

รูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรบอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย***VOCATIONAL TRAINING PROMOTION MODEL OF COMMUNITY
COLLEGES IN THAILAND**

กิตติยา ฤทธิภักดี*, ทวีศักดิ์ พุฒสุขชี, อมลวรรณ วีระธรรมโม, ชัชวาล ชุมรักษา

Kittiya Rittipakdee, Thaweesak Putsukee, Amonwan Werathammo, Chatchawan Chumraksa

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา ประเทศไทย

International College, Thaksin University, Songkhla, Thailand

*Corresponding author E-mail: kittiya.c2517@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมงานฝึกอบรบอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรบอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย และเพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรบอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย เป็นการวิจัยและพัฒนา มี 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมงานฝึกอบรบอาชีพของวิทยาลัยชุมชน 5 แห่ง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 2) ยกร่างรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรบอาชีพของวิทยาลัยชุมชน และตรวจสอบร่างรูปแบบจากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และ 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรบอาชีพของวิทยาลัยชุมชน ใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน จำนวน 79 คน ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยการใช้อยู่สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพและแนวทางในการทางการส่งเสริมงานฝึกอบรบอาชีพของวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และเงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ ผลการสร้างรูปแบบทางการส่งเสริมงานฝึกอบรบอาชีพของวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยชุมชน ความสัมพันธ์ระดับองค์กร สภาพการณ์ของวิทยาลัยชุมชน 4) กระบวนการ ได้แก่ การนำองค์กร กลยุทธ์ผู้ให้บริการ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ บุคลากร และระบบปฏิบัติการ 5) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านความคาดหวังและความผูกพันของผู้ให้บริการ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร และ 6) เงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ และผลการประเมินรูปแบบ ความเป็นไปได้ในระดับมากและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการส่งเสริม, งานฝึกอบรบอาชีพ, วิทยาลัยชุมชน**Abstract**

The objectives of this articles were, to study the conditions and approaches of vocational training promotion of community colleges in Thailand, to develop a vocational training promotion model of community colleges in Thailand, and to evaluate the vocational training promotion model of community colleges in Thailand. The research and development for this study were implemented using three steps including 1) conditions and approaches of vocational training

* Received September 26, 2023; Revised October 27, 2023; Accepted October 28, 2023



promotion in 5 community colleges were studied, and 5 experts were interviewed. 2) A vocational training promotion model of community colleges was drafted. It was then explored through group discussion with 9 experts 3) The feasibility and usefulness of implementing vocational training promotion model of community colleges were evaluated using questionnaires distributed to 79 community college administrators. Besides, descriptive statistics applied in quantitative data analysis included mean and standard deviation. According to the study results, the conditions and approaches of vocational training promotion of community colleges consisted of 4 factors including input, process, expected outcomes, and conditions for successful promotion. The findings derived from the development of vocational training promotion model of community colleges indicated 6 main factors, 1) principles, 2) objectives, and 3) input (community college environment, organizational relationships, and community college conditions), 4) process (organizational leadership, strategy, clients, measurement, knowledge analysis and management, personnel, and operating system), 5) expected outcomes (learning, client expectation and engagement as well as environment and personnel commitment, and 6) conditions for successful promotion. The evaluation results revealed that this model had a high feasibility and the highest usefulness.

Keywords: Promotion Model, Vocational Training, Community Colleges

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 - 12 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้วลุกไว” เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ รวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (Bio - Circular - Green Economy : BCG) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ และได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันมากขึ้น ผู้คนจำนวนมากหลากหลายเชื้อชาติย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษาและข้ามวัฒนธรรมมาอาศัยอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โลกการทำงานปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกัน และทำงานในสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลก รวมทั้งต้องวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้ก้าวทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพแก่คน เพราะเป็นรากฐานของการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถในการประกอบ อาชีพของบุคคลและกลุ่มบุคคล (กัญจน์โชติ สหพัฒนสมบัติ, 2557)

สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพแก่ชุมชนของวิทยาลัยชุมชนยังปรากฏปัญหาหลายด้าน เช่น จากการติดตามผลการรายงานข้อมูลการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านอาชีพ/บริการทางวิชาการ (สถาบันวิทยาลัยชุมชน, 2561) พบว่า มีข้อเสนอแนะจากสภาสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อให้วิทยาลัยชุมชนทั้ง 20

แห่งทั่วประเทศนำไปทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงาน การจัดฝึกอบรมอาชีพ เช่น ควรจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยมีการสำรวจความต้องการของชุมชน สอดคล้องกับลักษณะและสภาพความต้องการของบุคคลและชุมชนได้จริงในการพัฒนาสมรรถนะด้านอาชีพ เพื่อยกระดับความรู้ทักษะ ประสบการณ์ตามศักยภาพ ความพร้อมเฉพาะพื้นที่และจัดหลักสูตรที่มีทักษะการปฏิบัติ และความสามารถในการจัดการในงานหรือกิจกรรมเฉพาะอย่าง เมื่อฝึกอบรมเสร็จสามารถประเมินผลการเรียนรู้และสามารถติดตามประเมินได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพื่อการคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการการประเมินคุณภาพการศึกษากายในวิทยาลัยชุมชน 20 แห่ง (สถาบันวิทยาลัยชุมชน, 2561) โดยปัญหาที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วนของวิทยาลัยชุมชนในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม/บริการวิชาการ คือ การนำแผนกลยุทธ์มาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมทั้งในการติดตามผลลัพธ์จากผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งในเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ ควรมีการสำรวจความต้องการของชุมชน ควรออกแบบและพัฒนาหลักสูตรด้านวิชาการและวิชาชีพให้มีเนื้อหาที่ทันสมัยตามความต้องการของชุมชน และตลาดแรงงาน ควรเน้นฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานได้จริง และเสริมรายได้ สร้างอาชีพให้กับชุมชนเขตพื้นที่ รวมทั้งควรร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ควรมีการขับเคลื่อนพัฒนาผลิตภัณฑ์ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การรับรองมาตรฐาน และวิทยาลัยชุมชนควรส่งเสริมบูรณาการกลุ่มอาชีพหลายสาขามาทำธุรกิจร่วมกัน ซึ่งยังพบความสอดคล้องกับผลการตรวจผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงาน การ จัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัย โดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สถาบันวิทยาลัยชุมชน, 2563) พบว่า วิทยาลัยชุมชนมีการวัด และประเมินผลการดำเนินงานในบางโครงการไม่ครบถ้วนหรือการวัดและประเมินผลยังไม่สะท้อนถึงความสัมฤทธิ์ผลตามตัวชี้วัด ได้แก่ โครงการจัดหลักสูตรพัฒนาอาชีพ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาในหลักสูตรและสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของชุมชนด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและอาชีพตามหลักสูตรที่หลากหลาย ยึดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอาชีพของบุคคลในชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งการจัดหลักสูตรพัฒนาอาชีพใช้เวลาฝึกอบรมตั้งแต่ 45 ชั่วโมงขึ้นไป โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาและผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ทักษะ และประสบการณ์ไปใช้ประกอบอาชีพและพัฒนางานที่ทำอยู่ ร้อยละ 80

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในปัจจุบันยังไม่มีกำหนดรูปแบบของการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนที่ชัดเจนในการดำเนินการเพื่อสู่ความเป็นเลิศ การส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนเป็นงานที่จำเป็นและต้องให้ความสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของคนในชุมชน รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปประเทศ ซึ่งสถาบันวิทยาลัยชุมชนเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนชี้นำชุมชน และสังคมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสร้างโอกาสให้กับคนในชุมชน เพราะมีการจัดการศึกษาและหลักสูตรในภาพรวมที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันทีหรือนำไปต่อยอดเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ (อนงก เหล่าธรรมทัศน์ (ผู้บรรยาย), 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยที่มีประสิทธิผล และเป็นแนวทางสำหรับวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยที่เปิดทำการสอนอยู่แล้ว และกำลังจะเปิดสอนในอนาคต เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของวิทยาลัยชุมชนและมีประสิทธิภาพ ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
3. เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) ซึ่งเป็นระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบศึกษาเอกสาร เพื่อการศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินงานการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน โดยการศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนที่มีแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 5 แห่ง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) แหล่งข้อมูล ได้แก่ 1) วิทยาลัยชุมชนแพร่ 2) วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์ 3) วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว 4) วิทยาลัยชุมชนสตูล และ 5) วิทยาลัยชุมชนสงขลา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้างานฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ด้านหลักสูตร ด้านวิชาการ ด้านระบบการฝึกอบรม และด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence) ได้เท่ากับ 0.67 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 มีความสอดคล้องถือว่าผ่านเกณฑ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นคณะกรรมการสภาสถาบันวิทยาลัยชุมชนหรือที่ปรึกษาสถาบันวิทยาลัยชุมชน จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัยชุมชน และรองผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัย ที่กำกับดูแลด้านนโยบาย จำนวน 1 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานเกี่ยวกับการบริหารงานการให้บริการทางวิชาการ หรือมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพ จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเนื้อหา (Descriptive Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

1. การยกร่างรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพและแนวการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

2. การตรวจสอบร่างรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ รูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย และประเด็นสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน รองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนและหัวหน้างานฝึกอบรมอาชีพ จำนวนทั้งสิ้น 79 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากวิทยาลัยชุมชนทั้ง 20 วิทยาลัยชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินฯ เกณฑ์การตัดสินพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1 ส่วนข้อเสนอแนะผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย โดยการศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Outcome) องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ (Success Conditions)

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสำคัญของรูปแบบ (Principle) 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (Objectives) 3) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 4) ด้านกระบวนการ (Process) 5) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) และ 6) ด้านเงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ (Success Conditions)

รูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ (Principle) คือ รูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนเป็นแนวทางการจัดฝึกอบรมให้ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเปลี่ยนแปลงสมรรถนะทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) ทักษะ (Skill) และปรับปรุงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (Learning Outcomes) นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ (Objective) เพื่อเสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงการพัฒนาและยกระดับทักษะกำลังคนของประเทศ ผ่านหลักสูตรฝึกอบรม Reskill/Upskill/New Skill ในการเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือประกอบอาชีพใหม่ สร้างทักษะให้กับของประชาชนกลุ่มยากจน ผู้ด้อยโอกาสและมีความเหลื่อมล้ำสูงทางเศรษฐกิจ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ ลดความเหลื่อมล้ำ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ 1) หลักสูตรและบริการ 2) วัสดุทัศน ทัศนกิจ และค่านิยม 3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร 4) อาคารสถานที่ เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่สำคัญ และ 5) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ ปัจจัยความสัมพันธ์ระดับองค์กร ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ประเพณีของผู้เข้ารับการอบรม 3) ความสำเร็จ (Engagement) และปัจจัยสภาพการณ์ของวิทยาลัยชุมชน 1) สภาพการ แข่งขัน 2) บริบทเชิงกลยุทธ์ 3) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 6 กระบวนการ คือ กระบวนการนำองค์กร กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ กระบวนการผู้รับบริการ กระบวนการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ กระบวนการบุคลากร และ กระบวนการระบบปฏิบัติการ โดยมีการประสานงานเป็นกลไกขับเคลื่อน การบริหารงานในทุกขั้นตอน



องค์ประกอบที่ 5 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Outcome) ประกอบด้วย 6 ผลลัพธ์ คือ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร ได้แก่ 1) การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง และ 2) การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม ผลลัพธ์ด้านกลยุทธ์ ได้แก่ 1) การจัดทำกลยุทธ์ และ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการ ได้แก่ 1) ความคาดหวังของผู้รับบริการ และ 2) ความผูกพันของผู้รับบริการ ผลลัพธ์ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ได้แก่ 1) การวัด การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการของวิทยาลัยชุมชน และ 2) การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ได้แก่ 1) สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร และ 2) ความผูกพันของบุคลากร และ ผลลัพธ์ด้านระบบปฏิบัติการ ได้แก่ 1) กระบวนการทำงาน 2) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านเงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ (Success Conditions) คือ วิทยาลัยชุมชนต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของวิทยาลัยชุมชนให้เป็นหลักสูตร Non - degree เพื่อมุ่งพัฒนาทักษะความสามารถให้กับผู้รับบริการในลักษณะ Reskill/Upskill/New Skill เป็นชุดรายวิชา (Modul) โดยเปิดโอกาสให้คนประชาชนกลุ่มยากจน ผู้ด้อยโอกาสและมีความเหลื่อมล้ำสูงทางเศรษฐกิจได้รับการศึกษาตามความสนใจ สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและในชีวิตประจำวันได้ รวมทั้งสามารถสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) โดยการกำหนดให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับชาติ และระดับของท้องถิ่นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นทั้งงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญา อาคารสถานที่ เครื่องมือและสิ่งแวดล้อม และการจัดหลักสูตรฝึกอบรมนั้นจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของพื้นที่ในมิติต่าง ๆ ตลอดจนให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่ม กลยุทธ์ และวิธีการของคนในพื้นที่ผ่านกระบวนการมอบอำนาจให้พื้นที่ดำเนินการ ยึดหลักการบริหารจัดการแบบครบวงจรตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบวางแผน ปฏิบัติ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยการให้ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน และหัวหน้างานฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 79 คน ตามองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินในภาพรวม พบว่า ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.41 ถึง 4.57 องค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเป็นไปได้สูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 ด้านเงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.79) ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.42 ถึง 4.65 องค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีประโยชน์สูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 ด้านเงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.69) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ในภาพรวม

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	4.49	0.68	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.52	0.89	มากที่สุด	4.54	0.64	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 ด้านปัจจัยนำเข้า	4.41	0.73	มาก	4.56	0.62	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
องค์ประกอบที่ 4 ด้านกระบวนการ	4.51	0.61	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง	4.43	0.69	มาก	4.42	0.67	มาก
องค์ประกอบที่ 6 ด้านเงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ	4.57	0.79	มากที่สุด	4.65	0.69	มากที่สุด
รวม	4.48	0.66	มาก	4.54	0.55	มากที่สุด

อภิปรายผล

1. ข้อค้นพบสำคัญจากการศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนจากการศึกษาวิทยาลัยชุมชนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของวิทยาลัยชุมชนทั้ง 5 แห่ง และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน พบว่าการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและท้องถิ่น การพัฒนาที่ยั่งยืน เสริมสร้างศักยภาพบุคคล ตอบสนองและสอดคล้อง ต่อความต้องการและบริบทของท้องถิ่น รวมทั้งการประกอบอาชีพของท้องถิ่นและชุมชนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับ Swanson, R. A. & Holton III, E. F. ได้กล่าวว่า การให้การศึกษาและการฝึกอบรมจะช่วยยกระดับทุนมนุษย์ของผู้เข้ารับบริการให้สูงขึ้น วิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งเปิดสอนหลักสูตรฝึกอบรมด้านวิชาชีพระยะสั้น จำนวน 20 - 40 หลักสูตร ในปี พ.ศ. 2565 การจัดการฝึกอบรมอาชีพส่วนใหญ่เน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญโดยวิทยาลัยชุมชนทำหน้าที่เสมือนศูนย์ประสานงานระหว่างชุมชนกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน และชุมชนเป็นผู้ร่วมดำเนินการ (Swanson, R. A. & Holton III, E. F., 2001) สอดคล้องกับสุมาวดี พวงจันทร์ และคณะ ที่ศึกษาการพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาของเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นอยู่บนพื้นฐานของอัตลักษณ์การจัดการศึกษาเพื่อการมีอาชีพและการมีงานทำให้กับนักเรียนนักศึกษาเยาวชน ประชาชนให้มีมาตรฐานวิชาชีพ (สุมาวดี พวงจันทร์ และคณะ, 2558)

2. ข้อค้นพบสำคัญจากการสร้างรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีรายละเอียดดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านหลักการ หลักการของรูปแบบ พบว่า เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ทั้งนี้เป็นเพราะในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต้องมีความเชื่อและปรัชญาเป็นรากฐานความคิด การจัดการศึกษา ฝึกอบรมต้องถือว่าผู้เรียน/ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำคัญที่สุด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่ให้ความสำคัญในการจัดการ ศึกษาเชิงสร้างสรรค์ ปรับการเรียนของผู้เรียนที่เน้นจากทฤษฎีเป็นหลักและเปลี่ยนการสอนของผู้สอน จากการเป็นผู้บอกความรู้ให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสถาบันวิทยาลัยชุมชน กล่าวว่าสอดคล้องกับปรัชญา ในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนในการเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตและศักยภาพของบุคคลและชุมชนตามหลักการการจัดการศึกษารูปแบบวิทยาลัยชุมชนมีความยืดหยุ่น หลากหลาย (Flexibility) เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่



2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านวัตถุประสงค์ จากการวิเคราะห์ พบว่า วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงการพัฒนา และยกระดับทักษะกำลังคนของประเทศ ผ่านหลักสูตรฝึกอบรม Reskill/Upskill /New Skill ในการเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือประกอบอาชีพใหม่ สร้างทักษะให้กับของประชาชนกลุ่มยากจน ผู้ด้อยโอกาสและมีความเหลื่อมล้ำสูงทางเศรษฐกิจ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ ลดความเหลื่อมล้ำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน แรงงานในยุคหน้าต้องพัฒนาทักษะตัวเองให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล และเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอาชีพและเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรอดจากวิกฤตินี้และสร้างโอกาสในชีวิตการทำงานข้างหน้าได้ และภาครัฐควรเร่งพิจารณาการเปิดให้มีการพัฒนาแรงงาน พนักงานผู้บริหาร ที่มีสมรรถนะสูงและวิชาชีพด้านที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้า พบว่า หลักสูตรและบริการ วิทยุทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของการส่งเสริมงานฝึกอบรมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน สร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เสริมสร้างศักยภาพบุคคล ตอบสนองในการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน มีการบริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 เน้นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรและบุคลากรที่บริหารจัดการ วิทยาลัยชุมชนในรูปขององค์คณะบุคคลที่มีผู้แทนชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสถาบัน อุดมศึกษา ศิษย์เก่า และผู้แทนนักธุรกิจเอกชน เป็นกรรมการในสภาวิทยาลัยชุมชน

2.4 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการ ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) กลยุทธ์ 3) ผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร และ 6) ระบบการปฏิบัติการ โดยกระบวนการบริหารจัดการการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน ต้องคำนึงถึงกระบวนการบริหารจัดการทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ ยังตรง และคณะ ที่ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาคณะลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนต้องเปิดโอกาส ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชนตั้งแต่การร่วมในการกำหนด นโยบาย ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติและร่วมติดตามและประเมินผลชุมชน (พิเชษฐ ยังตรง และคณะ, 2560) สอดคล้องกับข้อค้นพบของพินสุดา สิริรังศรี ที่ได้กล่าวหาว่าวิธีการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) การร่วมคิด 2) การร่วมวางแผน ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 3) การร่วมตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 4) การร่วมดำเนินการเพื่อแบ่งความรับผิดชอบงาน 5) การร่วมรับผิดชอบ เป็นการแบ่งงานหรือบทบาทหน้าที่ตามที่กำหนดร่วมกันของ แต่ละบุคคล 6) การร่วมติดตามและประเมินผล เป็นการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและชุมชนเข้ามาติดตามประเมินผลกิจกรรม/โครงการในรูปของคณะทำงาน 7) การร่วมแก้ปัญหา เป็นการร่วมกันแก้ไข อุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อลดปัญหาและอุปสรรค ให้ลดลงไปและ 8) การร่วมชื่นชมผลสำเร็จ (พินสุดา สิริรังศรี, 2557)

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ประกอบด้วย 1) ด้านการเรียนรู้ (Learning Outcome) และ 2) ด้านความคาดหวังและความผูกพันของผู้รับบริการ 3) ด้านสภาพแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร 4) ด้านระบบปฏิบัติการและประสิทธิผลของการปฏิบัติ และ 5) ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์ ในการให้บริการองค์กรจะต้องสนับสนุนและกำหนดยุทธศาสตร์ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับบริการในแต่ละกลุ่ม โดยสร้างวัฒนธรรมในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น สร้างผลผลิต การบริการและช่องทางใหม่ ๆ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่ง Parasuraman, A.P. et. กล่าวไว้ว่า คุณภาพในสายตาผู้บริโภคเกิดจากการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้ ที่ได้จากการบริการที่ประสบความสำเร็จ (Parasuraman, A.P. et., 1985) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ พงษ์จิระวงศ์ ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพบริการ และความพึงพอใจในการบริการที่ส่งผลต่อความภักดีในการใช้บริการ กรณีศึกษานักท่องเที่ยวในสวนสัตว์เชียงใหม่ พบว่า การรับรู้คุณภาพการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะทางกายภาพ ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และการตอบสนอง ตามลำดับ การดูแลเอาใจใส่อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการบริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจในการบริการมีอิทธิพลต่อความภักดีในการใช้บริการของนักท่องเที่ยวในสวนสัตว์เชียงใหม่ ซึ่งการรับรู้คุณภาพการบริการด้านความเอาใจใส่ ความพึงพอใจในการบริการภาพรวม ด้านการตอบสนอง และด้านความน่าเชื่อถือ มีอิทธิพลในทางบวกกับความภักดีในการใช้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ด้านความเชื่อมั่นมีอิทธิพลในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความภักดีในการใช้บริการของนักท่องเที่ยวในสวนสัตว์เชียงใหม่ ในส่วนการปรับปรุงกระบวนการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการจัดการกระบวนการ เป็นการบริหารงานตามแนวคิดของวงจร P - D - C - A หรือ Plan - Do - Check - Act ซึ่งเป็นวงจรของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการปรับปรุงต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของการส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นแก่ผู้รับบริการและประชาชน ซึ่งดูจากผลลัพธ์ของตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง กลไกการปรับปรุงที่สมบูรณ์นั้นควรมีการบูรณาการกันในทุกระดับชั้น กล่าวคือ มีการปรับปรุงในระดับกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานประจำวัน ในระดับกระบวนการหรือกระบวนการงาน และในระบบงาน (ณัฐนันท์ พงษ์จิระวงศ์, 2557)

2.6 องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของวิทยาลัยชุมชนให้เป็นหลักสูตร Non - degree เพื่อมุ่งพัฒนาทักษะความสามารถให้กับผู้รับบริการในลักษณะ Reskill/Upskill/New Skill เป็นชุดรายวิชา (Module) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนกลุ่มยากจน ผู้ด้อยโอกาสและมีความเหลื่อมล้ำสูงทางเศรษฐกิจได้รับการศึกษาตามความสนใจ สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและในชีวิตประจำวันได้ รวมทั้งสามารถสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ชูทอง ที่ศึกษากลยุทธ์การจัดการอาชีวศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงทางสังคม วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก พบว่า องค์ประกอบของแนวคิดที่มีผลต่อการจัดการอาชีวศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงทางสังคม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบกระบวนการให้การศึกษาและองค์ประกอบที่เกี่ยวกับผลผลิตสู่สังคม ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาวิทยาลัยชุมชนได้ให้ความสำคัญและร่วมกันขับเคลื่อนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรอาชีพที่ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้แรงงานมีทักษะความรู้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน (สมพร ชูทอง, 2562)

3. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย เป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ตามขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ ตามระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) สอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด กล่าวถึงการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้น อาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างหรือการพัฒนารูปแบบ เพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 เป็นการทดสอบ ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เพื่อทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2544) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี เขาแก้ว ศึกษาการพัฒนาแบบบริหารการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นแบบบูรณาการกับงานอาชีพโดยใช้หลักการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (พรณี เขาแก้ว, 2564)



องค์ความรู้ใหม่

กล่าวโดยสรุป คือ ข้อค้นพบจากการวิจัยชิ้นนี้ในประเด็นของความรู้ใหม่ที่แตกต่างไปจากสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ในอนาคตควรเป็นการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชน ที่มีการส่งเสริมการฝึกอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ เน้นการยกระดับทักษะกำลังคนของประเทศ ผ่านหลักสูตรฝึกอบรม Reskill/Upskill/New Skill ในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะ เพิ่มโอกาสในการทำงานได้อย่างแท้จริง รวมทั้งสามารถสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) ปรับวิธีการทำงานโดยเน้นผลลัพธ์ สู่วิถีความเป็นเลิศและยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย เป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 และสอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและชุมชน เสริมสร้างศักยภาพบุคคล ตอบสนองและสอดคล้องต่อความต้องการ และการประกอบอาชีพของท้องถิ่นและชุมชนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพ โดยองค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการ องค์ประกอบที่ 5 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และองค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ จากการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย พบว่า ผลการประเมินรูปแบบ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ รูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชนร่วมกับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดเหมาะสมกับสภาพและบริบทของวิทยาลัยชุมชนที่ติดเทียมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สถาบันวิทยาลัยชุมชน ควรมีนโยบายและกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อออกแบบและจัดวางระบบการจัดการฝึกอบรมอาชีพให้กับวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศตามกระบวนการรูปแบบให้ชัดเจนตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การนำรูปแบบไปใช้ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งการทบทวนการทำงาน 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการนำรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยไปใช้นั้น ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรสร้างความเข้าใจรายละเอียดทุกส่วนให้ตรงกัน และดำเนินงานสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องตามรูปแบบครบทุกส่วนทุกขั้นตอนเพื่อที่จะได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดประสิทธิภาพของรูปแบบ และ 3) ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ควรศึกษากลยุทธ์และสร้างรูปแบบการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ในเชิงลึกเป็นลักษณะของการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research : PAR) เพื่อให้เกิดการส่งเสริมงานฝึกอบรมอาชีพเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์โชติ สหพัฒนสมบัติ. (2557). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล. วารสารวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 8(12), 1 - 15.
- ณัฐนันท์ พงษ์จิระวงศ์. (2557). การรับรู้คุณภาพบริการ และความพึงพอใจในการบริการที่ส่งผลต่อความภักดีในการใช้บริการ กรณีศึกษา นักท่องเที่ยวในสวนสัตว์เชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2544). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พรหมณี เขาแก้ว. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันแบบบูรณาการกับงานอาชีพ โดยใช้หลักการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM). วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(5), 2130 - 2142.
- พิเชษฐ ยิ่งตรง และคณะ. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21. วารสารสุทธิปริทัศน์, 31(100), 1 - 12.
- พิณสุดา สิริรังศรี. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สถาบันวิทยาลัยชุมชน. (2561). รายงานประจำปี 2561 สถาบันวิทยาลัยชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ศรีเมืองการพิมพ์.
- _____. (2561). สรุปรายงานผลการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านอาชีพ/บริการทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2563). สรุปผลการตรวจสอบ การตรวจผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน). กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สมพร ชูทอง. (2562). กลยุทธ์การจัดการอาชีวศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงทางสังคมวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก. วารสารวิจัยและนวัตกรรม 24 สถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 2(2), 23 - 31.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุมาวดี พวงจันทร์ และคณะ. (2558). การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, 26(2), 125 - 129.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์ (ผู้บรรยาย). (2566). ในการสัมมนาเรื่อง วิทยาลัยชุมชนสถาบันอุดมศึกษา สร้างโอกาสแก่ชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- Parasuraman, A.P. et. (1985). "A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research,". Journal of Marketing, 49, 41 - 50.
- Swanson, R. A. & Holton III, E. F. (2001). Foundations of Human Resource Development. San Francisco: Berrett - Koehler.