



การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของ
สถานประกอบการ

DEVELOPMENT OF MANAGEMENT STRATEGIES FOR VOCATIONAL EDUCATION
INSTITUTIONS IN RESPONSE TO MANPOWER REQUIREMENT OF ENTERPRISES

ลือชัย แก้วสุข¹ ชญาพิมพ์ อุสาโห² พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์³
Luechai Kaewsook¹ Chayapim Usaho² Pruet Siribanpitak³

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{1,2,3}Faculty of Education Chulalongkorn University

*Corresponding Author, e-mail: luechaichula@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ 2) ศึกษาสภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ประชากรในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจ และแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารการผลิตกำลังคน เรื่องการวางแผน การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ และการประเมินผล พบว่าสถานศึกษาวางแผนการผลิตสามารถผลิตกำลังคนได้ใกล้เคียงกับแผนแต่ยังต้องปรับแผนการผลิตในบางสาขาที่สถานประกอบการต้องการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพผู้สำเร็จ การศึกษาให้สอดคล้องกับสาขาอาชีพ 2) สภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการทักษะด้านสติปัญญาเรื่องการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี การถ่ายทอดเทคโนโลยี การใช้เครื่องจักรถูกต้องตามคู่มือ เป็นผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษาทำงาน ได้มากกว่า 1 หน้าที่ ด้านทักษะทางพฤติกรรมต้องการให้มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา สามารถประสาน

งานกับเพื่อนร่วมงาน และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก คือ (1) การวางแผนเชิงรุก (2) นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี (3) ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินผล

คำสำคัญ : การพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current situations of management in vocational colleges to respond to the need of enterprises; 2) study the requirement of manpower skill specification requirements from enterprises. 3) develop management strategies for vocational education institutions regarding manpower as requirement from enterprises. The population were vocational college administrators, enterprise managers. The data instruments comprised questionnaire, survey and validity evaluation. The data were analyzed using content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation and modified priority need technique. The research findings showed that: 1) the current vocational institutions issued main management ways by planning implementation and evaluation. In planning, vocational institutions were able to produce manpower nearly by plan, but needed to adjust plan for serving some branches as of occupation, with full quality skills. 2) For manpower skills, enterprises required cognitive skills for being able to work with new technology and how to operate machines as stated in the manual correctly. For technical skills, it needed manpower who could work by immediacy with ability to consult and mentored people with multiple skills. For behavior skills, it required manpower responsible for regulations and disciplines, coordinating with colleagues. 3) Strategies for vocational administration comprised 3 main strategies: 1) proactive planning 2) implementation by 3 parties 3) adjusting a paradigm for evaluation process.

Keywords: Strategic development, Management in vocational colleges, Requirement of manpower skill specification for enterprises

บทนำ

ตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ของรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้รัฐดำเนินการพัฒนาคุณภาพและสร้างมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับทุกระดับรูปแบบให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม นโยบายดังกล่าวจึงเป็นหลักการสำคัญที่ต้องพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพ เป็นทรัพยากรหลักสำคัญในการผลักดันระบบเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งต้องการความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบอุตสาหกรรมทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ ยังมีความต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพตามความต้องการเพื่อช่วยผลักดันให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้า สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553)

ปัญหาที่กำลังคนในประเทศไทยเผชิญอยู่ในปัจจุบันคือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือระดับ ปวช. และ ปวส. ซึ่งพบว่าขาดทั้งด้านปริมาณตามสาขาวิชาชีพ และด้านคุณภาพทักษะฝีมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ดังเห็นได้จากรายงานผลการสำรวจของสถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ที่พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปวช. และ ปวส. ในช่วง พ.ศ. 2549-2554 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาได้ลดลงในทุกปี เช่น ใน พ.ศ. 2550 มีผู้สำเร็จการศึกษา ปวช. 23,078 คน ปวส. 112,909 คน แต่อีก 4 ปีต่อมา ใน พ.ศ. 2554 มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. 22,722 คน และระดับ ปวส. 109,714 คน ซึ่งเทียบกับความต้องการใช้แรงงานในอุตสาหกรรมทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ ก็พบว่ามีความต้องการใช้แรงงานในระดับ ปวช. จำนวน 493,242 คน และ ปวส. 594,096 คน ตามลำดับ (สถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2555) ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่าจะมีการศึกษาความต้องการที่แท้จริงของผู้ว่าจ้างในแต่ละพื้นที่ โดยครอบคลุมปัญหาที่เกิดจากการจ้างงาน การเปลี่ยนงานของกำลังคน และปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณสมบัติของกำลังคน เพื่อให้สามารถจัดเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพตามความต้องการของสถานประกอบการซึ่งต่างต้องฝึกอบรมพนักงานที่รับเข้าทำงานในระยะแรกให้มีความรู้ ความเข้าใจ และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญโดยเร็ว เนื่องจากงานในระบบผลิตเป็นงานที่เกี่ยวกับการควบคุมเครื่องจักร การทำงานที่ต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถทางทักษะจากกำลังคนที่ผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งยังไม่เพียงพอในปัจจุบัน

การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการอย่างแท้จริงของตลาดแรงงานอย่างเป็นระบบ และปัญหาการผลิตกำลังคนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา แล้วนำมาประมวลเพื่อค้นหาวิธีการ แนวทางหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารการผลิตกำลังคนอย่างสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่บริการของสถานศึกษานั้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่กำลังหางานในตลาดแรงงานได้รับการว่าจ้างทั้งหมด และสถานประกอบการก็สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่ผ่านการฝึกฝนมาแล้ว

เป็นอย่างดีเช่นกัน โดยจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการบริหารระบบอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษา และประโยชน์ด้านการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
2. ศึกษาสภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา
3. ศึกษาสภาพการทำงานของนักศึกษาหลังสำเร็จการศึกษา
4. พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการเป็นอย่างไร
2. ความพึงพอใจคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการเป็นอย่างไร
3. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการควรเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 5 แนวคิด คือ

1. การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของบริบทการบริหารสถานศึกษาของธีระ รุญเจริญ (2545) ประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการคือการวางแผนพัฒนาการศึกษา การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการศึกษา 2) การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานด้านบุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายและการเลื่อนขั้น 3) การบริหารงบประมาณ คือ การจัดการงบประมาณของสถานศึกษา รวมไปถึงการจัดหางบประมาณสนับสนุนกิจกรรมสถานศึกษา และการตรวจสอบการใช้งบประมาณ 4) การบริหารงานทั่วไป คือ การบริหารจัดการเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ การประกาศ การออกคำสั่ง และการให้ความเห็นชอบผลดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน การบริหาร

สถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องมีระบบในการฝึกและสร้างทักษะพิเศษเพื่อให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษามีทักษะประจำตัวและสามารถนำไปเป็นความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ

2. ความต้องการกำลังคน ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่ง (จุฑา มนต์ไพบูลย์, 2537) ซึ่งในทุกกิจการต่างก็มีความจำเป็นใช้คน และมีความคาดหวังต่อแรงงานทักษะในระดับช่าง เพื่อควบคุมเครื่องจักรกลที่มีเทคโนโลยีสูง ดังเช่น รายงานวิจัยของกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2550) พบว่า การลงทุนของชาวต่างชาติจะเน้นการผลิตที่อาศัยเครื่องจักรเป็นหลัก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการใช้พนักงานระดับช่างเทคนิค และระดับช่างฝีมือในการควบคุมเครื่องจักร จึงต้องการจ้างงานใน 2 ระดับ คือ 1) ระดับช่างเทคนิค หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2) ระดับช่างฝีมือ หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

3. ระดับการศึกษา การผลิตกำลังคนของสถานอาชีวศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2546 โดยอาศัยอำนาจในมาตรา 8 มาตรา 12 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 9 โดยให้มีการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาใน 3 ระดับ คือ

1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเทียบเคียงกับมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาและระดับฝีมือตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพ สถานประกอบการและชุมชน

2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเทียบเคียงกับมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาและระดับฝีมือตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพ สถานประกอบการและชุมชน สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ทางวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในขอบเขตทั่วไปของงานอย่างหลากหลายที่มีความซับซ้อนและไม่เป็นงานประจำ สามารถประยุกต์ทักษะและความรู้ในการจัดการแก้ปัญหาและแนะนำผู้อื่น รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และหมู่คณะ

3) ระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) พุทธศักราช 2551 จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษากำหนดให้วิชาครูเป็นวิชาชีพควบคุม จะต้องประกอบวิชาชีพภายใต้ข้อบังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา

4. การตอบสนองความต้องการกำลังคน การผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานสำหรับการจ้างงานในบางกลุ่มอาชีพ หรือการตอบสนองความต้องการกำลังคนในบางกลุ่มทักษะนั้น เกิดจากการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา (สุมาลี ปิตยานันท์, 2539) แต่เนื่องจากกำลังคนในตลาดแรงงานมีคุณภาพแตกต่างกันทั้งด้านทักษะและความสามารถ และในความแตกต่างดังกล่าวทำให้ทุกคนต้องหาความรู้ด้วยการศึกษา เข้าเรียนหรือฝึกหัดอบรมวิชาชีพ ดังที่ Theodore W. Schultz (1961) กล่าวว่าเป็นการเพิ่มต้นทุน

ของมนุษย์ จนสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ให้แก่ตนเองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มพูนรายได้ นอกจากนี้ จำนวนกำลังคนในตลาดแรงงานก็ต้องมีอย่างเพียงพอเพื่อการตอบสนองดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า การตอบสนองกำลังคนในตลาดแรงงานมีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือ คุณภาพกำลังคน และปริมาณกำลังคน หรือที่กองวิจัยแรงงาน (2549) เรียกว่าเป็นความต้องการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษายังมีลักษณะพิเศษในการเน้นหนักในทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านสติปัญญา (cognitive skills) ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (technical skills) และทักษะด้านพฤติกรรม (behavior skills) (Mounier, 2001)

5. การพัฒนากลยุทธ์ การบริหารรัฐกิจเชิงกลยุทธ์ในเชิงปฏิบัติ ของ Department of The Navy Total Quality Leadership Office (กระทรวงสาธารณสุข, 2551) ได้อธิบายขั้นตอนของกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขึ้นเตรียมการวางแผนกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และพันธกิจ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการทำกลยุทธ์ โดยจำแนกสถานการณ์ออกเป็น 4 ด้าน คือ ชีตความสามารถที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) ชีตความสามารถที่เป็นจุดอ่อนขององค์กร (Weaknesses) ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสในการทำงานขององค์กร (Opportunities) ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคในการทำงานขององค์กร (Threats)

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์หาตำแหน่งทางกลยุทธ์ โดยการนำ The Internal-External (IE) Matrix

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดกลยุทธ์ โดยนำเทคนิค HR Scorecard และ SWOT Matrix มาประยุกต์ใช้ และใช้เทคนิค The Qualitative Strategic Planning Matrix (QSPM) เพื่อหาค่าแรงดึงดูดในแต่ละกลยุทธ์และนำมาตัดสินใจคัดเลือกกลยุทธ์ที่สามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

จากการบริหารเชิงกลยุทธ์ของกระทรวงสาธารณสุขข้างต้น สามารถนำมาประยุกต์สู่กระบวนการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมการวางแผนงานการผลิตกำลังคนเชิงกลยุทธ์

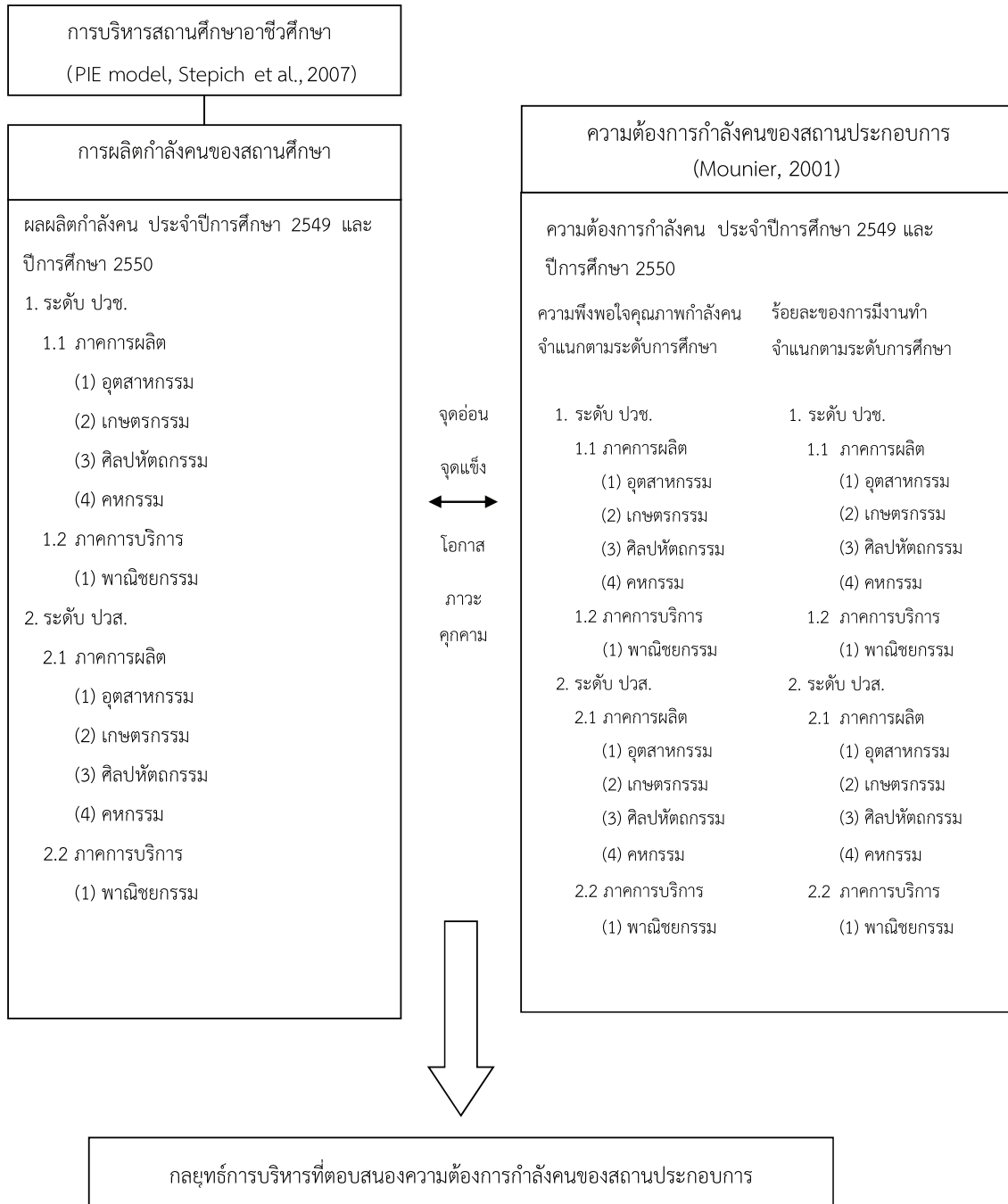
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งสภาพองค์กรและสภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายถึงวิเคราะห์ศักยภาพในการผลิตกำลังคน แลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์หาตำแหน่งทางกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน เพื่อค้นหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้ในครั้งนี้นี้ จะเป็นกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างแท้จริง มีความถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารการศึกษา เหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย เป็นการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาของรัฐ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ และศึกษาสภาพความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการ การดำเนินงานในขั้นนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.2 การสำรวจการดำเนินงานและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3 การร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (expert judgement)

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยใน พ.ศ. 2549-2550 โดยมีรายละเอียดและจำนวนดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
รวม 415 แห่ง จำนวน 415 คน

2. ผู้บริหารสถานประกอบการ ที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รวม 4,011 แห่ง
จำนวน 4,011 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งเป็นตารางกำหนดให้สัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 210 คน ผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 354 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษา

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการเรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ในสถานประกอบการ

ฉบับที่ 3 แบบสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550

ฉบับที่ 4 แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ เป็นแบบสอบถามที่จัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของร่างกลยุทธ์

เครื่องมือแบบสอบถามดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ พร้อมหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.8 จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่อหากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้ โดยวิเคราะห์จากปริมาณการผลิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา (Supply กำลังคน) และการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (Demand กำลังคน)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความสำเร็จของการนำแผนการผลิต

กำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation) เป็นลำดับแรก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (Evaluation) ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง และด้านการวางแผน (Planning) ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สาม

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ของสถานประกอบการ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณภาพกำลังคนด้านทักษะเทคนิคการทำงานเฉพาะด้าน/อาชีพ (technical skills) เป็นลำดับแรก ด้านทักษะสติปัญญา (cognitive skills) เป็นลำดับที่สอง และทักษะด้านพฤติกรรม (behavior skills) ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สาม ส่วนกำลังคนระดับ ปวส. ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญลำดับแรกเช่นเดียวกับระดับ ปวช. คือ ทักษะเทคนิคการทำงานเฉพาะด้าน/อาชีพ (technical skills) ส่วนลำดับที่สอง ให้ความสำคัญกับทักษะด้านพฤติกรรม (behavior skills) และลำดับที่สามให้ความสำคัญกับทักษะด้านสติปัญญา (cognitive skills)

3. ผลการศึกษาการทำงานของกำลังคนหลังสำเร็จการศึกษา รุ่นเข้าศึกษาปี 2549 และปี 2550 ทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. พบว่า 1) สถานศึกษาสามารถผลิตกำลังคนได้ใกล้เคียงกับแผนที่ตั้งไว้ (ปวช. ปี 2549 สำเร็จ ร้อยละ 94.08 ปี 2550 ร้อยละ 90.72 ปวส. ปี 2549 สำเร็จ ร้อยละ 88.47 และ ปี 2550 ร้อยละ 87.43 ของแผน) 2) การทำงานและการศึกษาต่อ พบว่ามีจำนวนกำลังคนศึกษาต่อมากกว่าทำงาน (ปวช. ปี 2549 ศึกษาต่อ ร้อยละ 80.08 ปี 2550 ร้อยละ 80.74 ปวส. ปี 2549 ศึกษาต่อ ร้อยละ 55.99 ปี 2550 ร้อยละ 56.28) 3) การทำงานส่วนตัวและการทำงานกับสถานประกอบการพบว่ามีการทำงานกับสถานประกอบการมากกว่าการประกอบอาชีพส่วนตัว (ปวช. ปี 2549 ทำงานกับสถานประกอบการ ร้อยละ 71.99 ปี 2550 ร้อยละ 69.43 ปวส. ปี 2549 ทำงานกับสถานประกอบการ ร้อยละ 82.84 ปี 2549 ร้อยละ 70.46) 4) การทำงานในเขตบริการและทำงานนอกเขตบริการ พบว่าส่วนมากทำงานกับสถานประกอบการนอกเขตบริการ (ปวช. ปี 2549 ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 75.87 ปี 2550 ร้อยละ 76.08 ปวส. ปี 2549 ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 66.91 ปี 2550 ร้อยละ 68.77)

4. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสำรวจความต้องการ ความพึงพอใจกำลังคนของสถานประกอบการ และข้อมูลด้านการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเป็นไปได้และประมวลเป็นกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พร้อมจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ และนำผลการตรวจสอบเข้าสู่ที่ประชุมกลุ่ม (Focus group) สรุปได้กลยุทธ์หลักจำนวน 3 กลยุทธ์ และกลยุทธ์รอง 6 กลยุทธ์ กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี 2) กลยุทธ์ปรับกระบวนการผลิตในการประเมินผล 3) กลยุทธ์วางแผนเชิงรุก กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก 2) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิต 3) ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน 4) ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน 5) ประเมินประสิทธิภาพภายนอก 6) นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

5. การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในการนำแผนสู่การปฏิบัติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกเพราะว่าสถานศึกษาต้องการรับการสนับสนุนและความร่วมมือจากสถานประกอบการในเรื่องการสนับสนุนห้องปฏิบัติการสำหรับฝึกทักษะที่ต้องใช้จริงหลังสำเร็จการศึกษา ต้องการความร่วมมือในการรับนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนดในหลักสูตร รวมทั้งการมีงบประมาณ มีเครื่องมืออุปกรณ์ มีห้องฝึกงานที่พร้อมในสถานประกอบการ และการจัดเตรียมครู/บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสำหรับเป็นผู้ฝึกสอนนักศึกษา การสื่อสารภายในสถานศึกษาเพื่อให้ทราบเป้าหมายและมีแนวทางร่วมกันในการตอบสนองกำลังคน ตลอดจนการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดเก็บข้อมูลการตอบสนองกำลังคนในแต่ละรุ่นเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือในลักษณะไตรภาคี ระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ และสำนักงานแรงงานจากภาครัฐ เพื่อเป็นสื่อกลางในการบริหารและกระจายกำลังคนในภาพรวมต่อไป

6. การศึกษาความต้องการกำลังคน ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ต่อทักษะการทำงานเฉพาะด้าน/อาชีพ เพราะในระบบธุรกิจการผลิตและบริการของสถานประกอบการ มีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนที่พร้อมทำงานทันทีหลังรับเข้าทำงาน การฝึกงานในสถานประกอบการเป็นต้นทุนการผลิตและการบริการอย่างหนึ่งซึ่งสถานประกอบการต้องให้ความสนใจเพราะอาจส่งผลถึงต้นทุนที่สูงขึ้นจนเสียเปรียบด้านราคาในตลาดที่มีการแข่งขันสูง (วุฒิปวล สกลเกียรติ, 2546) นอกจากการปฏิบัติงานได้ทันทีแล้วยังมีความต้องการให้กำลังคนมีสมรรถนะ (competency base) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษได้เนื่องจากในระบบผลิตสมัยใหม่มีเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาเกี่ยวข้องมาก อีกทั้งยังต้องการกำลังคนที่สามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่าหน้าที่ (multiple skills) สามารถให้คำปรึกษา (consult) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีเกิดปัญหาในงาน สามารถเป็นผู้ฝึกสอน (trainer) เป็นพี่เลี้ยงพนักงานใหม่ (mentor) ได้ เนื่องจากปัจจุบันมีอัตราการเข้า-ออกของพนักงานสูง การถ่ายทอดวิธีการ/ทักษะการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นตลอดเวลาในระบบการผลิตและบริการ ส่วนความต้องการด้านสติปัญญาที่ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญเพราะทักษะด้านนี้เป็นทักษะที่ได้มาจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น การเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่ต้องใช้ในการสื่อสารและการถ่ายทอดเทคโนโลยีในสถานประกอบการที่เป็นการลงทุนข้ามชาติ การมีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์งานเพื่อการแก้ไขปัญหาในงาน การตัดสินใจแก้ปัญหา การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระบบการคิดที่แสดงออกมาเป็นรูปธรรม ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นความต้องการของสถานประกอบการทั้งสิ้น ส่วนทักษะด้านพฤติกรรมเป็นความต้องการด้านระเบียบวินัย การประสานงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสถานประกอบการ

และต่อผู้รับบริการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่เกื้อหนุนให้ธุรกิจของสถานประกอบการเจริญก้าวหน้า มีความได้เปรียบในเวทีแข่งขันทุกสถานการณ์ เป็นต้น

7. การศึกษาการทำงานของกำลังคนหลังสำเร็จการศึกษา จากการสำรวจและพบว่าสถานศึกษาสามารถผลิตกำลังคนวิชาชีพได้เกือบเท่ากับแผนที่กำหนด แสดงถึงการมีศักยภาพในการผลิตตามปริมาณที่กำหนดทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. แต่หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วพบว่ามีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปมากกว่าทำงาน เช่น นักศึกษา ปวส. รุ่นเข้าปี 2549 ศึกษาต่อ ร้อยละ 55.99 รุ่นเข้าปี 2550 ศึกษาต่อ ร้อยละ 56.28 ส่วน ปวช. มีการศึกษาต่อมากที่สุด เช่น ปี 2549 ศึกษาต่อ ร้อยละ 80.08 รุ่นเข้าปี 2550 ศึกษาต่อ ร้อยละ 80.74 จึงทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังงานที่เข้าสู่การตลาดแรงงาน ดังนั้นควรปรับค่านิยมการส่งบุตรหลานเรียนให้จบปริญญาตรี ใหม่เพราะการจบปริญญาในปัจจุบันไม่มีแหล่งงานรองรับอย่างเพียงพอ อีกทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจควรกำหนดมาตรการจ่ายค่าตอบแทนให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดความสนใจทำงานก่อน โดยอาจจ่ายตามระดับสมรรถนะและขีดความสามารถของกำลังคนก็ได้ ส่วนการทำงานส่วนตัวและการทำงานกับสถานประกอบการ พบว่าทำงานกับสถานประกอบการมีจำนวนมากกว่าทำงานส่วนตัวทั้งระดับ ปวช. และระดับ ปวส. เนื่องจากลักษณะการประกอบอาชีพของผู้ปกครองซึ่งถ้านักศึกษามาจากครอบครัวที่มีกิจการอยู่แล้วก็จะกลับไปช่วยกิจการครอบครัว แต่ส่วนใหญ่เข้ามาศึกษาเพื่อต้องการเป็นกำลังงานในภาคธุรกิจทั่วไปที่เปิดรับสมัคร สิ่งที่น่าให้มีความสนใจคือการพบว่ามีการทำงานนอกเขตสถานประกอบการมากกว่าในเขตบริการ เช่น รุ่นเข้าปี 2549 ปวช. ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 73 ปี 2550 ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 64 และ ปวส. ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 67 ปี 2550 ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 64 แสดงให้เห็นว่าในเขตบริการสถานศึกษามีแหล่งงานรองรับน้อยหรือการผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในเขตพื้นที่บริการ

8. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ได้ค้นพบกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละกลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถานประกอบการ และสำนักงานแรงงานในภาครัฐโดยมีแนวทางการผลิตกำลังคนร่วมกัน 2) กลยุทธ์ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินผล กลยุทธ์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ให้การประเมินผลเป็นการประเมินร่วมกันระหว่างผู้ผลิตกำลังคนและผู้ใช้กำลังคน 3) กลยุทธ์วางแผนเชิงรุก เป็นกระบวนการวางแผนจากการประมวลข้อมูลความต้องการกำลังคนที่แท้จริงจากการสำรวจ และนำมากำหนดเป็นลำดับงานที่สอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรที่สถานศึกษาจัดไว้เพื่อผลิตกำลังคนคุณภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถานศึกษาควรจัดทำแผนการบริหารงานจากการประเมินความต้องการที่แท้จริงที่ผ่านการประเมินผลร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ ควรร่วมประสานงานในลักษณะไตรภาคีจึงจะเกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การนำผลการวิจัยครั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถศึกษาวิธีการบริหารที่สรุปไว้ และนำมาปรับใช้เป็นลำดับงาน นับตั้งแต่การวางแผนการผลิตกำลังคน การนำแผนการผลิตไปปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน ซึ่งสามารถใช้ได้กับสถานศึกษาทุกภูมิภาคทั้ง 4 ภูมิภาค เพราะการศึกษาวิจัยฉบับนี้ศึกษาจากการปฏิบัติที่แท้จริงทั้ง 4 ภูมิภาค

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการทำวิจัยติดตามผล การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่น่ากลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปฏิบัติแล้วได้ผลการตอบสนองกำลังคนตามความต้องการของสถานประกอบการเป็นอย่างไร

รายการอ้างอิง

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2551). *แผนกลยุทธ์ของสุขศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2551-2554*
นนทบุรี : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (เอกสารอัดสำเนา)
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2549). *รายงานการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน*
พ.ศ. 2549. กรุงเทพมหานคร : กรมจัดหางาน.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2550). *แผนแม่บทแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554)*. รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร :
กรมจัดหางาน
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2552). *คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐาน*
ของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในกรมจัดหางาน ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. กรุงเทพมหานคร :
กรมจัดหางาน.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2554). *ทิศทางเปลี่ยนแปลงของอาชีพในช่วงปี 2553-2554*. กรุงเทพมหานคร :
กรมจัดหางาน.
- กัลยา อยู่บ้านคลอง. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวทางสังคมกับสุขภาพจิตของวัยรุ่น ในระดับ*
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิรัชมา วิเชียรปัญญา. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร
การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑา มนต์ไพบูลย์. (2537). *การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน : แนวคิดเชิงทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการการศึกษา*
ขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2546). *การพัฒนารูปแบบการจัดการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้แรงงาน*
ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2555). *รายงานความต้องการกำลังคน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2551). *พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Brown, D. (2004). *Vocational Education Schools and Colleges and the Need of the Economy*. The United Kingdom. International Research Conference on Vocational Education and Training, 13-14 August 2004. IMPACT Muang Thong Thani-Convention Center (Hall 9), Bangkok Thailand.
- Mounier, A. (2001). *The Three Logics of Skills in French Literature*. NSW Board of Vocational Education and Training.
- Glahe, Fred R., ed. (1978). *Adam Smith and the Wealth of Nation*. Colorado Associated University.
- Theodore, W.S. (1961). *Investment in Human Capital*. American Economic Review March.
- Stepich, D.A., Lehman, J.W., Russell. J.W. (2007). *Instructional Development Model Critique-PIE model*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

