

**แนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี
Guidelines for Implementing the Policy to Increase Vocational
Student Enrollment in Educational Institutions
under the Office of the Vocational Education
Commission in Ratchaburi Province**

สุกัญญา สุदारารัตน์*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

*e-mail: sukanyasud@mcru.ac.th

Sukanya Sudarat

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University¹

Received: June 6, 2025, Revised: July 26, 2025, Accepted: August 7, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งเน้นแนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาและเปรียบเทียบการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี จำนวน 191 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงรายข้ออยู่ระหว่าง .67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .949 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD และ 2) การศึกษาแนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็น ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาหรือรองผู้อำนวยการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทรัพยากรนโยบาย 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และ 3) แนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ คือ 3.1) ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ควรกำหนด

บทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จัดทำคู่มือภารกิจ และติดตามผลด้วยตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง 3.2) ด้านทรัพยากรนโยบาย ควรวางแผนกำลังคนอย่างยืดหยุ่น ลดภาระงานไม่จำเป็น และขยายความร่วมมือจากภายนอกเพื่อเสริมทรัพยากร 3.3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง ควรสื่อสารสม่ำเสมอผ่านเครื่องมือออนไลน์ และสร้างกลไกร่วมกับชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน 3.4) ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน รายงานความคืบหน้าเป็นระยะ และมอบหมายผู้รับผิดชอบพร้อมแผนติดตาม 3.5) ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นระบบ แสดงผลลัพธ์ชัดเจน และให้สิทธิประโยชน์จูงใจ และ 3.6) ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ ควรสื่อสารเป้าหมายให้ชัด สนับสนุนทรัพยากร เปิดโอกาสมีส่วนร่วม และส่งเสริมความเชื่อมั่นผ่านระบบติดตามและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำสำคัญ: แนวทาง การนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้เรียนสายอาชีพ

Abstract

This study focuses on studying guidelines for implementing the policy to increase vocational student enrollment in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Ratchaburi Province. The objectives were 1) to study the implementation of the policy to increase vocational student enrollment, 2) to compare teachers' opinions based on gender, education level, and work experience, and 3) examine approaches for implementing the policy to increase vocational student enrollment of the educational institutions in the area. A mixed-methods research design was employed in two phases. Phase 1 involved examining and comparing the implementation of the policy to increase vocational student enrollment using the quantitative approach. The sample was 191 teachers from educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Ratchaburi Province, stratified random sampling based on institution size. The research instruments were a questionnaire with content validity, IOC values between .67-1.00, a reliability value of .949. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance (ANOVA), Least Significant Difference (LSD). Phase 2 involved investigating approaches for implementing the policy to increase vocational student enrollment. A qualitative analysis was employed in this phase. The key informants consisted of five individuals: one vocational education director or deputy director, one supervisor from the Office of the Vocational Education Commission, one member of a vocational education institution committee, and two university lecturers. The research instrument used was a semi-structured interview, and data were analyzed through content analysis.

Results revealed that 1) the implementation of the policy to increase vocational student enrollment by educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Ratchaburi Province was at a high level, both in overall and in each individual aspect. The highest mean frequency was in the aspect of policy standards and objectives, and the lowest mean was about policy resources. Results of 2) the comparative analysis of teachers' opinions, classified by gender, educational level, and work experience, revealed overall statistically significant differences at the .01 and .05 levels. 3) Six approaches for implementing the policy are proposed as follows: 3.1) In the aspect of policy standards and objectives, roles and responsibilities of stakeholders should be clearly defined. The institution should develop operational manuals and continuously monitor progress using key performance indicators. 3.2) In terms of policy resources, there should be flexibility in planning and allocation of manpower. This could be done by reducing unnecessary workloads, and strengthening external partnerships to supplement limited resources. 3.3) With regards to inter-organizational communication and enforcement

activities, consistent communication should be maintained through online tools and collaborative mechanisms with communities should be established to enhance operational efficiency. 3.4) Regarding the characteristics of agencies responsible for policy implementation, there should be a clear monitoring and evaluation system, regular progress reporting, and the designation of responsible personnel accompanied by a structured follow-up plan. 3.5) In terms of economic, social and political conditions, systematic collaboration with external agencies should be established, with clearly demonstrated outcomes and the provision of incentive-based benefits. 3.6) In terms of practitioners' attitudes, goals should be communicated clearly, resources should be provided, participation opportunities should be created, and trust is promoted through monitoring systems and platforms for knowledge sharing.

Keywords: Guidelines; Implementation Policy; Vocational Student

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (MacKenzie, & Chiang, 2023) ระบบการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบ่มเพาะและพัฒนากำลังคนดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการผลิตแรงงานระดับกลางและระดับเทคนิคที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับชาติ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ที่บัญญัติไว้ว่า "...มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ..." (Royal Thai Government Gazette, 2018)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นหน่วยงานหลักภายใต้กระทรวงศึกษาธิการที่มีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการและส่งเสริมการอาชีวศึกษาในประเทศไทย มีบทบาทโดยตรงในการกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพในหลากหลายสาขา ตั้งแต่ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ไปจนถึงระดับเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะและความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและเป็นที่มาสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (Office of the Vocational Education Commission, 2022) อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่สำคัญและส่งผลกระทบในวงกว้าง คือ แนวโน้มจำนวนผู้เรียนสายวิชาชีพที่มีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องในรอบหลายปีที่ผ่านมา ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากค่านิยมทางสังคมที่ยังคงให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากกว่า สถานการณ์นี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ (Skilled Labor) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในภาคการผลิต ภาคบริการ และตลาดแรงงานโดยรวม (Office of the National Economic and Social Development Council, 2023)

การเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีวศึกษาจึงมีข้อเพียงเป้าหมายเชิงปริมาณ แต่เป็นความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะเฉพาะทาง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับโลก (Rafid, 2023) บทเรียนจากประเทศที่มีระบบอาชีวศึกษาที่แข็งแกร่งและประสบความสำเร็จในการพัฒนาสายอาชีพ เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีนและสาธารณรัฐสิงคโปร์ แสดงให้เห็นว่า ประเทศเหล่านี้ได้ใช้มาตรการเชิงนโยบายในการควบคุมสัดส่วนการศึกษาต่อระหว่างสายอาชีวศึกษาและสายสามัญอย่างจริงจัง โดยการจำกัดจำนวนที่นั่งในระดับมหาวิทยาลัยและเพิ่มปริมาณที่นั่งของสายอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ (Agustian, Pohan, Zen, Wiwin, & Malik, 2023)

หากประเทศไทยไม่สามารถดำเนินมาตรการหรือนโยบายส่งเสริมการเรียนสายอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผลและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมจะพิจารณาย้ายฐาน

การผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีปริมาณแรงงานทักษะเพียงพอในอนาคต เมื่อประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง (Chompong, 2014) เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และเป้าหมายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 โดยคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ถือเป็นนโยบายสำคัญที่ได้รับการขับเคลื่อน (Office of the Vocational Education Commission, 2017) นโยบายดังกล่าวมุ่งเน้นการรักษานักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้คงที่ และเพิ่มปริมาณนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ลดปัญหาการออกกลางคัน จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละพื้นที่และในระดับภาพรวม เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าสู่สายอาชีพผ่านระบบโควตา และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง ได้แก่ นักเรียนและผู้ปกครอง

ความท้าทายของการทำให้แนวนโยบายจากส่วนกลางสามารถนำไปปรับใช้และขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับปฏิบัติการนั้น เป็นประเด็นสำคัญโดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานปลายทางที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ (Ulmanen, Bergek, & Hellsmar, 2022) ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ทั้ง 6 แห่ง ต่างดำเนินโครงการและกิจกรรมเชิงรุกเพื่อขับเคลื่อนนโยบายเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล โดยเฉพาะในด้านการแนะแนว การส่งเสริมอาชีพอิสระ การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี การลดการออกกลางคัน และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและสถานประกอบการ ตัวอย่างการดำเนินงานที่หลากหลายในแต่ละสถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรีมีโครงการชมรมวิชาชีพและแนะแนวสายอาชีพ (Ratchaburi Technical College, 2024) วิทยาลัยการอาชีพปากท่อดำเนินโครงการ Fix it Center และโครงการอาชีวะอยู่ประจำ (Pak Tho Industrial and Community Education College, 2023) วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2 และวิทยาลัยเทคนิคโพธารามเน้นการแนะแนวและปฐมนิเทศนักเรียน (Ratchaburi Technical College 2, 2023; Photharam Technical College, 2023) ขณะที่วิทยาลัยการอาชีวศึกษาบ้านโป่งและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรีมุ่งเน้นการเข้าถึงกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่ห่างไกล (Ban Pong Vocational College, 2023; Ratchaburi College of Agriculture and Technology, 2023) กิจกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงความพยายามของสถานศึกษาในการปรับใช้นโยบายให้เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดราชบุรี

การศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จจึงมีความสำคัญเพื่อยืนยันความสอดคล้องระหว่างนโยบายระดับชาติ ทฤษฎี และการปฏิบัติจริงในพื้นที่ กรอบแนวคิดของ Van Meter, & Van Horn (1975) ชี้ว่าความสำเร็จของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย 2) ทรัพยากรนโยบาย 3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง 4) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และ 6) ทักษะของผู้ปฏิบัติ

กรอบแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ อาทิ งานวิจัยของ Suwanna (2021) ที่ศึกษาแนวทางการเพิ่มปริมาณผู้ศึกษาต่อสายอาชีวศึกษา ได้ให้แนวทางที่เกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เช่น การกำหนดสัดส่วนผู้เรียนที่ชัดเจน ซึ่งสะท้อนด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ที่ชี้ให้เห็นปัจจัยด้านการสื่อสาร และการสร้างความเข้าใจในกลุ่มครูแนะแนว ที่บ่งบอกถึงความสำคัญของการที่ผู้ปฏิบัติได้นำนโยบาย รวมถึงงานวิจัยของ Muhammad, Pulungan, & Darwin (2024); Erlinda, Muhtar, & Noviani, (2021) ที่เน้นความสำคัญของการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และทรัพยากรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

จากความสอดคล้องและความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายระดับชาติ แนวคิดทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการดำเนินการในระดับสถานศึกษาในพื้นที่ศึกษา ยืนยันถึงความสำคัญของการศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพการนำนโยบาย

ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทักษะและเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นการศึกษาสภาพการนํานโยบายเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี รวมถึงศึกษาแนวทางการนํานโยบายไปปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มปริมาณผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนํานโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนํานโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการนํานโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนํานโยบายไปปฏิบัติ

การนํานโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการสำคัญที่เชื่อมโยงเจตนารมณ์ของผู้กำหนดนโยบายกับผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริงในภาคสนาม นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำอธิบายที่แตกต่างกันแต่มีทิศทางไปในแนวเดียวกัน โดย Williams (1971) เห็นว่า ความสำเร็จของการนํานโยบายขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่สามารถรวบรวมทรัพยากรและสร้างเอกภาพในการทำงาน ซึ่ง Waradet (2016) ก็ให้ความสำคัญในทิศทางเดียวกัน โดยชี้ว่า ความพร้อมด้านบุคลากร ระบบ และงบประมาณ เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดผลลัพธ์จริง ซึ่ง Pressman, & Wildavsky (1984) อธิบายว่า การนํานโยบายไปปฏิบัติ คือ การแปลงเป้าหมายเชิงนามธรรมให้เป็นการดำเนินงานที่จับต้องได้ โดยต้องอาศัยการตีความและตัดสินใจจากหลายฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Van Meter, & Van Horn (1975) ที่มองว่า การดำเนินนโยบายต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในขณะที่ DeLeon, & DeLeon (2002) ที่เห็นว่า กระบวนการนี้มีความซับซ้อนสูง และยิ่งทวีความยุ่งยากหากผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของนโยบาย เช่นเดียวกับ Mazmanian, & Sabatier (1989) ให้คำอธิบายที่ครอบคลุม โดยมองว่าการนํานโยบาย คือ กระบวนการที่หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามกรอบกฎหมาย คำสั่ง หรือมติ เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และกระบวนการนี้ต้องผ่านขั้นตอน ได้แก่ การออกแบบ การสร้างความยินยอม และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Supachai, & Piyakorn (2020) ที่ระบุว่า การนํานโยบายเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เชื่อมโยงกันทุกขั้นตอน ตั้งแต่การแปลงนโยบายเป็นแผน จนถึงการติดตามและประเมินผล นอกจากนี้ Jumpol (2011) ยังเน้นว่า การนํานโยบายต้องแปลงเป็นแผนงานและกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม โดยอาศัยการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร การมีส่วนร่วม และบริบทแวดล้อม ซึ่งในทิศทางเดียวกันนี้ Anuman Rajadhon (2013) เสริมว่า การนํานโยบาย คือ การแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายให้เป็นโครงการและกิจกรรม พร้อมจัดสรรทรัพยากรและวางโครงสร้างเพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย กล่าวโดยสรุป แนวคิดของนักวิชาการเหล่านี้ล้วนสอดคล้องกันในแง่สำคัญว่า การนํานโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ต้องอาศัยความเข้าใจบริบท การจัดการอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วม และการปรับตัว เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแบบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ตัวแบบของ Van Meter, & Van Horn (1975) เป็นกรอบวิเคราะห์อธิบายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้
อย่างเป็นระบบและครอบคลุม และ เชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับตัวแปรสำคัญ 6 ประการ
ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย หมายถึง เป้าหมาย แนวทาง และมาตรฐานในการดำเนินงานตามนโยบายที่
กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมถึงแผนปฏิบัติการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในโครงการเพิ่มปริมาณ
ผู้เรียนสายอาชีพ (Sabatier, & Mazmanian, 1980) 2) ทรัพยากรนโยบาย หมายถึง บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์
และแหล่งสนับสนุนที่จำเป็นต่อการดำเนินนโยบายให้ประสบผลสำเร็จ (Pressman, & Wildavsky, 1984) 3) การสื่อสาร
ระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง หมายถึง กระบวนการสื่อสารและประสานงานระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่
ผู้บริหาร ครู ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน และการ
เสริมแรงอย่างต่อเนื่อง (Matland, 1995) 4) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง โครงสร้างการบริหาร
จัดการ ระบบติดตามและประเมินผล การจัดสรรอำนาจหน้าที่ และศักยภาพของสถานศึกษาในการดำเนินโครงการเพิ่ม
ปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ (Sabatier, & Mazmanian, 1980) 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หมายถึง
สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินนโยบาย เช่น สภาพเศรษฐกิจของครัวเรือน ค่านิยมของชุมชน ทักษะคิดของ
สังคมต่อการเรียนสายอาชีพ และการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (O'Toole, 2000) และ 6) ทักษะคิดของผู้ปฏิบัติ
หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด และแรงจูงใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Hill, & Hupe, 2014)
โดยเฉพาะครูและผู้บริหาร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินนโยบาย ซึ่งมีความเหมาะสมอย่าง
ยิ่งกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงานที่ต้อง
อาศัยการประสานงานระหว่างหลายหน่วยงานทั้งส่วนกลางและระดับพื้นที่ ต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีเป้าหมาย
ร่วมกันในการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในพื้นที่

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบ
ผสมผสานประเภทลำดับเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) ซึ่งเริ่มจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้
แบบสอบถาม จากนั้นจึงเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมาการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
Analysis) โดยวิธีการวิจัยที่ใช้ในการตรวจสอบ ติความ และจัดหมวดหมู่ข้อมูลข้อความ เพื่อค้นหารูปแบบ ประเด็น หรือ
ความหมายที่สำคัญในเชิงลึก โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี**

ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี
ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 วิทยาลัย จำนวน 376 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 วิทยาลัย ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
2) วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ 3) 4) วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม 5) วิทยาลัยการอาชีพ บ้านโป่ง และ 6) วิทยาลัยเกษตรและ
เทคโนโลยีราชบุรี ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสถานศึกษา โดยใช้
ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, & Morgan (1970) จำนวน 191 คน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้อำนวยการอาชีวศึกษาหรือรองผู้อำนวยการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 5 คน ในการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย 1) สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ 2) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ ตามตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter, & Van Horn (1975) ซึ่งมีรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบสอบถามตามเกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นคำตอบแบบปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ

3. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเสนอในลักษณะของแบบสัมภาษณ์ 3) นำคำถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยจัดส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 คน ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบถามอยู่ระหว่าง .60–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .949

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลทั้ง 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การส่งแบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี และได้รับกลับมาครบ จำนวน 191 ฉบับ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และ 2) นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากการศึกษาเอกสารและประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแบบสอบถาม พร้อมจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริง ผู้วิจัยนัดหมายและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคลระหว่างวันที่ 1–15 มีนาคม 2567 และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์แนวทางนโยบายไปปฏิบัติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดย ค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์ที่มีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม คือ เพศและระดับการศึกษา และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป คือ ประสบการณ์ทำงาน เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วย LSD (Least Significant Difference)

5.4 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการถอดเทปเสียง เรียบเรียงข้อมูล เข้ารหัส (Coding) ข้อความ และสังเคราะห์ประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ (1) ความเที่ยงตรง (Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC และ (2) ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วย LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูต่อการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม

ด้าน	การนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	4.32	.47	มาก	1
2	ทรัพยากรนโยบาย	4.20	.48	มาก	6
3	การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง	4.26	.49	มาก	4
4	ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	4.20	.46	มาก	5
5	เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	4.29	.41	มาก	2
6	ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	4.27	.41	มาก	3
ภาพรวม		4.26	.35	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.26$, S.D.=.35) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านวัตถุประสงค์

และมาตรฐานนโยบาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.32$, S.D.=.47) รองลงมา คือ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ($\bar{x}=4.29$, S.D.=.41) ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติและ ด้านทรัพยากรนโยบาย ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ โดยจำแนกตามเพศ

ด้านที่	การนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ	เพศ				t	P - value
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	4.45	.48	4.22	.43	3.30**	.00
2	ทรัพยากรนโยบาย	4.28	.49	4.14	.46	1.99*	.04
3	การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง	4.39	.53	4.17	.43	3.05**	.00
4	ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	4.33	.47	4.11	.44	3.39**	.00
5	เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	4.40	.43	4.22	.38	2.97**	.00
6	ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	4.36	.42	4.20	.39	2.56**	.01
ภาพรวม		4.36	.55	4.17	.41	3.82**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านทรัพยากรนโยบายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในภาพรวมและรายด้านครูเพศชาย ($\bar{x}=4.36$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูเพศหญิง ($\bar{x}=4.17$)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	การนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ	ระดับการศึกษา				t	P-value
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	4.13	.39	4.68	.38	-9.13**	.00
2	ทรัพยากรนโยบาย	4.17	.48	4.27	.47	-1.31	.19
3	การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง	4.23	.50	4.32	.47	-1.21	.23
4	ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	4.19	.49	4.23	.41	-.59	.55
5	เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	4.24	.36	4.41	.48	-2.61**	.01
6	ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	4.23	.39	4.35	.44	-1.91	.06
ภาพรวม		4.19	.33	4.38	.36	-3.41**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย และเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}=4.38$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\bar{x}=4.19$)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวน และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของครูที่มีต่อการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้าน	การนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ	ประสบการณ์ทำงาน						F	P-Value
		1-5 ปี		6-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	4.13	.47	4.55	.36	4.25	.61	14.25**	.00
2	ทรัพยากรนโยบาย	3.96	.40	4.20	.43	4.39	.49	14.42**	.00
3	การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง	4.05	.43	4.26	.51	4.42	.45	9.91**	.00
4	ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	3.97	.38	4.21	.46	4.37	.45	12.76**	.00
5	เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	4.15	.32	4.38	.41	4.33	.44	5.57**	.00
6	ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	4.09	.36	4.29	.37	4.39	.42	9.03**	.00
ภาพรวม		4.06	.46	4.32	.54	4.36	.58	14.35**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.36$, S.D.=.58) รองลงมา คือ 6-10 ปี และ 1-5 ปี ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3) ผลการศึกษาแนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและนโยบาย จำนวน 5 คน ดังนี้ สรุปได้ดังนี้

3.1) ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ทุกฝ่ายเห็นพ้องว่าควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน โดยจัดทำเอกสาร ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน ตารางภารกิจ และแผนผังงาน เพื่อแจกแจงความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งมีการประชุมติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดตัวชี้วัดความรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

3.2) ด้านทรัพยากรนโยบาย จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สถานศึกษาหลายแห่ง โดยเฉพาะวิทยาลัยขนาดเล็ก เผชิญปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรในการดำเนินโครงการตามนโยบายเพิ่มผู้เรียนสายอาชีพ จึงควรมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ นอกจากนี้ ควรแสวงหาความร่วมมือจากภายนอก เช่น ศิษย์เก่า ชุมชน ท้องถิ่น หรืออาสาสมัคร เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน รวมทั้งจัดทำแผนจ้างครูพิเศษหรือเจ้าหน้าที่ชั่วคราว และใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

3.3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การสื่อสารภายในและระหว่างหน่วยงานควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ มีระบบ และใช้เครื่องมือออนไลน์อย่างเหมาะสม โดยแนะนำให้มีการประชุมตามตารางที่กำหนด เช่น รายสัปดาห์หรือรายเดือน รวมทั้งจัดตั้งกลุ่มสื่อสารแบบเรียลไทม์ เช่น Line หรือ Google Meet เพื่ออัปเดตปัญหา แลกเปลี่ยนข้อมูล และติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหาร ครู และชุมชน เพื่อเปิดโอกาสในการเสนอแนะ สนับสนุน และแก้ไขปัญหาให้ตรงกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะช่วยเสริมแรงจิตใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายเพิ่มผู้เรียนสายอาชีพ

3.4) ด้านลักษณะหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า หน่วยงานควรมีระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม โดยกำหนดให้มีการจัดทำรายงานความคืบหน้าเป็นระยะ เช่น รายเดือนหรือรายไตรมาส ใช้แบบประเมินมาตรฐานที่เก็บข้อมูลจากทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ พร้อมจัดประชุมเพื่อนำเสนอผล ปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ควรมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและวางแผนปฏิทินการติดตามล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

3.5) ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การขับเคลื่อนนโยบายเพิ่มผู้เรียนสายอาชีพให้เกิดผลอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยควรเริ่มจากการวางแผนร่วมกันอย่างชัดเจน ทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) และจัดเวทีสื่อสารร่วมเป็นประจำ รวมถึงสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการว่า การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ประโยชน์ร่วมกัน เช่น การได้แรงงานที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรแสดงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น อัตราการได้งาน หรือพัฒนาการของผู้เรียน พร้อมจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น เพื่อเสริมแรงใจจากภาคีเครือข่าย อีกทั้งควรมีแบบจำลองความร่วมมือที่ยืดหยุ่น และพัฒนานโยบายในระดับพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับแผนเศรษฐกิจของจังหวัด โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) พร้อมทั้งจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือการเชิดชูเกียรติ แก่หน่วยงานภายนอกที่สนับสนุน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในระยะยาว

3.6) ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การสร้างทัศนคติเชิงบวกและความเชื่อมั่นในการดำเนินนโยบายของผู้ปฏิบัติงาน ควรเริ่มจาก การสื่อสารเป้าหมายของโครงการให้ชัดเจน พร้อมอธิบายผลลัพธ์ที่มีต่อผู้เรียนและสังคม นอกจากนี้ควร สนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน และจัดให้มีระบบติดตามผลและรายงานความก้าวหน้าอย่างโปร่งใส รวมถึงการสร้างความสำเร็จเล็กๆ ที่จับต้องได้ เพื่อเสริมแรงใจและลดความกังวล พร้อมทั้งพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้และเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมความมั่นใจในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาการน่านโยบายไปปฏิบัติด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการตามนโยบายที่มีวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังองค์ประกอบหลักของความสำเร็จ ดังนี้ 1) ระดับนโยบายกลางมีกรอบยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ได้แก่ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555–2569 และจุดเน้นของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปีงบประมาณ 2566 ที่เน้นการขยายโอกาสทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพ และการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพบนฐานพื้นที่ ซึ่งสถานศึกษาในจังหวัดราชบุรีได้นำไปถ่ายทอดในระดับแผนปฏิบัติราชการอย่างครบถ้วน 2) การกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพที่ชัดเจน ได้แก่ การรักษาจำนวนผู้เรียนระดับ ปวช. และเพิ่มในระดับ ปวส. การลดปัญหาการออกกลางคัน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ 3) การวางแผนและบูรณาการกับ

บริบทท้องถิ่น วิทยาลัยต่าง ๆ ได้จัดทำแผนที่เชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ และ 4) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งจากฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ คณะกรรมการสถานศึกษา ภาคประชาชน และสถานประกอบการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nattida, & Ploy (2019) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบาย การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสาร ระหว่างองค์กร เจื่อนใจทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติในระดับ มาก และ งานวิจัยของ Phannsupa, & Natthakrit (2018) ที่พบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไป ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยสากลในหลายแง่มุม โดยเฉพาะการศึกษาของ Sebele (2015) ที่เน้นความสำคัญของความเข้าใจในเจตนารมณ์ของนโยบายต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในการศึกษา เทคนิคและอาชีวศึกษา (TVET) พบว่า ผู้กำหนดและผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจตรงกัน และความสามารถในการตัดสินใจเป็นหัวใจ สำคัญ และงานวิจัยของ Aryawan (2020) ยังคงมีความเกี่ยวข้อง โดยเน้นความสำคัญของการวางแผนนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้การนำนโยบายเพิ่มผู้เรียนสายอาชีพในจังหวัดราชบุรีประสบความสำเร็จ

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการเพิ่ม ปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านทรัพยากร นโยบายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในภาพรวมและรายด้าน ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะเฉพาะของสาขาวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งสาขาที่ครูเพศชายส่วนใหญ่สอน เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า และช่างก่อสร้าง เป็นต้น มักเป็นสาขาที่สังคมและตลาดแรงงานให้ความสำคัญ จึงมองเห็นผลประโยชน์ และโอกาสจากนโยบายได้ชัดเจนกว่า นอกจากนี้ ครูเพศชายยังมีส่วนร่วมโดยตรงในกิจกรรมที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ภายนอก ได้แก่ การแนะแนวในโรงเรียนมัธยม และการประสานงานกับสถานประกอบการ ทำให้รับรู้ถึงผลลัพธ์ของการนำนโยบาย ไปปฏิบัติได้ใกล้ชิดกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Conzon (2023) ที่พบว่า ผู้จัดการเพศชายมุ่งเน้นงานด้านเทคนิคและ มีอำนาจในการปฏิบัติงานมากกว่า

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ ในภาพรวมและด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐาน นโยบาย และเจื่อนใจทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ย สูงกว่าครูระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีระดับการศึกษาสูง ได้แก่ ปริญญาโทหรือปริญญาเอก ได้ผ่าน การฝึกฝนด้านการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์และการประเมินนโยบาย ทำให้มีความเข้าใจเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของนโยบาย การศึกษา และสามารถเชื่อมโยงนโยบายกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้อย่างลึกซึ้ง รวมถึงเข้าใจบริบทภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและทิศทางนโยบายภาครัฐ ในขณะที่ครูระดับปริญญาตรีมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน ในห้องเรียนและขาดโอกาสฝึกฝนมุมมองเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้มีข้อจำกัดในการเข้าใจภาพรวมของนโยบายและเจื่อนใจ แนวล้อมที่ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Sebele (2015) และ Sabatier, & Mazmanian (1980) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญ ของความเข้าใจเจตนารมณ์นโยบายและความสามารถในการตีความนโยบายต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มี ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ 6-10 ปี และ 1-5 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มี ประสบการณ์มากมีความเข้าใจระบบบริหารจัดการและการดำเนินงานลึกซึ้งกว่า มีโอกาสเรียนรู้จากการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงนโยบายในหลายบริบท และมักได้รับบทบาทในระดับบริหารหรือเป็นคณะทำงาน ทำให้เข้าถึงข้อมูล เชิงนโยบายและทรัพยากรมากกว่า ส่งผลให้มีความมั่นใจและมุมมองเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนนโยบายมากขึ้น อย่างไรก็ตาม

ในด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ครูที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี กลับมีความคิดเห็นสูงกว่าทั้งกลุ่มประสบการณ์น้อยและมาก ซึ่งสะท้อนว่ากลุ่มนี้มีประสบการณ์เพียงพอที่จะเข้าใจบริบทนโยบายอย่างลึกซึ้ง ขณะเดียวกันยังคงมีความยืดหยุ่นและเปิดรับแนวคิดใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nattida, & Ploy (2019) ที่ยืนยันว่า คุณสมบัตินักการส่งผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานชี้ให้เห็นรูปแบบการรับรู้และการมีส่วนร่วมที่ต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการออกแบบกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรและการสื่อสารเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษาแนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ ดังนี้ 3.1) ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จัดทำคู่มือภารกิจ และติดตามผลด้วยตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง 3.2) ด้านทรัพยากรนโยบาย ควรวางแผนกำลังคนอย่างยืดหยุ่น ลดภาระงานไม่จำเป็น และขยายความร่วมมือจากภายนอกเพื่อเสริมทรัพยากร 3.3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง ควรสื่อสารสม่ำเสมอผ่านเครื่องมือออนไลน์ และสร้างกลไกร่วมกับชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน 3.4) ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน รายงานความคืบหน้าเป็นระยะ และมอบหมายผู้รับผิดชอบพร้อมแผนติดตาม 3.5) ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นระบบ แสดงผลลัพธ์ชัดเจน และให้สิทธิประโยชน์จูงใจ และ 3.6) ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ ควรสื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากร เปิดโอกาสมีส่วนร่วม และส่งเสริมความเชื่อมั่นผ่านระบบติดตามและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) การจัดทำคู่มือหรือแผนผังการดำเนินงานที่ชัดเจน พร้อมระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้นักการมีแนวทางที่เป็นหนึ่งเดียว ลดความสับสนในกระบวนการทำงาน และสามารถประเมินความคืบหน้าได้ตามลำดับขั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aryawan (2020) ที่ชี้ว่า นโยบายที่มีเป้าหมายและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาการตีความที่คลาดเคลื่อน 2) การวางแผนอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เป็นแนวทางที่ช่วยจัดการปัญหาด้านบุคลากรได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการประสานกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนทรัพยากร สอดคล้องกับ Suwanna (2021) ที่เสนอการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนเป็นกลยุทธ์หลักในการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพอย่างมีคุณภาพ 3) การส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผ่านการประชุมที่มีแผนชัดเจน การใช้เครื่องมือออนไลน์ และการเปิดพื้นที่สื่อสารร่วมกับชุมชน เป็นปัจจัยที่สร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างหน่วยงาน สอดคล้องกับ Bui (2023) ที่พบว่า การมีระบบการสื่อสารที่ดีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ส่งผลต่อคุณภาพของการฝึกงานและอัตราการจ้างงานในภายหลังอย่างมีนัยสำคัญ 4) การพัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลา และใช้เครื่องมือมาตรฐานในการเก็บข้อมูล ทำให้สามารถรายงานความคืบหน้าได้อย่างแม่นยำ เพิ่มความโปร่งใส และเสริมความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ Office of the Southern Education Region (2019) ให้ความสำคัญในการประเมินโครงการเพิ่มทักษะกำลังคนอาชีวศึกษา 5) การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกผ่านแผนงานที่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ เป็นการเปิดโอกาสให้ภาคีที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและพร้อมสนับสนุนสถานศึกษา ทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และโอกาสในการฝึกงานของนักเรียน และ 6) การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และการยอมรับผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการส่งเสริมให้เกิดแนวคิดเรื่อง “Empowerment” หรือการเสริมพลังให้นักการสามารถตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ และยังสะท้อนถึงการมี “Ownership” หรือความรู้สึกเป็นเจ้าของนโยบายในระดับพื้นที่ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่มีพลังจากภายใน เมื่อพิจารณาเชิงยุทธศาสตร์ แนวทางทั้ง 6 ข้อ

ข้างต้นสามารถเชื่อมโยงกับนโยบายเศรษฐกิจระดับประเทศได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ BCG Economy และอุตสาหกรรมเป้าหมายตาม S-Curve ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตอบโจทย์ภาคการผลิตยุคใหม่ ได้แก่ เกษตรแปรรูป พลังงานชีวภาพ หรืออุตสาหกรรมสุขภาพ การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าสู่สายอาชีพด้วยแนวทางที่เป็นระบบจึงไม่เพียงตอบโจทย์เชิงการศึกษา แต่ยังรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้น แนวทางที่ศึกษานี้จึงมีศักยภาพที่จะใช้เป็นต้นแบบในระดับประเทศ โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีลักษณะคล้ายกับราชบุรี ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายของสถานศึกษา หรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร การวางระบบบริหารที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างพลังให้บุคลากรในพื้นที่ ส่วนสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น และขยายผลเชิงนโยบายสู่ระดับประเทศ เพื่อบรรลุเป้าหมายการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

สรุป

1) การศึกษาการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติและ ด้านทรัพยากรนโยบายตามลำดับ

2) การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

3) การศึกษาแนวทางการนำนโยบายด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปปฏิบัติ คือ 3.1) จัดทำคู่มือหรือแผนผังงานที่ชัดเจน พร้อมระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3.2) วางแผนอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และสร้างความร่วมมือภายนอก เพื่อแก้ปัญหาบุคลากรและสนับสนุนโครงการ 3.3) ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กำหนดตารางประชุม ใช้เครื่องมือออนไลน์ และสร้างกลไกร่วมกับชุมชน 3.4) พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน มีรายงานความคืบหน้า กำหนดผู้รับผิดชอบ และช่วงเวลา พร้อมใช้เครื่องมือมาตรฐาน 3.5) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกผ่านแผนงานที่ชัดเจน การสื่อสารเชิงรุก และสิทธิประโยชน์จูงใจ และ 3.6) สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน ทรัพยากรเพียงพอ การมีส่วนร่วม และการยอมรับผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ เช่น ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ซึ่งยังไม่มี ความชัดเจนเพียงพอ อันส่งผลต่อความเข้าใจไม่ตรงกัน การประสานงานที่ไม่เป็นระบบ และการดำเนินงานที่ขาดประสิทธิภาพในระดับสถานศึกษา ดังนั้น เพื่อให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบาย โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดแนวทางเชิงระบบในการระบุบทบาทและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับอย่างชัดเจน โดยสามารถดำเนินการได้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในระดับสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของนโยบาย และจัดทำเอกสารภารกิจรายบุคคลที่สะท้อนขอบเขตหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ควรมีการออกคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับให้ชัดเจน พร้อมจัดทำคู่มือภารกิจหรือคู่มือแนวทางปฏิบัติงาน

(Task Manual) เพื่อแจกจ่ายให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ลดความคลาดเคลื่อนในการตีความนโยบาย และส่งเสริมการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ โดยในระดับนโยบาย ควรมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติมาตรฐาน (Policy Implementation Protocol) สำหรับใช้ในสถานศึกษาทั่วประเทศ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนในระดับปฏิบัติ สถานศึกษาควรปรับใช้แนวทางดังกล่าวให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามนโยบายได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการนำนโยบายเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยมุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครู และระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก
2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายภายนอกในการสนับสนุนโครงการเพิ่มผู้เรียนสายอาชีพ โดยเฉพาะแนวทางความร่วมมือที่ยั่งยืนในบริบทของจังหวัดราชบุรี อาทิ สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่
3. ควรศึกษาผลกระทบของการนำนโยบายเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพไปสู่การปฏิบัติต่อจำนวนผู้เรียนและคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยเน้นการประเมินผลในเชิงประสิทธิผลของนโยบาย (Policy Effectiveness) ว่าการดำเนินงานตามแนวทางที่เสนอสามารถบรรลุเป้าหมายด้านจำนวนนักเรียนและคุณภาพบัณฑิตได้จริงหรือไม่ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และควรขยายผลการศึกษาในระดับจังหวัดอื่นเพื่อเปรียบเทียบบริบทและประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายอย่างรอบด้าน

References

- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human resource management strategies in achieving competitive advantage in business administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117.
- Anuman Rajadhon, M. (2013). *Public Policy*. Bangkok: Active Print.
- Aryawan, F. (2020). The formulation of policy to increasing the number of vocational high school students (Vocational High School Students Case Study in Malang). *JMAEL: Journal of Management, Administration and Educational Leadership*, 1(4), 110-117. <https://doi.org/10.51376/jmael.v1i4.187>
- Ban Pong Vocational College. (2023). *Self-assessment Report for the Academic Year 2022*. Retrieved from [https://web2.bpg.ac.th/รายงานผลการประเมินตนเอง-2/\[in Thai\]](https://web2.bpg.ac.th/รายงานผลการประเมินตนเอง-2/[in Thai])
- Bui, T. T. V. (2023). *An Investigation of the Implementation of the dual Vocational Education and Training: Field Studies in six Vocational Colleges*. Retrieved from <https://assets-eu.researchsquare.com/files/rs-2526251/v1/8369f02d-0ace-4cf3-bbc0-dcfd1a09ccaa.pdf>.
- Chompong, M. (2014). *Crisis! Why is There a Shortage of labor and Fewer Thai Students Choosing Vocational Education?* Retrieved April 14, 2022, from [<https://www.thairath.co.th/content/426863>] [in Thai]
- Conzon, V. (2023). The equality policy paradox: Gender differences in how managers implement gender equality-related policies. *Administrative Science Quarterly*, 68, 648–690. <https://doi.org/10.1177/00018392231174235>

- DeLeon, P., & DeLeon, L. (2002). What ever happened to policy implementation? An alternative approach. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 12(4), 467–492.
- Erlinda, V., Muhtar, M., & Noviani, L. (2021). Implementation of vocational high school revitalization program in preparing graduate competencies. *International Journal of English and Literature*, 6, 241–250. <https://doi.org/10.22161/IJELS.62.35>
- Hill, M., & Hupe, P. (2014). *Implementing Public Policy: An Introduction to the Study of Operational Governance* (3rd ed.). Sage Publications.
- Jumpol, N. (2011). *Policy Implementation: Perspectives in Political Science, Politics, and Public Administration-Administration and Thai Case Studies*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- MacKenzie, A., & Chiang, T. H. (2023). The human development and capability approach: A counter theory to human capital discourse in promoting low SES students' agency in education. *International Journal of Educational Research*, 117, 102121
- Matland, R. E. (1995). Synthesizing the implementation literature: the ambiguity–conflict model of policy implementation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 5(2), 145–174. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a037242>
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1989). *Implementation and Public Policy*. Anham, MD: University Press of America.
- Muhammad, B. E. P., Pulungan, A. R., & Darwin. (2024). Analysis of curriculum policy implementation freedom to study at state vocational high school in Batubara Regency. *Randwick International of Education and Linguistics Science Journal*, 5(1), 116–126.
- Nattida, U., & Ploy, S. (2019). Factors influencing the implementation of vocational manpower production and quality development policies: A case study of the Bangkok Vocational Education Institute. *Kalasin University Journal of Politics and Governance*, 8(2), 256–284. <https://doi.org/10.14456/gjl.2019.37>
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *The 13th National Economic and Social Development Plan*. Retrieved April 10, 2024 from <https://www.nesdc.go.th/download/document/Yearend/2021/plan13.pdf> [in Thai]
- Office of the Southern Education Region. (2019). *Report on Vocational Manpower Production and Development Strategies in the Southern Region, Fiscal Year 2019*. Strategy Division, Southern Education Office. [in Thai]
- Office of the Vocational Education Commission. (2017). *Vocational Education Development plan B.E. 2017–2036*. Bangkok: Office of the Vocational Education Commission, Ministry of Education. [in Thai]
- _____. (2022). *Strategic Goals and Policy for International Vocational Manpower Production and Development B.E. 2012–2026*. Bangkok: Office of the Vocational Education Commission, Ministry of Education. [in Thai]
- O'Toole, L. J., Jr. (2000). Research on policy implementation: Assessment and prospects. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 263–288.
- Pak Tho Industrial and Community Education College. (2023). *Annual Action Plan for Fiscal Year 2022–2023*. Retrieved April 15, 2024 from <https://ptcc.ac.th/index.php?module=data3ita>

- Phannsupa, P., & Natthakrit, P. (2018). *Policy implementation of local cultural councils: A case study of Tambon Cultural Council, Samut Sakhon Province* (Master's Thesis). National Institute of Development Administration, Bangkok. [in Thai]
- Photharam Technical College. (2023). *Self-assessment Report for Academic Years 2022–2023*. Retrieved April 15, 2024 from <https://sites.google.com/ovec.moe.go.th/e-sar-photharam?pli=1> [in Thai]
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1984). *Implementation: How Great Expectations in Washington are Dashed in Oakland; or, Why it's Amazing that Federal Programs Work at all*. University of California Press.
- Rafid, M. (2023). Relationship Analysis and Concept of Human Capital Theory and Education. *EDUCATUM: Scientific Journal of Education*, 1(1), 26-31.
- Ratchaburi College of Agriculture and Technology. (2023). *Self-assessment Report for Academic Year 2023*. Retrieved April 15, 2024 from <https://rbcac.ac.th/รายงานประเมินตนเอง-sar/> [in Thai]
- Ratchaburi College of Agriculture and Technology. (2024). *Educational Quality Development plan 2021–2023*. Retrieved April 17, 2024 from <https://rbcac.ac.th/wp-content/uploads/2021/02/Plan64-67.pdf> [in Thai]
- Ratchaburi Technical College. (2024). *Annual Action Plan for Fiscal Year 2022–2024*. Retrieved April 15, 2024 from http://www.rtc.ac.th/RTC2568/?page_id=5682 [in Thai]
- Ratchaburi Technical College 2. (2023). *Annual Action Plan for Fiscal Year 2023*. Retrieved April 15, 2024 from <https://rtech2.ac.th/cms/oit.html> [in Thai]
- Royal Thai Government Gazette. (2018). *National Strategy B.E. 2018–2037*. Office of the Secretariat of the National Strategy Committee, Office of the National Economic and Social Development Council. [in Thai]
- Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. A. (1980). The implementation of public policy: A framework of analysis. *Policy Studies Journal*, 8(4), 538–560.
- Sebele, N. (2015). *Understanding Policy Intentions is Critical for Successful Policy Implementation within the Technical and Vocational Education and Training College's Sector*. Paper Presented at the Annual International Conference of the Bulgarian Comparative Education Society (13th, Sofia, Bulgaria, June 10–13, 2015). Retrieved November 5, 2023 from <https://eric.ed.gov/?id=ED568617>
- Supachai, Y., & Piyakorn, W. (2020). *Local Public Policy in Thailand*. Bangkok: O.S. Printing. [in Thai]
- Suwanna, C. (2021). *Guidelines to Increase Vocational Education Enrollment at the Certificate Level in Office of the Education Region 17*. Retrieved May 28, 2024 from <https://reo17.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/08/อาชีพะ.pdf> [in Thai]
- Ulmanen, J., Bergek, A., & Hellsmark, H. (2022). Lost in translation: challenges in creating new transformative innovation policy practices. *PLOS Sustainability and Transformation*, 1(10), e0000031.
- Van Meter, D.S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488. <https://doi.org/10.1177/009539977500600404>
- Waradet, C. (2016). *Theories of Public Policy Implementation* (7th Printing.). Bangkok: Prikwarn Graphic Co., Ltd. [in Thai]
- Williams, W. (1971). *Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies*. American Elsevier.