

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

Strategies for Competency Development of Trainers and Labor Skill Trainees of the
Department of Skill Development, Ministry of Labor

ปญฺชรัศมี เลี่ยมพรมาศ¹ ภัทรพล มหาชน² พีรเทพ รุ่งคุณากร³ ประภาพร ชูลีลัง⁴

Puncharat Liampromrat¹ Patarapon Mahakhan² Bheeradhev Rungkhunakorn³ Prapaporn Chulilung⁴

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดูแลชีวิตและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

¹Graduate Student in Doctor of Education, Lifelong Education and Human Development Program,
Faculty of Education, Silpakorn University, Sanamchan Campus, Nakhon Pathom

^{2,3}สาขาวิชาการศึกษาดูแลชีวิตและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

^{2,3}Lifelong Education and Human Development Program, Faculty of Education, Silpakorn University,
Sanamchan Campus, Nakhon Pathom

⁴สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

⁴Environmental Studies Program, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

E-mail: liampromrach@hotmail.com

Received: 2020/04/02

Revised: 2020/09/08

Accepted: 2020/09/29

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะปัจจุบันครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 2) กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน และครูฝึก รวมทั้งสิ้น 75 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.8 - 1.0 และประเด็นการสนทนากลุ่ม

ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูฝึกขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม ขาดแผนการพัฒนาครูฝึกรายบุคคล ส่วนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พบว่า หลักสูตรเน้นเฉพาะเนื้อหาการพัฒนาทักษะด้านช่างฝีมือ ซึ่งเป็นทักษะที่ใช้ในการทำงาน ส่วนทักษะด้านสังคม ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับคนในยุคศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความรู้ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม พบว่า ไม่มีเนื้อหาการพัฒนาที่ชัดเจน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ฐานะยากจนอาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทห่างไกล ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง 2) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึก ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ (1) การพัฒนาครูฝึกให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม (2) การบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาครูฝึกทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (3) การพัฒนาครูฝึกเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 และ (4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต และกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ (1) การพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (2) การประสานและบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ (3) การพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และ (4) การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

คำสำคัญ: กลยุทธ์/ ครูฝึกฝีมือแรงงาน/ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Abstract

The purposes of the study were to 1) investigate the current competency of trainers and labor skill trainees of the Department of Skill Development; 2) formulate the competency development strategies of trainers and labor skill trainees of the Department of Skill Development. The key informants of the study were 75 people selected by purposive sampling: the education specialists, policy and planning specialists, directors of the Institute for Skill Development, directors of Skilled Labor Development Center, directors of private schools, and trainers. The research instrument was a semi-structured interview constructed by the researchers, with the content validity index (CVI) ranged from 0.80 to 1.00, and the main issues for the focus group.

The findings were as follows: 1) Trainers lack analytical thinking skills, creative thinking skills, foreign language skills, cross-cultural knowledge, and individual development plan. As for the development of labor skill trainees, the training course only focused on the skills used in particular occupations, there was no clear development content related to social skills, which were essential in the 21st century, such as analytical thinking, problem-solving, innovative thinking, and cross-cultural knowledge. Most of the trainees were poor, lived in rural areas, and did not receive information regarding skill development; 2) The development of trainers' competency consisted of 4 strategies, which were (1) the development of advanced technological expertise to support creative and innovative industries, (2) the integration of competency development network in public and private sectors, and related agencies, (3) the development of skills needed in the 21st century, and (4) the improvement of trainers' morale for career advancement and security. The development for labor skill trainees was comprised of 4 strategies, which were (1) the development of the system and the model for skill training using digital technology, (2) the efficient coordination and integration of the labor skill development network parties, (3) the development of labor force to obtain 21st-century skills, and (4) the efficient promotion for public relations on information related to skill development.

Keywords: Strategy/ Labor Skill Trainers/ Labor Skill Trainees/ Department of Skill Development

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้การแข่งขันมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโลก การรวมกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาคต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วส่งผลต่อระบบสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เข้ามาควบคุมการผลิตที่มีลักษณะการใช้งานเฉพาะ ใช้ระยะเวลาการผลิตสั้นกว่า สิ้นเปลืองน้อยกว่า จะเข้ามาแทนที่ ระบบการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จะเปลี่ยนมาเป็นการผลิตต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ระบบการเงินก็จะต้องปรับมาบริการ 24 ชั่วโมง

ด้วยกระแสเงินตราต่าง ๆ ได้ผ่านเข้าออกธนาคารตลอดเวลาโดยใช้อิเล็กทรอนิกส์ (อารีย์ นัยพินิจ และคณะ. 2557, หน้า 6) ซึ่งระบบเศรษฐกิจแบบใหม่นี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของการทำงานและตลาดแรงงาน ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นอย่างมาก อันเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความจำเป็นต้องยกระดับทักษะการทำงานของแรงงานทุกระดับ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เมื่อเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงก็ย่อมมีผลกระทบต่อประเทศไทยในลักษณะต่าง ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนตลาดแรงงานต้องการผู้ที่มีความรู้มีทักษะเฉพาะทางมากขึ้น มีการแข่งขันในการประกอบอาชีพสูงขึ้น คนงานบางส่วนต้องออกจากงาน สถานประกอบกิจการจำนวนมากต้องปิดตัวลงอย่างกะทันหัน หากไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้ เพราะฉะนั้นเพื่อให้สามารถพัฒนาอาชีพและปรับเปลี่ยนการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ประชาชนวัยแรงงานทุกเพศทุกวัย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและเข้าสู่โลกอาชีพในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะและทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560, หน้า ฉ)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีครูฝึกทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ทักษะและทัศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้ออกไปเป็นกำลังแรงงานที่มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและนวัตกรรมและการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ดังนั้นครูฝึกจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและความรู้ที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถนำไปถ่ายทอดและให้คำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้อย่างเข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของผู้ที่จะเข้าสู่โลกการทำงานและการประกอบอาชีพที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้ครูฝึกนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ไปจัดกระบวนการเรียนรู้และถ่ายทอดทักษะและประสบการณ์ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานยุคศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสมรรถนะปัจจุบันของครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ได้แก่ ข้อมูลสถานการณ์แรงงาน นโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) นโยบายรัฐบาล เป็นต้น

2. **ขอบเขตด้านประชากร** ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 75 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้ กลุ่มที่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการสอนและการทำวิจัยทางการศึกษา ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 2) ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน ที่มีประสบการณ์การบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน และครูฝึก ที่มีประสบการณ์การสอนช่างฝีมือและธุรกิจบริการ ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานประจำที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นหน่วยงานที่มีการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มที่

3) บุคลากรระดับบริหารภาคเอกชน จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีโตโยต้า และผู้บริหารสำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เครือเบทาโกร จำกัด ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นองค์กรที่มีการจัดการอาชีวศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มที่ 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะปัจจุบันของครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1.1 ศึกษาข้อมูลเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการ ศึกษา จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) และนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็น เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม

1.2 ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ระดับผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 9 คน และการสนทนากลุ่มครูฝึก จำนวน 46 คน เกี่ยวกับสมรรถนะปัจจุบันของครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs)

1.3 สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน จำนวน 3 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาคเอกชน

1.4 การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก โดยการศึกษาข้อมูลเอกสาร เช่น สถานการณ์ แรงงาน นโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นโยบายรัฐบาล เป็นต้น

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระเบียบข้อมูลให้เห็นถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ด้วยการวิเคราะห์ PEST Analysis, SWOT Analysis ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์ โดยใช้ ตาราง TOWS Matrix เพื่อจัดทำเป็นร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตอนที่ 3 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.1 จัดทำ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.2 ประเมิน (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญด้านการ กำหนดนโยบายและวางแผน

3.3 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 - 1.0
2. ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ปัญหา อุปสรรค ของการจัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 10 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ได้แก่ 1. การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา 2. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม 4. การทำงานเป็นทีม 5. การสื่อสารสารสนเทศ 6. ทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7. ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ 8. ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560, หน้า 16) นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม 2) ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา 3) ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย 4) ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา 5) ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง 6) ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ 7) ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่ 8) ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล 9) ผู้บริหารกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน และสนทนากลุ่มครูฝึก (Focus Groups Discussion Participants) ที่ปฏิบัติงานประจำที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 46 คน ในพื้นที่ 4 ภูมิภาค 8 จังหวัด ประกอบด้วย ภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดนครปฐมและอ่างทอง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมาและบึงกาฬ ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดแพร่และเชียงราย ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลาและสตูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน จำนวน 3 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาคเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม มาทำการวิเคราะห์ ตามองค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ด้วยเทคนิค PEST Analysis, SWOT Analysis ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ครูฝึกแต่ละสาขาช่างมีความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะฝีมือ และทัศนคติได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี แต่พบปัญหา อุปสรรค เช่น ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ ขาดความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ ขาดความรู้และทักษะที่หลากหลาย ขาดแผนการพัฒนาครูฝึกรายบุคคล (IDP) ขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ (พนักงานราชการ) ส่วนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พบว่า มีหลักสูตรการฝึกอาชีพที่หลากหลาย เป็นหลักสูตรระยะสั้น 2- 6 เดือน เน้นการฝึกภาคปฏิบัติ มีการฝึกอบรมให้ฟรี ไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ มีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้รับการยอมรับในการผลิตบุคลากรด้านช่างฝีมือ มีหน่วยงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่พบปัญหา อุปสรรค ด้านหลักสูตรการฝึกมีเนื้อหาการพัฒนาทักษะฝีมือด้านช่างเป็นส่วนใหญ่เพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ส่วนทักษะด้านสังคม หรือ Soft Skill เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น พบว่า ยังไม่มีเนื้อหาในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์การฝึกยังล้าสมัยไม่ทันเทคโนโลยี และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายและประชาชนทั่วไป

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มาเป็นข้อมูลร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยเทคนิค PEST Analysis, SWOT Analysis และ TOWS Analysis เพื่อนำมาจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและร่างกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน และจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึก จำนวน 4 กลยุทธ์ และกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึก

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาครูฝึกให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีแนวทางดำเนินการ คือ

- 1) ส่งเสริมให้ครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีขั้นสูงและการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2) จัดทำแนวทางการนำความรู้และทักษะไปขยายผลมีการติดตามประเมินผลและให้คำตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับครูฝึกที่เชี่ยวชาญเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสร้างแรงจูงใจ

กลยุทธ์ที่ 2 การบูรณาการเครือข่ายด้านการพัฒนาครูฝึกทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางดำเนินการ คือ

- 1) สร้างความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับองค์กรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้ครูฝึกได้รับการศึกษา ฝึกอบรมเพิ่มเติมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและมีวุฒิปริญญา ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน
- 2) ส่งเสริมการรวมกลุ่มเครือข่าย สมาคม ชมรมวิชาชีพ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการและประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูฝึกเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางดำเนินการ คือ

- 1) การอบรม สัมมนา เพื่อให้ครูฝึกได้รับความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ และศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21
- 2) จัดทำสื่อความรู้เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษ 21 เผยแพร่ ให้ครูฝึกได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น คู่มือ แผ่นพับ การเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางดำเนินการ คือ

1) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพครูฝึก (Career path) เสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพครูฝึก (พนักงานราชการ) มีโอกาสสรรจเป็นข้าราชการ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานมาเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งในการคัดเลือกเพื่อสรรจเป็นข้าราชการ เพื่อให้มีความมั่นคงในอาชีพและมีความภาคภูมิใจ และเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้สูงเข้าสู่อาชีพครูฝึกมากขึ้น

2) ส่งเสริมระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับอาชีพครูฝึก

กลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีแนวทางดำเนินการ คือ

1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ผ่าน Mobile Application เป็นการสร้าง Application เพื่อการฝึกอบรมผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ Smart Phone ,Tablet ทั้งในระบบปฏิบัติการ Android และ iOS เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการบริการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการการฝึกอบรมให้เข้าถึงกลุ่มผู้ใช้งานในยุคดิจิทัล

2) การพัฒนาระบบการฝึกอบรม E-Training ซึ่งเป็นนวัตกรรมการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งที่ใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางของเทคโนโลยีต่าง ๆ และระบบอินเทอร์เน็ต โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ร่วมกันกับเทคโนโลยีที่หลากหลายของสื่อในรูปแบบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องฝึกอบรม

กลยุทธ์ที่ 2 การประสานและบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพมีแนวทางในการดำเนินการ คือ

1) สร้างความร่วมมือเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า สถานประกอบการที่มีศักยภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) สร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน และชุมชน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชน องค์กรบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางในการดำเนินงาน คือ

1) พัฒนารูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานใหม่เนื้อหาครอบคลุมทักษะในศตวรรษที่ 21 (8 Cs) เช่น การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2) ส่งเสริมกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้พัฒนาทักษะฝีมือและประสบการณ์ และทักษะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้ออกไปเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ เช่น โครงการออกให้บริการซ่อมอุปกรณ์เครื่องมือประกอบอาชีพแก่ประชาชนนอกสถานที่

กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง มีแนวทางในการดำเนินการ คือ

1) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อและช่องทางที่หลากหลายและทันสมัย เช่น สปอร์ตทีวี สกู๊ป หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ไลน์ วิทยุ รายงานประจำปี เฟสบุ๊ก และแอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น

2) สร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น แสดงรายละเอียดในแผนภาพที่ 1-2

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึก ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	
<p>กลยุทธ์ที่ 1</p> <p>การพัฒนาครูฝึกให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม</p>	<p>แนวทางดำเนินการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้ครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีขั้นสูงและการสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดทำแนวทางการนำความรู้และทักษะไปขยายผลมีการติดตามประเมินผลและให้คำตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับครูฝึกที่เชี่ยวชาญเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสร้างแรงจูงใจ
<p>กลยุทธ์ที่ 2</p> <p>การบูรณาการเครือข่ายด้านการพัฒนาครูฝึกทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>แนวทางดำเนินการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> สร้างความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับองค์กรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้ครูฝึกได้รับการศึกษา ฝึกอบรมเพิ่มเติมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเครือข่าย สมาคม ชมรมวิชาชีพ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ วิทยากรและประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
<p>กลยุทธ์ที่ 3</p> <p>การพัฒนาครูฝึกเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21</p>	<p>แนวทางดำเนินการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> การอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อให้ครูฝึกได้รับความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น จัดทำสื่อความรู้เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษ 21 เผยแพร่ ให้ครูฝึกได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น คู่มือ แผ่นพับ การเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ เป็นต้น
<p>กลยุทธ์ที่ 4</p> <p>การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ</p>	<p>แนวทางดำเนินการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพครูฝึก (Career path) เสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ (พนักงานราชการ) มีโอกาสบรรจุเป็นข้าราชการ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งในการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อให้มีความมั่นคงและภาคภูมิใจ และเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่มียศวิทยาสู่อาชีพครูฝึกมากขึ้น ส่งเสริมสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และคำตอบแทนที่เหมาะสมกับอาชีพครูฝึก

ภาพที่ 1 แผนภาพกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึก ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	
<p>กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาและบูรณาการรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>แนวทางดำเนินการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ผ่าน Mobile Application เป็นการสร้าง Application เพื่อการฝึกอบรมผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ Smartphone, Tablet ทั้งในระบบปฏิบัติการ Android และ iOS เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการบริการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว 2.การพัฒนาระบบการฝึกอบรม E-Training ซึ่งเป็นนวัตกรรมการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งที่ใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้
<p>กลยุทธ์ที่ 2 การประสานและบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>แนวทางดำเนินการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.สร้างความร่วมมือเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า สถานประกอบการเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น 2.สร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ชุมชน องค์กรบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน เป็นต้น
<p>กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนากำลังแรงงานให้มีความทันต่อความต้องการในศตวรรษที่ 21</p>	<p>แนวทางดำเนินการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.พัฒนารูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีเนื้อหาครอบคลุมทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) เช่น การคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2.ส่งเสริมกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้พัฒนาทักษะฝีมือและทักษะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อออกไปเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ เช่น โครงการออกให้บริการซ่อมอุปกรณ์เครื่องมือประกอบอาชีพแก่ประชาชนนอกสถานที่ เป็นต้น
<p>กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง</p>	<p>แนวทางดำเนินการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อและช่องทางที่หลากหลายและทันสมัย เช่น วิทยุ สกู๊ป หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ไลน์ (Roll Up) รายงานประจำปี เฟสบุ๊ค และแอปพลิเคชัน เป็นต้น 2. การสร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

ภาพที่ 2 แผนภาพกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันครูฝึกมีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านช่างฝีมือ สามารถสอนและถ่ายทอดทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติได้เป็นอย่างดี พร้อมในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี แต่ยังคงขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ ขาดทักษะภาษาอังกฤษ ขาดความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ ขาดความรู้และทักษะที่หลากหลาย ขาดแผนการพัฒนา

ครูฝึกวิทยุบุคคล (IDP) ขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ (พนักงานราชการ) ส่วนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พบว่า มีหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพที่หลากหลาย เป็นหลักสูตรการฝึกระยะสั้น 2 - 6 เดือน เน้นฝึกภาคปฏิบัติ มีการฝึกอบรมให้ฟรี โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ มีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และได้รับการยอมรับในการผลิตบุคลากรด้านช่างฝีมือ มีหน่วยงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่ยังพบปัญหา อุปสรรค ด้านหลักสูตรการฝึกที่มีเนื้อหาการฝึกทักษะฝีมือด้านช่างเพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ส่วนทักษะด้านสังคม หรือ Soft Skill เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น พบว่ายังไม่มีเนื้อหาในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ พบว่า เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์การฝึกยังล้าสมัยไม่ทันเทคโนโลยี และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายแรงงานประชาชนทั่วไป

2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีจำนวน 8 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึก ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การพัฒนาครูฝึกให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 2) การบูรณาการเครือข่ายด้านการพัฒนาครูฝึกทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) การพัฒนาครูฝึกเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 และ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การประสานและบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ไปถ่ายทอดให้แก่แรงงานใหม่ผู้ว่างงาน เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยเน้นด้านอุตสาหกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ในยุคของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และรัฐบาลมีนโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่อุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีครูฝึกทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ดังนั้นครูฝึกจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ไปถ่ายทอดให้แก่แรงงานใหม่ผู้ว่างงาน เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยเน้นด้านอุตสาหกรรม

หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในการช่วยยกระดับเทคโนโลยีและประสิทธิภาพการผลิตในภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ (ภาณุวัฒน์ ตรียางกูรศรี. 2561, หน้า 64) ซึ่งการบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาครูฝึกและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูฝึกได้รับการศึกษาฝึกอบรมเพิ่มเติมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและมีวุฒิบัตรสูงขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เริ่มตั้งแต่ตัวผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐที่เป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอิสระ และสถาบันการผลิตครูในระดับอุดมศึกษา เป็นต้น (Villegas – Reimers, อ้างถึงในอรณพ จินะวัฒน์. 2559, หน้า 1388) นอกจากนี้การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกมีความก้าวหน้าและความมั่นคงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู เป็นการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานเกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ และยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560, หน้า 28) นอกจากนี้การเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ครูฝึกเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูยุคใหม่ ก่อนที่ครูผู้สอนจะไปพัฒนาผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น ตัวครูผู้สอนก็ต้องปรับปรุงและพัฒนาทักษะของตนเองก่อนเป็นลำดับแรก แล้วจึงนำประสบการณ์ไปเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทักษะให้แก่ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะสำคัญและจำเป็นของคนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปถ่ายทอดและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้และการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีทักษะอาชีพ และทักษะทางสังคม เพื่อผลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพป้อนแก่วงการธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งครูยุคใหม่ต้องมีสมรรถนะสูงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสำคัญเพื่อสร้างการเรียนรู้สำหรับศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช. 2555, หน้า 16-21) ยิ่งครูมีการรับรู้ด้วยตนเองสูงขึ้นเท่าไร ประสิทธิภาพการเรียนการสอนทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ผู้เรียนยิ่งสูงขึ้นตามการรับรู้ของครูและในทำนองเดียวกันการรับรู้ของครูสะท้อนความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะศตวรรษที่ 21 ในชั้นเรียน (Julia Geisel Davis. 2018, หน้า 156 -158) สำหรับการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งปัจจุบันโลกของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีอิทธิพลด้านการศึกษาและฝึกอบรมอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงถือเป็นแนวโน้มที่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เช่น การฝึกอบรมผ่านระบบ E-Training และ Mobile application ซึ่งเป็นนวัตกรรมการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งที่ใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานสามารถเรียนรู้ได้สะดวกรวดเร็ว ไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ โดยการพัฒนา Mobile

application ในการจัดการเรียนรู้ทางไกล บนระบบปฏิบัติการ Android ซึ่งปัจจุบันได้มีความพยายามที่จะนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการศึกษาและฝึกอบรมมากขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การเรียนรู้ก้าวหน้าขึ้น มีการพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปการพัฒนาตำราอิเล็กทรอนิกส์ระบบทดสอบและซอฟต์แวร์อื่น ๆ แอปพลิเคชันลดความซับซ้อนในการรับข้อมูลที่เป็นสำหรับไฟล์กระบวนการศึกษาและฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ แอปพลิเคชันมือถือสามารถเข้าถึงผู้ชมได้อย่างกว้างขวางรวมทั้งนักเรียนและครูในสาขาวิชาต่าง ๆ (Gulmira M. Abildinova. et al. 2016, หน้า 5143 - 5144) นอกจากนี้การประสานและบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมการทำงานแบบเชื่อมประสานก่อให้เกิดทำงานร่วมกันเพื่อดึงศักยภาพสิ่งที่มีอยู่ เชื่อมร้อยให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานเหล่านี้มีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงาน หากแต่สามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่ง เพราะยังขาดความชำนาญ ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งโดยการฝึกอบรมให้กับเครือข่ายเหล่านี้เกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษา เพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 (ภานุวัฒน์ ตรียางกูรศรี. 2561, หน้า 67) นอกจากนี้การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย และทันสมัย เช่น สปอร์ตทีวี สกู๊ป แผ่นพับ ไรลล์ ตรายานประจำปี เฟสบุ๊ก และแอปพลิเคชันไลน์ต่าง ๆ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและเผยแพร่ให้งานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่รับรู้ของประชาชนได้อย่างกว้างขวางและเข้าถึงประชาชนวัยแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย ตามแนวคิดด้านการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ ให้เกิดประสิทธิภาพควรมีการพัฒนาและสร้างช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้มีความหลากหลาย สร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากร องค์กรและหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ได้อย่างทั่วถึง (อลิสมา มะเซ็ง. 2557, หน้า 8)

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาสมรรถนะครูฝึก และการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สามารถนำกลยุทธ์ที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ครู ฝึกได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สูงขึ้นและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อให้เป็นแรงงานที่มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานยุคศตวรรษที่ 21

2. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปกำหนด แนวนโยบาย/แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานที่สอดคล้อง และเกื้อหนุนกันเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดส่งผลให้ การผลิตกำลังแรงงานมีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน และมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือเสรีระหว่างประเทศสมาชิก แต่จากผลการวิจัยพบว่าครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานยัง ขาดทักษะความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ จึงควรมีการศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของแรงงานไทยในประชาคมอาเซียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะแรงงานไทยให้ สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานอาเซียน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูฝึกในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

ภาณุวัฒน์ ตรียางกูรศรี. (2560). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ตอบสนองต่อนโยบาย**

อุตสาหกรรม 4.0 (รายงานผลการวิจัย) กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2563 จากเว็บไซต์ http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8478e/%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1.pdf

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ.

มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อารีย์ นัยพินิจ ภัทธพงษ์ เกริกสกุล ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2557). การปรับตัวภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**, 7 (1) , 6 -7 สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <http://www.ipsresearchunit.psu.ac.th/?page=publication>.
- อลิสสา มะเซ็ง.(2557). แนวทางพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**, 1(2), 8 สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <http://journal.pnu.ac.th/ojs/index.php/huso/article/view/307>
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู, **วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University**. 9 (2), 1388 - 1389 สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2563 จากเว็บไซต์ <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/67581/55153>
- Gulmira M. Abildinova, et al. (2016). Developing a Mobile Application “Education Process Remote Management System” on the Android Operating System. **International Journal of Environmental Science Education**, 11 (12), 5143 - 5144. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1115632.pdf>
- Julia Geisel Davis. (2018). **A Study of K-12 teachers’ perceptions of self-efficacy in Relation to instruction of 21st century skills**. Doctoral dissertation, United States – Pennsylvania, Neumann University. Retrieved from <https://pqdtopen.proquest.com/doc/2050018024.html?FMT=AI>