

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน ตามความต้องการของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัย ขอนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การประมาณกำลังคนสาขาวิชาช่าง
2. ความหมายของการอาชีวศึกษา
3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์
4. การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประมาณกำลังคนสาขาวิชาช่าง

ในปัจจุบัน โลกของธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีการแข่งขันกันอย่างมากมายทั้งในด้านการค้าการผลิต และการจัดการ ซึ่งการบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าไว้นั้น เจ้าของสถานประกอบการจะต้องมีผู้ร่วมงานที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอต่อภาระงานและต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล จำเป็นต้องมีข้อมูลด้านปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านการเงิน และข้อมูลด้านการบริหารที่แยกรายละเอียดได้อย่างครบถ้วนถูกต้องและทันกาลเวลา ดังนั้นมีผลให้ความต้องการกำลังคนสาขาวิชาช่างยนต์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น แต่ถ้าไม่มีความพร้อมด้านกำลังคนแล้วการดำเนินงานของสถานประกอบการก็จะไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการประมาณอัตรากำลังคนจึงเป็นการคาดการณ์กำลังคน สำหรับสถานประกอบการในอนาคต เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และนำข้อมูลไปใช้ในการผลิตบุคลากรให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการอันเป็นหน้าที่หลักของสถาบันการศึกษา

ประเทศไทยนับว่าเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จอย่างมาก ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

อย่างรวดเร็ว ทั้งในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ความต้องการผลงานในระยะยาว สำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจภาวะการทำงานของประชากรหรือสำรวจแรงงานเป็นประจำทุกเดือนสำหรับผลการสำรวจในเดือนพฤษภาคม 2549 พบว่า จากจำนวนประชากรรวมทั้งประเทศทั้งสิ้น 65.22 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 36.66 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 35.79 ล้านคน (ชาย 19.59 ล้านคน และหญิง 16.02 ล้านคน) ผู้ว่างงาน 5.0 แสนคน (ชาย 2.6 แสนคน และหญิง 2.4 แสนคน) และผู้รอฤดูกาล 3.7 แสนคน ส่วนผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีประมาณ 13.74 ล้านคน และมีผู้อายุต่ำกว่า 15 ปี ประมาณ 14.82 ล้านคน

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้ว่างงานจำนวน 5.0 แสนคนนี้ พบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาว่างงานมากที่สุดประมาณ 1.9 แสนคน รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นประมาณ 1.1 แสนคน ระดับมัธยมศึกษาประมาณ 8 หมื่นคน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 7 หมื่นคน ผู้ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษาประมาณ 5 หมื่นคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549, หน้า 112)

1. การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน

การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนของภาคธุรกิจเอกชนมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือการวิเคราะห์ประเภทและระดับของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ว่ากำลังคนที่แต่ละหน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบันมีจำนวนเท่าใด เป็นกำลังคนที่ปฏิบัติงานประเภทใดบ้าง อยู่ในระดับใด อย่างละเอียดถี่ถ้วน ข้อมูลเหล่านี้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ และพื้นฐานการศึกษา ตลอดจนจำนวนและรายละเอียดตำแหน่งที่ตั้งของบุคคลในองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นข้อมูลที่ธุรกิจส่วนใหญ่มักจะได้มีการจัดทำเอาไว้ ข้อมูลบางอย่างที่มีคุณค่ายิ่งกว่านี้คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของผลปฏิบัติงานของบุคคลนั้น โอกาสที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นต่อไป หรือเป็นเป้าหมายอาชีพของบุคคลนั้น เพราะข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินทรัพยากรด้านบุคคลของตนได้อย่างแท้จริง ทั้งในแง่ของความสามารถและโอกาสที่บุคคลเหล่านี้จะเติบโตต่อไปได้ การมีข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานไว้โดยสมบูรณ์พร้อมทุกอย่างนั้นจะอำนวยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของคนและงาน ได้ทุกเวลาที่ต้องการ และช่วยให้สามารถดำเนินการด้านต่างๆ ต่อไปได้โดยไม่เสียเวลา เช่น การดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในด้านเกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของกำลังคนในอนาคต คือ การวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอนาคตเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง จะทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่เดิม ซึ่งการวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2.1 การขาดงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่บุคคลไม่มาทำงานที่กำหนดไว้โดยปกติ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานและไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ แต่การขาดงานนี้ ไม่รวมถึงการลาพักผ่อนประจำปี เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกกิจการ อัตราการขาดงานถือว่า ระดับปกติคือตั้งแต่ร้อยละ 3-6 ถ้าอัตราการขาดงานสูงกว่าร้อยละ 6 ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องพิจารณาข้อเท็จจริงและจัดการแก้ไขโดยทันที มิฉะนั้นแล้วอาจจะต้องทำให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อชดเชยการขาดงานที่เกิดขึ้น

1.2.2 การหมุนเวียนเข้า-ออก ของคนงาน เป็นสิ่งที่ใช้วัดความต้องการแรงงาน ได้ คือ การดูถึงปริมาณการเข้าและออกของคนงาน ซึ่งรวมถึงการโยกย้ายและการปลดเกษียณด้วย เพื่อที่จะได้เตรียมคนงานไว้แทนที่ได้ โดยเราจะทำการดูอัตราการหมุนเวียนในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่าจะเป็นที่น่าพอใจเมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับความต้องการกำลังคนในการขยายตัวของธุรกิจก็จะสามารถคาดคะเนกำลังคนที่ต้องการทั้งหมดได้

1.3 การประมาณกำลังคนที่ต้องการเพิ่มตามการขยายตัวของธุรกิจเป็นการวิเคราะห์กำลังคนที่ต้องการเพิ่มในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอนาคต โดยต้องพิจารณาถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป้าหมายแผนงานระยะสั้น ระยะปานกลางหรือระยะยาวขององค์กร รวมทั้งข้อมูลทางด้านสถิติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้กำลังคนและปริมาณที่ผ่านมาจะสามารถคาดคะเนกำลังคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคตได้

2. การพิจารณาการจัดเตรียมกำลังคน

พิจารณาด้านปริมาณและคุณภาพของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานด้านช่างยนต์ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ปริมาณงาน เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ใช้พิจารณาถึงความต้องการกำลังคนให้เพียงพอกับปริมาณในอนาคต จุดเริ่มต้นอยู่การพยากรณ์กำลังคนอันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการคาดเดาหรือการประมาณความต้องการกำลังคนทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และประเภทของกำลังคน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานทั้งด้านลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ชนิดของบุคคล ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ต้องการสำหรับงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรธุรกิจซึ่งจะเป็นสิ่งที่ใช้ในการวางแผนของหน่วยงานต่างๆ เช่น แผนการผลิตสำหรับฝ่ายผลิต แผนการขายของฝ่ายการตลาด ตลอดจนแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลจากอดีตถึงปัจจุบันนำไปวางแผนกำลังคนในอนาคตว่าผู้ประกอบการธุรกิจมีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาช่างมากน้อยเพียงใด

2.2 การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาช่าง ทำให้องค์กรธุรกิจทราบถึงความต้องการกำลังคนในอนาคตของตนว่าบุคลากรควรจะมีคุณสมบัติอย่างไรจึงจะทำงานด้านช่างได้ อันประกอบไปด้วยคุณสมบัติส่วนตัว และคุณสมบัติทางวิชาชีพที่จำเป็นในการทำงาน

ให้มีประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ (knowledge) เกี่ยวกับการนำมาใช้งานด้านช่าง ทักษะ (skill) ที่ได้จากประสบการณ์ที่สะสมจากการเรียนตามหลักสูตรและการฝึกงานในสถานประกอบการ รวมถึงความสามารถ (abilities) อันเป็นศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการตัดสินใจ

3. การวางแผนผลิตกำลังคน

การวางแผนผลิตกำลังคนเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและแผนการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพราะถ้าหาผลิตกำลังคนมากเกินไปเกินความต้องการหรือมีคุณลักษณะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่จะดูดซับได้ กำลังคนก็จะเหลือนับได้ว่าเป็นการใช้ทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า เป็นการใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา สภาพการว่างงานยิ่งมากเท่าไรก็จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอย่างยิ่งและเป็นแรงกดดันทางการเมืองสูงด้วย การวางแผนผลิตกำลังคนที่ดีจะต้องคาดคะเนกำลังคนที่ต้องการในอนาคตได้ถูกต้อง ซึ่งก็เป็นเรื่องยากไม่น้อย ทั้งนี้เพราะเทคนิคและวิธีการคาดคะเนกำลังคนในอนาคตมีข้อบกพร่องอยู่มาก ทั้งในแง่ทฤษฎีและความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ปัจจัยสำคัญของการคาดคะเนก็คือ สมมติฐาน และเงื่อนไขที่กำหนดตลอดทั้งตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต การคาดคะเนมีประโยชน์ที่จะช่วยให้เห็นภาพกว้างๆ เกี่ยวกับความต้องการกำลังคนในเชิงปริมาณ การวางแผนกำลังคนสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

3.1 การวางแผนในเชิงปริมาณ เป็นแบบของการวางแผนที่มีอิทธิพลมากในช่วงประมาณปี 2500 ซึ่งงานในการวางแผนส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องการพยากรณ์ คือ การพยากรณ์ที่เกี่ยวกับการคลี่คลายขยายตัวของระบบการศึกษาในสภาพปัจจุบันแล้วพยากรณ์สภาพที่จะเกิดขึ้นใน 5-10 ปีในอนาคตแล้วใช้เป็นหลักในการวางแผนดำเนินงาน การปรับปรุงเทคนิคพยากรณ์เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อมุ่งถึงผลการพยากรณ์ให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

3.2 การวางแผนโดยยึดหลักการตอบสนองความต้องการของสังคมเป็นแนวคิดที่แพร่หลายในวงการศึกษามาก เพราะถือว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นการสนองความต้องการของประชาชนไม่ใช่เพื่อสนองแต่ความต้องการเฉพาะทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น สิ่งที่สำคัญในการวางแผนตามแนวคิดนี้คือ เรื่องอุปสงค์ว่าทำอย่างไรจึงจะจัดให้แก่คนจำนวนมากได้ โดยเน้นความเสมอภาคและการตอบสนองต่อสังคมเป็นหลัก สิ่งทีถือว่ามีสำคัญมาก คือ ความถูกต้อง แม่นยำในการวิเคราะห์แนวโน้มของอุปสงค์

3.3 การวางแผนโดยยึดหลักการตอบสนองความต้องการกำลังคน (Manpower approach) เป็นแนวคิดที่นำการศึกษาเป็นเครื่องมือเศรษฐกิจ เป็นเครื่องมือในการผลิตแรงงานมนุษย์

3.4 การวางแผนโดยพิจารณาจากผลตอบแทนของการลงทุน แนวคิดนี้เป็นวิธีทางเศรษฐศาสตร์ โดยเฉพาะคือคิดว่าการตัดสินใจในการศึกษาก็คล้ายๆ กับการตัดสินใจในทางธุรกิจ และอุตสาหกรรมที่จะต้องหุ้มเททรัพย์ากรเป็นจำนวนมหาศาลหรือเทียบได้กับการลงทุนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ นักเศรษฐศาสตร์ได้พิจารณาว่าในส่วนนี้เป็นการลงทุนที่จะต้องได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม และดีที่สุดจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างค่อนข้างจำกัด โดยอาศัยแนวทางทางทฤษฎีการตัดสินใจในการลงทุนทางธุรกิจผลที่ได้จากการศึกษาอาจเกิดในลักษณะผลตอบแทนโดยตรงในรูปตัวเงิน หรือผลตอบแทนทางอ้อมก็ได้ ในการหาอัตราผลตอบแทนการลงทุนทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องทราบต้นทุนทั้งหมดที่เสียไปกับการศึกษาผลตอบแทนที่ได้รับมา ในการหาผลตอบแทนจากการลงทุนให้พิจารณาว่า สิ่งที่จะลงลงทุนในแต่ละสังคมเป็นเช่นไร ผู้รับผิดชอบในการวางแผนมิใช่เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2537, หน้า 114) สรุปได้ว่าการวางแผนผลิตกำลังคน เป็นการคาดการณ์กำลังคนได้ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะทำให้สามารถผลิตแรงงานตอบสนองกับความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

จู่ไรรัตน์ กำแพงแดง (2546, หน้า 47) ได้ศึกษาพบว่า การคาดคะเนโครงสร้างทางเศรษฐกิจในอนาคตและลักษณะความต้องการกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป ยังไม่เพียงพอที่จะตอบได้ว่าประเทศไทยควรมีแผนกำลังคนอย่างไร การวางแผนกำลังคนให้ตรงกับความต้องการในอนาคตอาจเป็นไปได้เพราะอาจล่าสมัยไปอีก 4-5 ปีข้างหน้า ดังนั้นการเตรียมกำลังคนจึงไม่ควรมุ่งเน้นกำลังคนทางด้านอาชีพ

4. ความสำคัญของกำลังคนในระดับช่างเทคนิค

แรงงาน หมายถึง ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งได้แก่ ผู้มีงานทำและผู้ไม่มีงานทำ สำหรับผู้มีงานทำได้แก่ ผู้มีสถานการณ์ทำงานเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือทำงานส่วนตัว และผู้ช่วยธุรกิจของครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ส่วนผู้ไม่มีงานทำได้แก่ ผู้ว่างงานแต่พร้อมจะทำงาน แรงงานนับเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญอย่างหนึ่งนอกเหนือจากเงินทุน ที่ดิน และเครื่องจักร ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาใช้เพื่อทดแทนแรงงานบางส่วนในบางอุตสาหกรรม แต่แรงงานคนก็ยังคงมีความสำคัญค่อนข้างมาก ดังนั้นค่าจ้างแรงงานจึงมีผลโดยตรงต่อต้นทุนการผลิตสินค้า อย่างไรก็ตามในสภาวะที่เศรษฐกิจขยายตัวอย่างรวดเร็วเวลานั้น ธุรกิจมักประสบกับปัญหาการเรียกร้องขอขึ้นค่าแรงงาน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือและทักษะ ทำให้ใน

ช่วงเวลาดังกล่าวผู้ประกอบการจำเป็นต้องจ้างแรงงานที่ไร้ฝีมือเพิ่มขึ้น ซึ่งแรงงานดังกล่าวจะมีความสามารถในการผลิตที่ต่ำกว่าแรงงานมีฝีมือ เป็นเหตุให้ผลผลิตที่ได้จากแรงงานไร้ฝีมือจะน้อยกว่าผลผลิตที่ได้จากแรงงานที่มีฝีมือ ดังนั้นหากค่าแรงยิ่งเพิ่มขึ้นแต่ผลผลิตทางการผลิตไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นน้อย ไม่ได้สัดส่วนกับการเพิ่มขึ้นของค่าแรงจะส่งผลกระทบต่อภาวะการแข่งขันของไทย เนื่องจากเกิดความเสียเปรียบทางด้านต้นทุนการผลิตจากการเปรียบเทียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีการผลิตเพื่อการส่งออกซึ่งต้องแข่งขันกับผู้ผลิตรายอื่นในตลาดโลก (รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ, 2546, หน้า 61) จากผลการขยายตัวอย่างรวดเร็วของภาคอุตสาหกรรมและบริการดังกล่าว ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานระดับกลาง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการแข่งขันการผลิตในเชิงคุณภาพกับต่างประเทศ ตลาดแรงงานจึงมีความต้องการช่างเทคนิคที่มีฝีมือและประสบการณ์ และจากผลการสำรวจของหลายองค์การได้พบปัญหาทำนองเดียวกัน คือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประสบปัญหาที่สำคัญในด้านการผลิตคือ ปัญหาด้านเทคนิคการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมบางประเภทที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นเป็นพิเศษ ผู้ประกอบการได้รับความเดือดร้อนเพราะบุคคลเหล่านี้ มีความสำคัญในการช่วยพัฒนาในด้านเทคโนโลยีการผลิต หรือการรับถ่ายโอนเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ตามสภาพกำลังคนในตลาดแรงงานในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ยังไม่สนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้เกิดผลผลิตที่ได้มาตรฐานคุณภาพ และการขยายตัวการลงทุนได้ เพราะสภาพกำลังคนในตลาดแรงงานมีความรู้ทางวิชาชีพในด้านช่างและกระบวนการผลิตน้อยทั้งในด้านช่าง ฝีมือ เทคนิค และช่างเทคนิค จัดเป็นองค์ประกอบและมีความสำคัญยิ่ง ดังนั้นตลาดแรงงานมีความต้องการใช้แรงงานทั้ง 2 ประเภทนี้เป็นจำนวนมาก

กำลังคนระดับกลางคือ กำลังแรงงานที่อยู่ในกลุ่มอายุ 15-25 ปี และในระบบการใช้แรงงาน กำลังแรงงานหมายถึง การพัฒนากำลังคนในกลุ่มอายุ 15-25 ปี ให้มีความรู้ความสามารถในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิค และเพิ่มพูนยกระดับฝีมือในด้านความรู้ ความสามารถในวิชาชีพให้สูงขึ้น

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นถึงความสำคัญของแรงงานเพื่อพัฒนาการศึกษาที่สถานประกอบการเน้นคุณสมบัติที่สำคัญของช่างอุตสาหกรรมทั้ง 2 ระดับว่า นอกจากวุฒิแล้วยังเน้นในเรื่องของความสามารถพิเศษ เช่นความสามารถขบรดยนต์ได้ การใช้เครื่องมือสมัยใหม่และผลการเรียน

กล่าวสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการจะต้องประกอบด้วย ความรู้ความสามารถและทักษะใช้วิชาชีพนั้นๆ ต้องมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี ต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมประจำตัวจึงจะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ความหมายของการอาชีวศึกษา

วิเวก ปางพุฒิพงษ์ (2523, หน้า 1) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งให้การศึกษ การอบรมกำลังคนในระดับต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม

กัญญา กำศิริพิมาน (2538, หน้า 117) กล่าวว่า อาชีวศึกษา คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับอาชีพการงาน โดยเน้นกลุ่มอาชีพที่ต้องใช้ประสบการณ์ ฝีมือทักษะสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

รัชวิทย์ เมธีโชติเศรษฐ์ (2543, หน้า 5) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาด้าน วิชาชีพต่างๆ ทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อเพิ่มผลิตกำลังคน ด้านวิชาชีพให้มีความรู้ มีทักษะมีเจตคติที่ดี สามารถนำไปประกอบอาชีพต่างๆ ได้อย่างดีโดยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 4) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายความว่า กระบวนการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเตรียมกำลังคนในสายวิชาชีพทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีให้มีความรู้ทักษะและเจตคติทางอาชีพอย่างมีคุณภาพเพื่อเข้าสู่อาชีพต่างๆ ทั้งงานในระบบการจ้างงานและอาชีพอิสระ

สรุป การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่ผลิตกำลังคนทางด้านวิชาชีพต่างๆ เพื่อให้ผู้ที่รับการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพและเจตคติที่ดีตามความต้องการของตลาดแรงงานท้องถิ่นและประเทศ

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559)

วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติต้องการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา โดยมีแนวนโยบายที่เกี่ยวกับอาชีวศึกษา คือ ส่งเสริมให้มีกำลังด้านอาชีวศึกษาระดับต่างๆ ที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายและมีการจัดบริการการศึกษาในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ทั้งที่เป็นการศึกษา ในระบบและการศึกษาของประชาชนทุกคนและยังมีแนวนโยบายที่จะส่งเสริม ให้ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีคุณภาพและมีสัดส่วนที่ทัดเทียมกับที่มีอยู่ในประเทศผู้นำในระดับนานาชาติส่วนบุคคลที่ทำงานวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและความรู้ความสามารถอย่างจริงจังในสาขาของตน

สรุป จากแผนการศึกษาแห่งชาติ จะเห็นว่าต้องมีการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาระดับระดับต่างๆ ที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนา

ประเทศ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานในรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สามารถทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่เก่งที่พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นคนดีรวมทั้งเป็นผู้ที่มี ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม รวมทั้งค่านิยมเชิงสุนทรีย์ภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามระบบวิถีชีวิตที่งดงาม

ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการ การอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

พันธกิจที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพในทุกระดับอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

เป้าประสงค์ ผู้เรียนได้เรียนสาขาวิชาชีพตามความต้องการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ สร้างโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ 1 จัดและเพิ่มโอกาสการศึกษาวิชาชีพ ให้กว้างขวางและต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์ 2 สร้างและส่งเสริมค่านิยมการศึกษาวิชาชีพ

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน
เป้าประสงค์ ผู้เรียนมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ บริหารและจัดการอาชีวศึกษาแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ประกันคุณภาพและการมีงานทำ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารและการจัดสรร
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบแผนงบประมาณและการเงิน
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานวิจัย นวัตกรรมเทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์
ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบความร่วมมือและบูรณาการทรัพยากร
ยุทธศาสตร์ที่ 8 เพิ่มศักยภาพครู อาจารย์และบุคลากรการอาชีวศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ 9 พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล

พันธกิจที่ 3 วิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพ และสามารถแข่งขันในระดับชาติได้

เป้าประสงค์ ประชาชนได้รับบริการและพัฒนาอาชีพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ อาชีวศึกษาเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 10 สร้างเสริมเต็มปัญญาและพัฒนาอาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ 11 พัฒนาสังคมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ต่อ
วิชาชีพเอื้ออาทรต่อสังคม

2. นโยบาย 12 ข้อ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- 2.1 การเพิ่มปริมาณผู้เรียน
- 2.2 การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยม
- 2.3 การเทียบโอนประสบการณ์และ UQ
- 2.4 การปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน ปฏิรูประบบวิธีสอน
- 2.5 การร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ
- 2.6 การสร้างผู้ประกอบการใหม่
- 2.7 การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร 3 แนวทาง (ผู้ใช้ ผู้ซ่อม ผู้สร้าง)
- 2.8 พัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ
- 2.9 จัดโรงงานให้มีในโรงเรียน จัดโรงเรียนให้มีในโรงงาน
- 2.10 การบริหารจัดการเงินบุคลากรและพัสดุ ข้อ 10
- 2.11 การศึกษาคูงานนักศึกษาชั้น ปวช. 1
- 2.12 การจัดการฐานความรู้วิชาชีพ

3. มาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ

สถานศึกษาจัดการพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ และทักษะวิชาชีพตามหลักสูตรที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปมีความรู้ความเข้าใจในหลักการด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีทักษะในการใช้ภาษาสื่อสาร ในการศึกษา ค้นคว้า และปฏิบัติงานวิชาชีพได้เหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามในวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความรู้และทักษะเพื่อการหางานทำ การศึกษาต่อและประกอบอาชีพอิสระ มีคุณลักษณะที่สถานประกอบการหรือหน่วยงานพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยให้มีการร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ จัดสรรของงบประมาณเพื่อจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม มีการ

จัดระบบคอมพิวเตอร์ มีการจัดสถานที่เรียน สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน สถานที่ศึกษาค้นคว้าให้เหมาะสมกับสาขาวิชาทั้งในสถานศึกษา สถานประกอบการและแหล่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรในหน้าที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการระดมทรัพยากรจากภายในและภายนอก ร่วมกันจัดการศึกษาทั้งในระบบและทวิภาคีอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สถานศึกษาคควรกำหนดแนวทางในการดูแลผู้เรียนและจัดกิจกรรมโดยจัดทำระบบการดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงงามในวิชาชีพรวมทั้งด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มาตรฐานที่ 4 การบริหารวิชาชีพผู้สังคม

สถานศึกษาคควรมีการบริหารวิชาชีพผู้สังคม โดยให้บริการวิชาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน สังคม องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารวิชาชีพอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับแผนการบริการวิชาชีพที่กำหนด

มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย

สถานศึกษามีการจัดการและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมการวิจัย โดยให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างและพัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ

ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำและการมีวิสัยทัศน์ในการผสมผสานความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการจัดระบบเพื่อดูแลบุคลากรของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามจรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ มีการจัดระบบสารสนเทศและความรู้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา

แผนยุทธศาสตร์ฯ นี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2546, หน้า 58-71)

(1) การปฏิรูปการอาชีวศึกษา ซึ่งได้ครอบคลุมการปฏิรูปการบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถตอบสนอง

ต่อความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบมาตรฐานวิชาชีพและการประกันคุณภาพ

(2) การเติมปัญญาให้สังคม ปฏิรูประบบอาชีวศึกษาให้เป็นแบบต่อเนื่องมีการพัฒนากำลังคนอย่างกว้างขวางไม่มีข้อจำกัด ครอบคลุมประชากรทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับ เป็นระบบเปิด สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีความเชื่อมโยงระหว่างโลกของการทำงานกับโลกของการศึกษา รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งต่อชุมชนที่เป็นเศรษฐกิจรากหญ้าของประเทศโดยพัฒนาต่อยอดเทคโนโลยีนวัตกรรมทางอาชีพเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและบริการของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2550, หน้า 54)

ลักษณะที่สำคัญของสถาบันการอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษา มีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. เป็นการรวมกลุ่มของวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตบริการที่กำหนด
2. การสำรวจความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานในพื้นที่บริการที่กำหนดเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการจัดการอาชีวศึกษา ผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละภูมิภาคนั้นๆ
3. กำหนดภาระหน้าที่ของแต่ละวิทยาลัยในสถาบันการอาชีวศึกษาว่าจะจัดการศึกษาในระดับและประเภทใดบ้างที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กำหนดแผนการรับนักเรียน นักศึกษาของแต่ละวิทยาลัยหรือวิทยาเขตในสถาบันนั้นๆ จัดให้มีการวัดผลประเมินร่วมกัน ให้มีการจัดทำ หลักสูตรอาชีวศึกษาของแต่ละสถาบัน โดยอาจมีความแตกต่างหลักสูตรของสถาบันการอาชีวศึกษาอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละภูมิภาคนั้น
4. จัดให้มีการถ่ายทอดทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษา เช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ ให้สามารถไปสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ระหว่างวิทยาเขตต่างๆ ภายในสถาบัน
5. กำหนดมาตรฐานและควบคุมคุณภาพการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลาง
6. สถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในวิทยาลัยต่างๆ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ดังนั้น วิทยาลัยจึงยังคงมีสถานภาพ และภาระหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษาสนองความต้องการของตลาดแรงงานในระดับท้องถิ่นต่อไป โดยมีรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก แต่มุ่งเน้นการรวบรวมกลุ่มกันเพื่อกำหนดเป้าหมายการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกัน ร่วมกันและการสร้างมาตรฐานร่วมกัน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

หลักการกำหนดกรอบสมรรถนะและมาตรฐานของคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ

คุณวุฒิวิชาชีพการศึกษา วิชาชีพเป็นกรอบสมรรถนะและมาตรฐานสำหรับผู้ผ่านการเรียนหรือการอบรมแบบฐานสมรรถนะ โดยใช้สถาบันการศึกษาหรือการฝึกอบรมเป็นฐาน ทั้งนี้สมรรถนะ ดังกล่าวต้องมีครบ 3 องค์ประกอบ คือ ทักษะในการทำงานให้บรรลุ ความรู้ ความเข้าใจ งานที่ทำและกิจนิสัยหรือเจตคติในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์ประกอบทั้งสามนี้จะต้องบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบของสมรรถนะและมาตรฐานของคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพในช่วงระยะเวลาของการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะหรือความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นระดับขั้น และเกิดความแตกต่างของสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญ จึงสามารถเทียบนิยามของแต่ละระดับได้ดังต่อไปนี้

1. คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น (GVQS)

นิยามของคุณวุฒิ GVQS : สามารถปฏิบัติงาน ในขอบเขตที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำและภาคคะเนได้โดยใช้ทักษะพื้นฐานและ / หรือทักษะเฉพาะ อาจต้องมีความเป็นอิสระในการทำงานและ / หรือ การร่วมงานกับผู้อื่น

2. คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของหลักสูตรระดับ ปวช. (GVQ1-3)

- GVQ1 (เมื่อได้เรียนประมาณ 1 ปีการศึกษาแรกของหลักสูตร ปวช. 3) นิยามของคุณวุฒิ GVQ1 : สามารถปฏิบัติงาน ในขอบเขตของงานที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำและภาคคะเนได้ โดยใช้ทักษะพื้นฐาน และทักษะเฉพาะ รวมถึงทักษะที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในคณะทำงาน

- GVQ2 (เมื่อได้เรียนประมาณ 2 ปี การศึกษาของหลักสูตร ปวช.3) นิยามของคุณวุฒิ GVQ2 สามารถในขอบเขตของงานที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในขอบเขตงานหลากหลาย และบริษัทต่างๆ ที่กำหนด รวมทั้งมีความรับผิดชอบส่วนตัวหรือความเป็นอิสระและหรือมีการร่วมงานกับผู้อื่น โดยเป็นสมาชิกกลุ่ม

- GVQ3 (เมื่อได้เรียนครบเกณฑ์การสำเร็จหลักสูตร ปวช.3 ปี) นิยามของคุณวุฒิ GVQ 3 สามารถปฏิบัติงานทักษะในขอบเขตสำคัญ และบริษัทต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน ส่วนใหญ่เป็นงานประจำที่รู้วิธีการดำเนินการล่วงหน้า สามารถประยุกต์ทักษะและความรู้ไปสู่อุตสาหกรรมต่างๆ สามารถให้คำแนะนำและแก้ปัญหาเฉพาะด้าน อาจต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่นรวมทั้งมีส่วนร่วมและ / หรือ การประสานงานกลุ่มหรือหมู่คณะ

3. คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของหลักสูตรระดับ ปวส. (GVQ4-5) – GVQ4 (เมื่อได้ศึกษาประมาณ 1 ปีการศึกษา)

- GVQ4 : สามารถปฏิบัติงานโดยประยุกต์ทักษะที่มีขอบเขตทั่วไปของงานหลากหลาย บางงานมีความซับซ้อนและไม่เป็นงานประจำ สามารถแนะนำ ผู้อื่นมีส่วนร่วมการจัดการและการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและหมู่คณะ

- GVQ 5 (เมื่อได้ศึกษาครบเกณฑ์การสำเร็จหลักสูตร 2 ปี) สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะในแนวทางของตนเองในการวางแผนทรัพยากรที่เหมาะสม มีส่วนร่วมพัฒนาวิธีการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีความรับผิดชอบตนเองและเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือจัดการงานผู้อื่น อาจมีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการวางแผน การประเมินและการประสานงาน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคุณลักษณะส่วนตัว เป็นคุณลักษณะทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่สังคมและสถานประกอบการต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับพึงมีอย่างเหมาะสมนอกเหนือจากกิจนิสัยในการทำงาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์นี้เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี และมีความสุข ได้แก่

1. เคารพต่อระเบียบวินัยของสังคม
2. เข้าร่วมกิจกรรมของสังคมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีไทย
3. มีจิตสำนึกในการตอบแทนประโยชน์ต่อสังคม
4. ปฏิบัติตนให้อยู่ในระบอบประชาธิปไตย
5. กล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงออกในโอกาสที่เหมาะสม
6. มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมทั้งสถาบันองค์การและหมู่คณะ
7. มีคุณธรรมประจำใจในการดำเนินชีวิตและการกระทำ
8. มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับความมอบหมาย
9. รู้จักบริหารเวลาและวางแผนการทำงานที่เหมาะสม
10. มีความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ
11. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดในการทำงานและสุขพลามัย
12. ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพพลานามัย

13. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
14. รู้จักการคิดและวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล
15. มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในวิชาชีพของตน

16. มีความพร้อมและความมั่นใจการศึกษาและการก้าวไปสู่อาชีพของตน

1. คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ

1.1 คุณลักษณะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

เกื้อ วงศ์บุญสิน และ สุวณี สุรเสียงสังข์ (2547, หน้า 30) กล่าวว่า การศึกษาที่ดีจะเป็นแนวที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานและความสามารถในการปรับตัวสู่การพัฒนาทักษะ มีสมรรถภาพ และมีคุณสมบัติที่สามารถศึกษา เรียนรู้ อบรม เพิ่มเติม และพร้อมที่จะรับการอบรม ก่อนเริ่มทำงานและในระหว่างทำงาน รวมทั้งเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ใฝ่ศึกษาตลอดชีวิต

ศิรินันท์ คำรงค์ผล (2527, หน้า 227) กล่าวถึงลักษณะของทักษะว่ามี 3 ลักษณะคือ

(1) การกระทำที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ การกระทำแบบนี้ กล่าวถึงจะเคลื่อนไหวเกิดการตอบสนองเมื่อมีสิ่งเร้า เช่น การเคลื่อนที่ ของนิ้วมือ แขน ขา และนิ้วเท้าและจะเกิดทักษะได้นั้นการตอบสนองจะต้องต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่

(2) การเคลื่อนไหวที่สัมพันธ์กัน เป็นการเคลื่อนไหวร่วมกันระหว่างมือกับตา มีบ่อยครั้งที่เรียกทักษะทางกล้ามเนื้อว่า Perceptual Motor Skill เพื่อเน้นการประสานกันของการรับรู้ทางตาและการกระทำด้วยมือ คือ เมื่อจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือ มือและตาต้องทำงานไปพร้อมๆ กัน

(3) แบบแผนของการกระทำเป็นการกระทำที่อาศัยทักษะนั้นผู้กระทำจะเกิดทักษะได้จะต้องตอบสนองต่อสิ่งเร้าหลายอย่างต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่อย่างมีระเบียบนั้นก็หมายความว่าต้องเรียนรู้การกระทำย่อย ๆ หลายขั้นก่อนที่จะเกิดทักษะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 232 และ 517) ทักษะ หมายความว่า ความชำนาญ และความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือปฏิบัติ สรุปคุณลักษณะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ คือ สิ่งที่ได้ศึกษา เล่าเรียน ค้นคว้าและนำมาปฏิบัติจนชำนาญ มีความสามารถนำไปประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานได้ดี

1.2 คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ

ระวีวรรณ เสวตามร (2532, หน้า 13) กล่าวว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ การรู้จักว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนมีอะไรบ้าง ต้องทำอะไร จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่รู้จักหน้าที่ และมีความรับผิดชอบที่ดี ไม่ไปก้าวก่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อื่น พยายามทำหน้าที่ของตน ให้ดีที่สุด ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกที่แรงกล้าของบุคคลในการที่จะบรรลุเป้าหมายของงานที่ตนได้รับมอบหมาย

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 28-29) หน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง ความผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถ ตามหลักแล้วความรับผิดชอบเป็นความสัมพันธ์ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หน้าที่ซึ่งจำเป็นในการบรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ความรับผิดชอบต่อผลงานเป็นข้อกำหนดให้ผู้รับผิดชอบ ต้องผูกพันที่จะชี้แจงแสดงเหตุผลของผลงานหรือผลการปฏิบัติหน้าที่ได้เสมอ เมื่อความรับผิดชอบจะถูกมอบหมาย จากตำแหน่งระดับสูง. ไปสู่ระดับต่ำ บุคคลผู้ทำงานในตำแหน่งต่ำกว่าจะต้องสามารถชี้แจงเหตุผลในผลงานที่ควรจะเป็นต่อหัวหน้างานของตน ถ้าหากบุคคลได้รับมอบอำนาจวินิจฉัยสั่งการพอเหมาะกับความรับผิดชอบ บุคคลนั้นก็ควรที่จะรับผิดชอบและชี้แจงแสดงผลงานได้

สรุป คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ คือ การที่บุคคลตระหนักในหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานนั้นจนบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ

1.3 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 16) มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือรวมใจในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันด้วยดีและมีสุข

ชูชัย สมितिไกร และ สมชาย เตียวกุล (2530, หน้า 6) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ในเชิงสร้างสรรค์ อันจะก่อให้เกิดภาวะที่เป็นสุขทั้งกับตนเองและผู้อื่น ภาวะดังกล่าวเป็นภาวะที่บุคคลสามารถจะเป็นตัวของตัวเองได้อย่างปราศจาก ความหวาดกลัว การสวมหน้ากากและการหลอกลวง การเป็นตัวของตัวเองนั้นเกี่ยวข้องกับ การรู้ว่าตนเองคือใครและผู้อื่นคือใคร และให้ผู้อื่นได้มีอิสระที่จะเป็นตัวของเขาเองเช่นกัน

พุลสุข สังข์รุ่ง (2543, หน้า 1) มนุษย์สัมพันธ์ เน้นเรื่องการที่คนสามารถเข้ากันได้ดีทำให้สามารถร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข ราบรื่นไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ

ระวีวรรณ เสวตามร (2532, หน้า 10) กล่าวว่า การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความสุข ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องของมนุษย

สัมพันธ์เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ความพึงพอใจและเต็มใจในการสนับสนุนกันและกัน มนุษย์สัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลระหว่างบุคคลต่อกลุ่ม หน่วยงานต่อหน่วยงาน ความสัมพันธ์ดังกล่าวก็เพื่อมุ่งเสริมสร้างกลุ่มชนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกันด้วยความพอใจของทุกฝ่าย

การที่มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมีประโยชน์ หลายประการ เช่น ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความพอใจ ยินดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสามัคคีรักใคร่ปรองดองกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทำให้เกิดปัจจัยในการเพิ่มผลผลิตและเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง

สรุป คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การที่บุคคลที่การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอย่างเป็นมิตร เข้าใจตนเองแต่ก็ให้เกียรติและเห็นคุณค่าของคนอื่น

1.4 คุณลักษณะด้านการผูกพันกับองค์กร

พลสุข สังข์รุ่ง (2543, หน้า 19) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ สิ่งของกิจกรรม เหตุการณ์ แนวคิด พฤติกรรม ความรู้สึกนี้เกิดจากการเรียนรู้ติดต่อกันมาเป็นเวลานานและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอาจจะเป็นทางบวกถ้าชอบและเป็นทางลบถ้าไม่ชอบ

สรุป คุณลักษณะทางด้านการผูกพันองค์กร คือ การที่บุคคลมีความคิดต่อองค์กรและงานของตน ซึ่งในการทำงานในองค์กร บุคคลจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถได้นั้นต้องมีเจตคติที่ดีหรือคิดในทางบวกต่องานและองค์กรของตน

1.5 คุณลักษณะด้านความมีวินัยในตนเอง

ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ (2539, หน้า 4) วินัยในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะทางจิตหรือจิตลักษณะและพฤติกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลง เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม โดยไม่ต้องรับการควบคุมดูแลจากผู้อื่น เนื่องจากสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองตามที่มุ่งหวังไว้ได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 221) วินัย คือ ระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น

सनัน สุมิตร (2524, หน้า 7) วินัย คือ ระเบียบปฏิบัติตามแนวคิดของชนกลุ่มต่างๆ เพื่อจุดประสงค์ในการฝึกนิสัย วินัย คือ ระเบียบปฏิบัติเพื่อความรุ่มเย็น เป็นสุขของชนกลุ่มต่างๆ

สรุป คุณลักษณะด้านความมีวินัยในตนเอง คือ การที่บุคคลเป็นผู้มีความประพฤติและการแสดงออกอย่างมีกฎระเบียบ มีแบบแผน ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตพัฒนากำลังคนทั้งในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีในทุกสาขาวิชาชีพ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน ให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ การอาชีวศึกษาหรือการศึกษาวิชาชีพจึงเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะความเจริญของประเทศต้องเริ่มจากพื้นฐานของการประกอบอาชีพ สร้างผลผลิตและรายได้ของประชาชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยมีตัวชี้วัดคุณภาพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งคือ ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพหรือสามารถทำงานได้จริง นอกเหนือจากที่ต้องเป็นผู้มีความรู้ด้านวิชาการ และมีลักษณะด้าน คุณธรรม จริยธรรม ตามที่สถานประกอบการต้องการเพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษามีคุณภาพตามที่ต้องการ จึงได้กำหนดมาตรฐานไว้ 3 ประเภท ได้แก่ มาตรฐานอาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดขอบเขต คุณลักษณะ และระดับคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพที่ต้องการ จึงได้กำหนดมาตรฐานไว้ 3 ประเภท ได้แก่ มาตรฐานอาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดขอบเขต คุณลักษณะ และระดับคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มาตรฐานอาชีพ (Occupational Standard--OS) หมายถึงสมรรถนะงานหลักและงานย่อยของแต่ละอาชีพ ประกอบด้วยเกณฑ์การปฏิบัติงาน ขอบเขตของงาน ความรู้ที่ต้องใช้ และผลงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งมาตรฐานอาชีวศึกษาเป็นมาตรฐานที่กำหนดโดยเจ้าของอาชีพหรือองค์กรทางวิชาชีพ โดยกำหนดสมรรถนะในงานหลักหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (competency) ของอาชีพนั้น ๆ ในหลักการเทคนิคที่นิยมใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ functional analysis เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการอบรมนักเรียนในอาชีพหนึ่งๆ ซึ่งสามารถกำหนดสมรรถนะต่างๆ ออกได้หลายระดับตามที่คณะกรรมการกำหนด เช่น กำหนดเป็น 5 ระดับ โดยระดับที่ 1 เป็นงานค่อนข้างง่าย และพัฒนาขึ้นเป็นลำดับจนถึงระดับ 5 ซึ่งเป็นระดับที่ซับซ้อนของงานในวิชาชีพมากที่สุด

2. มาตรฐานวิชาชีพ (Vocational Standards--VS) หมายถึง ข้อกำหนดคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของบุคคลด้านวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการกำกับดูแลตรวจสอบประเมินผลและ ประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษาซึ่งมาตรฐานวิชาชีพเป็นมาตรฐานเพื่อการพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยการมีส่วนร่วมขององค์กร ทางวิชาชีพในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ต้องพิจารณาจากมาตรฐานอาชีพ ที่กำหนดจาก สมรรถนะของงานหลักแต่ละอาชีพ ร่วมกับองค์ประกอบของการจัดการการศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะและกิจนิสัย เพื่อนำมากำหนดเป็นสมรรถนะหรือความสามารถทางการศึกษาวิชาชีพ ของผู้เรียนด้านอาชีวศึกษา โดยดำเนินการร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทางด้าน วิชาชีพ พัฒนาเป็นมาตรฐานวิชาชีพในแต่ละสาขาวิชาสำหรับผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาสายเทคโนโลยีหรือ สายปฏิบัติการ

3. มาตรฐานการอาชีวศึกษา (Institutional Standards--IS) หมายถึงข้อกำหนดในการ จัดการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นเกณฑ์ในการกำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล และประกันคุณภาพการ จัดการอาชีวศึกษา ซึ่งมาตรฐานการอาชีวศึกษาเป็นกรอบแนวทางดำเนินการของสถานศึกษา อัน เป็นกลไกสำคัญในการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามที่ ต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชวิทย์ เมธิโชติเศรษฐ์ (2543) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จ การศึกษาช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ปวส.) ตามความต้องการของ สถานประกอบการในจังหวัดลำปาง พบว่า เมื่อพิจารณาจัดลำดับความต้องการคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ 5 ด้าน สถานประกอบการมีความต้องการ เรียงลำดับได้คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ความมีวินัยในตนเอง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความผูกพันและด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

สมรภัค เปล่งปลั่ง (2545) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ตามความต้องการของสถาน ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จ การศึกษาทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า สถานประกอบการทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จ การศึกษาทั้ง 4 ด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก คือ ลำดับที่ 1 คุณธรรม จริยธรรม ลำดับที่ 2 ด้าน บุคลิกภาพ ลำดับที่ 3 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และลำดับที่ 4 คุณลักษณะด้านวิชาการ เมื่อพิจารณา

ผลการวิเคราะห์รายชื่อ ในแต่ละด้าน ผลการวิจัย พบว่า ด้านวิชาการ สถานประกอบการมีความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษามากเป็นอันดับหนึ่ง คือ มีความต้องการที่จะศึกษา ในระดับสูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และคุณลักษณะที่ต้องการอันดับสุดท้ายได้แก่ มีความรู้ และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่นๆ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษด้านวิชาชีพ พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษามากที่ต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง คือ เชื้อพียงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะสถานประกอบการมีความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง คือ มีความตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างซื่อตรง และคุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ธีระชัย จุฑาทเทพ (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสายช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้านคือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสายช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ สถานประกอบการต้องการผู้สำเร็จการศึกษา ที่ให้ความร่วมมือและมีความเต็มใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่ตรงต่อเวลาและมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ปกป้องรักษาไว้ไว้ซึ่งผลประโยชน์ของสถานประกอบการและความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

จูไรรัตน์ คำผางแดง (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่บุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารของ บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านงานบุคคลและผู้บริหารที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับแผนก ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติของผู้บริหารกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านงานบุคคลและผู้บริหารที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับแผนกบุคคล เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่บุคคล ได้แก่ เจ้าหน้าที่บุคคลต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ในระดับมาก ในเรื่อง ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ความสามารถในการคิดวิเคราะห์งานบุคคล ความสามารถในการคิดอย่างพินิจพิเคราะห์และความสามารถในการคิดริเริ่มสำหรับเรื่องบุคลิกภาพ เจ้าหน้าที่

บุคคลจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องเหมาะสมกาลเทศะ กระฉับกระเฉงและว่องไว สุภาพ มีความสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความขยันในการทำงาน เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมีความอดทนในการทำงาน ในเรื่อง ทักษะที่ดีต่องานบุคคล ในเรื่องงาน สรรหาและว่าจ้างบุคลากร งานฝึกอบรมบุคลากร งานแรงงานสัมพันธ์ งานบริหารค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านงานบุคคลและผู้บริหารที่ทำหน้าที่ติดต่อกับเจ้าหน้าที่บุคคลสอดคล้องกัน

วัชรชัย สอนกิจมัน (2547) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ตามความต้องการของสถานประกอบการในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวและคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง สาขาวิชาช่างยนต์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยศูนย์บริการ และจำหน่ายรถยนต์ โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กและโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความ ต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่าง ยนต์ในด้านบุคลิกภาพ โดยเฉพาะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม มีความต้องการมากเป็น อันดับหนึ่ง และด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่องสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้มากเป็นอันดับ 1 ทั้ง 3 ประเภท ในด้านเจตคติต่องาน พบว่า คุณลักษณะเรื่อง ตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สถาน ประกอบการมีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยรวมและเป็น รายด้านอยู่ในระดับมาก

ธิตี โรจนบวร (2548) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในเมือง พัทยา จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ของสถาน ประกอบการในเมือง พัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทั่วไปของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในเมือง พัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากส่วนคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ ในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้จัดการฝ่ายช่าง ผู้จัดการ ฝ่ายบุคคล และผู้จัดการทั่วไปของสถานประกอบการทั้ง 4 ประเภท ในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มี ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรชัย ธรรมทวีธิกุล และ ธวัชชัย บวรจิตรุ่งเรือง (2548) ได้ศึกษาคุณลักษณะตาม ความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีต่อบุคลากรอาชีวศึกษา สายช่างและศักยภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการตอบสนองต่อโรงงานเหล่านี้ในภาคตะวันออก ของไทย พบว่า มี 3 ปัจจัยเป็นประเด็นหลักที่มีผลต่อการตอบสนองความต้องการจากบุคลากร อาชีวศึกษาสายช่างและบทบาทของอาชีวศึกษาสายช่างที่มีต่อโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ในภาค ตะวันออกของไทย คือ ความสามารถในการผลิตบุคลากรอาชีวศึกษาสายช่างของวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกของไทย ความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกของ ไทย และระดับความต้องการด้านอาชีวศึกษาสายช่างของโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ในภาค ตะวันออกของไทย

โคแวน (Cowan, 2002) ได้วิจัยเรื่องการประเมินความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งอบรมที่โรงเรียนเทคนิคที่พื้นที่หุบเขาแคนาเดียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจ ของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับโครงการอาชีพด้านอุตสาหกรรม ความสามารถ 8 ด้าน คือ ทักษะ งานฝีมือ ความรู้ทางช่างเทคนิค ความสามารถทางคณิตศาสตร์ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการอ่าน การตีความสามารถในการทำความเข้าใจและแก้ปัญหา ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นและความสามารถในการแนะนำ ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างได้ให้ความสำคัญของ ความสามารถ 8 ด้าน ในลักษณะเดียวกัน ความรู้ทางช่าง ทักษะในการฝีมือและมนุษยสัมพันธ์ ได้รับความสนใจมากเป็นพิเศษทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

ฟรี (Free, 1984) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างที่จบการศึกษา จากอาชีวศึกษาและที่ผ่านการฝึกงานอาชีพมาแล้ว โดยศึกษาจากนายจ้างของลูกจ้างที่จบการศึกษา จากอาชีวศึกษา 121 คน และนายจ้างของลูกจ้างที่ทดลองปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการจำนวน 64 คน ผลปรากฏว่า นายจ้างทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ต่อลูกจ้างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบอีกว่า คุณสมบัติที่สำคัญของลูกจ้างตามการรับรู้ ของนายจ้าง คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีความรู้ ด้านการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี มีความรู้ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับงานเป็นอย่างดี มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีทักษะในการอ่าน และตีความหมาย คำชี้แจงและเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีทักษะในการคำนวณ มีทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่องานที่ตนปฏิบัติ

โอเดลีนา (Odesina, 1989) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการแรงงานช่างพิมพ์ในงาน กราฟฟิค ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการก่อนพิมพ์ และหลังการพิมพ์ของอุตสาหกรรมกราฟฟิคใน

มลรัฐทางตะวันตกตอนกลางประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการพิมพ์ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 แห่ง จากสถานประกอบการในมลรัฐไอโอว่า อิลลินอยส์ ริเบก้า มินิโซต้า วิสคอนซิน และทดสอบความแตกต่างความต้องการแรงงานในอีก 10 ปีข้างหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการก่อนพิมพ์ การเตรียมต้นฉบับ การตรวจรูปร่าง การแยกสีและผสมสีด้วยเครื่อง การพิมพ์สอคดี การป้อนกระดาษเข้าเครื่องพิมพ์ การวิเคราะห์การผสมสีโดยใช้เครื่องจักร การพิมพ์หลายชั้น การเย็บเล่ม การเข้าปก การตกแต่งริมขอบเล่ม และการบรรจุหีบห่อ ตลอดจนการหุ้มและห่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่สถานประกอบการต้องการในช่วง 10 ปีข้างหน้า สรุปผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกันมีความต้องการกำลังคนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ความต้องการแรงงานช่างทำอาร์ทเวิร์คอยู่ในระดับกลางและมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้ที่ทำงานด้านอาร์ทเวิร์คว่า จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี การพิมพ์สมัยใหม่และพบว่า สถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกันมีเทคโนโลยีการผลิตสิ่งพิมพ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามความต้องการของสถานประกอบการในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพมีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วในคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย รู้จักการใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง รู้จักระมัดระวังด้านความปลอดภัย และสามารถนำเทคนิคใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่ให้ความร่วมมือ เต็มใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังคำตักเตือนและความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความสามารถในการติดต่อประสานงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความต้องการผู้สำเร็จ การศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มีวินัย ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีสัมมาคารวะและตรงต่อเวลา