

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี*

Curriculum Development Model to Enhance the Standard Competency of Occupation by Tripartite Career Standard Cooperation

¹จิรพัทธ์ บทมาตย์, พิลิฐ เมธาภัทร และ ไพโรจน์ สติรยาการ

¹Jeeraphat Botmat, Pisit Methapatara and Pairote Stirayakorn

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education,

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand.

¹Corresponding's Author Email: jeeraphat.took@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี 2) พัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี เป็นการวิจัยและพัฒนา ด้วยวิธีการศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็น 1) สถานศึกษาสังกัดรัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ศึกษาจากผู้บริหารและครูผู้สอน 2) ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) วิทยากรหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ 4) กลุ่มอาชีพ ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ 5) ครูฝึก ที่เป็นวิทยากรจากสถานประกอบการ 6) ผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม จากสถานศึกษาอาชีวศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $PNI_{Modified}$

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาจาก 6 กลุ่ม จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการพัฒนา ด้านหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรมในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี และด้านสภาพปัญหาในการฝึกอบรมของหน่วยงาน ส่วนความต้องการจำเป็นจาก 3 กลุ่มที่เกี่ยวข้อง พบว่า ด้านการวิเคราะห์และด้านการประเมินผลมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 0.41 อีกทั้งยังพบว่า ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นทุกหัวข้อ มีความสำคัญ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฯ ได้ต่อไป

2) การพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี พบว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฯ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลักและขั้นตอนย่อย ดังนี้ 1) ขั้นตอนวิเคราะห์ มี 4 ขั้นตอนย่อย 2) ขั้นตอนออกแบบหลักสูตร มี 4 ขั้นตอนย่อย 3) ขั้นตอนการพัฒนา มี 9 ขั้นตอนย่อย 4) ขั้นนำหลักสูตรไปใช้จริง 9 ขั้นตอนย่อย และ 5) ขั้นตอนประเมินผล มี 2 ขั้นตอนย่อย โดยผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ดังนั้นรูปแบบจึงมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นต้นแบบแก่หน่วยงานต่างๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและใช้จัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามความต้องการกำลังคนของประเทศต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนาหลักสูตร; สมรรถนะ; มาตรฐานอาชีพ; ไตรภาคี

Abstract

The objectives of this research were 1) to study problems and needs in developing a Tripartite Professional Standard Competency-based Curriculum, and 2) to develop and evaluate the suitability of the development model in Tripartite Professional Standard Competency-based Curriculum. This research was conducted by using mixed method approach. The participants of this research were: 1) State affiliated educational institutions, Office of the Vocational Education Commission studied through interviewing administrators and teachers, 2) executives of Department of Skill Development, 3) speakers from certified vocational standard organizations, 4) professional groups according to ordinance of the Ministry of Education, 5) trainers from the industrial establishment, 6) people who have received training Vocational education institutions. The data collection tool used was a questionnaire, and the data analysis is conducted using percentages, mean values, standard deviations, and the $PNI_{Modified}$ index.

The result findings that

1) the overall situation and needs for developing a Tripartite Professional Standard Competency based curriculum were at the highest priority among the six sample groups were illustrated from most to least as follows; development needs, training topics for curriculum development, and training problems with organizations. Furthermore, the among the three related groups, the highest necessary requirement was found in the areas of analysis and evaluation, with a $PNI_{Modified}$ value of 0.41. In addition, it was found that all topics of necessary requirements are of significant importance, providing valuable data for future curriculum development.

2) In the development and evaluation of the suitability of the competency-based supplementary curriculum, it is found that the developed curriculum consists of five main stages and their sub-stages: analysis (4 sub-stages), curriculum design (4 sub-stages), development (9 sub-stages), implementation (9 sub-stages), and evaluation (2 sub-stages). The overall evaluation of the suitability of the curriculum is rated as the highest level, with an average value of 4.63. Therefore, the developed curriculum is deemed suitable as a model for various organizations in their training and development of supplementary curricula in accordance with the needs of the country's' manpower.

Keywords: Curriculum Development; Competency; Professional Standard; Tripartite

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักของประเทศที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแล การศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท รวมถึงการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของกระทรวงอื่น ที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ โดยมีหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐาน

การศึกษา สนับสนุนทรัพยากร เพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่น ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ พันธกิจที่หน่วยงานต้องปฏิบัติให้บรรลุผล ประกอบด้วย 1) การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกระดับและประเภทให้เทียบเท่าระดับสากล 2) การสร้างความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 3) การพัฒนา ระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล 4) การผลิต พัฒนา และสร้าง เสริมศักยภาพกำลังคนให้มีความพร้อมรองรับการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 5) วิจัยและ พัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ผู้เรียนทุกช่วงวัยต้องได้รับการ พัฒนาในทุกมิติให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” กำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ 5 เรื่อง ได้แก่ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ของสังคมและประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้าง โอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา 5) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

โครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดส่วนราชการส่วนกลางขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานส่วนกลางขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ มีพันธกิจ คือ 1) จัด ส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและ ได้มาตรฐานมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ 2) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพ สู่สากล 3) ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม 4) เป็นแกนกลาง ในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ 5) สร้างเครือข่าย ความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ 6) วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน 7) ส่งเสริมและพัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ นโยบาย จุดเน้นและทิศทาง การขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้แก่ 1) ขับเคลื่อนศูนย์บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (Center of Vocational Mampoeer Networking Management : CVM) และความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อการพัฒนา กำลังคนตามบริบทเชิงพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (EEC) และการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของ ประเทศ 2) พัฒนาสมรรถนะอาชีพในทักษะอนาคต (Future Skills) โดยการ Up-skills Re-skills และ New-skills และการเป็นผู้ประกอบการ ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ 3) สร้างความเข้มแข็งระบบ ความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น และมีคุณภาพ (Office of The Vocational Education Commission, 2022) วิสัยทัศน์ คือ “สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ” โดยพันธกิจ นโยบาย จุดเน้น และวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความสอดคล้อง

ตามพันธกิจของกระทรวงศึกษาธิการทุกประการ ซึ่งหากหน่วยงานดำเนินการสำเร็จตามแผนงานจะเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการอาชีวศึกษาและการพัฒนากำลังคนของประเทศเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษารายงานประจำปี 2563 ของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พบว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการรายงานการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาให้มีทักษะ เปิดโอกาสในการมีงานทำและสามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้ มีการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นฐานสมรรถนะ จำนวน 38 หลักสูตร มีผู้ผ่านการอบรม รวมจำนวน 2,338 คน (Ministry of Education, 2020) ปีการศึกษา 2564 มีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้นฐานสมรรถนะให้กับผู้สนใจ 4 กลุ่ม คือ 1) นักเรียนนักศึกษา 2) เยาวชนนอกระบบการศึกษา (อายุ 12-25 ปี) 3) ผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 4) ประชาชนทั่วไป รวมจำนวน 35,542 คน (Office of the Vocational Education Commission, 2022) แต่ไม่ปรากฏข้อมูลรูปแบบการฝึกอบรมที่ชัดเจน (Khaokeaw, 2012) ตลอดจนข้อมูลความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมวิชาชีพ สถานศึกษาดำเนินการจัดฝึกอบรมด้วยตนเองเป็นหลัก ทำให้การจัดการอาชีวศึกษาและการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ ไม่สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงาน บริบทเชิงพื้นที่ ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ไม่ตรงตามหลักการจัดการศึกษาอาชีวศึกษามาตรา 10 (3) แห่งพระราชบัญญัติการจัดการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนด การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคน การร่วมดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการศึกษา (Vocational Education Act, 2008) กระทั่งถึงปีการศึกษา 2565 การฝึกอบรมวิชาชีพก็ยังไม่ปรากฏรูปแบบการฝึกอบรมและความร่วมมือกับภาคประกอบการในการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพที่เข้มข้น ไม่มีบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ขั้นตอนการดำเนินการ การติดตามผลหลังการฝึกอบรม และไม่มีข้อมูลการจ้างงานและการได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จึงไม่สะท้อนถึงคุณภาพ มาตรฐานตามพันธกิจและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไม่มีรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพและการฝึกอบรมวิชาชีพที่ชัดเจน ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ความต้องการของตลาดแรงงานค่อนข้างน้อย และไม่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบุคคลและยังมีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงาน ส่งผลให้หน่วยงานที่ต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพดำเนินการพัฒนากำลังคนโดยรูปแบบของตนเอง แต่แต่ละหน่วยงานจะมีรูปแบบเฉพาะของตนเองแตกต่างกันไป ตามที่เห็นว่าสามารถแก้ปัญหาการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานในสภาวะการณ์ที่ประสบปัญหาได้ เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อคุณภาพและเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร หลายองค์กรดำเนินการก็จะมีหลากหลายรูปแบบ จนทำให้ไม่มีรูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพและหลักสูตรที่เป็นเอกภาพหรือมาตรฐานกลาง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี เพื่อให้การฝึกอบรมวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพสามารถผลิตและพัฒนากำลังคนสนองตามนโยบายของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ ความต้องการของตลาดแรงงานและบริบทพื้นที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนากำลังคนอย่างเต็มที่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนด และเป็นโมเดลต้นแบบการพัฒนาหลักสูตร

ฝึกอบรมวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการนำไปใช้หรือขยายผล ซึ่งจะทำให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาบรรลุภารกิจ ตามพันธกิจ นโยบาย และจุดเน้น การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี
2. เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) มีขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมากำหนดประเด็นในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคคลให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับ 1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องกรจำเป็น หลักการวิเคราะห์อาชีพ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ 2) หลักสูตรฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ วัตถุประสงค์หลักสูตร เนื้อหา สื่อ วิธีสอน (กิจกรรม) การประเมินผล การฝึกอบรม การประเมินหลักสูตร การวางแผนฝึกอบรม 3) แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายและความร่วมมือ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 จากสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประชากรจำนวน 431 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 แห่ง จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีวิธีการและขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) การจัดกลุ่มแบ่งชั้นประเภทสถานศึกษา และแบ่งตามภาคที่ สถานศึกษาสังกัด และ 2) ใช้วิธีการเทียบสัดส่วนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากทุกประเภทสถานศึกษาและมาจากทุกภาค ได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาภาครัฐเป็นกลุ่มย่อยที่ 1 และกลุ่มย่อยที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มย่อยที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 156 แห่ง จำนวน 799 คน กลุ่มย่อยที่ 2 คือ ครูผู้สอน สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวกหรือสมัครใจ จำนวน 148 แห่ง จำนวน 743 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จาก 15 หน่วยงาน รวมจำนวน 58 คน

กลุ่มที่ 3 วิทยากร หน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ จาก 1 หน่วยงาน รวมจำนวน 15 คน

กลุ่มที่ 4 กลุ่มอาชีพ ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สอศ. 524/2564 เรื่อง แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.) จาก 28 กลุ่มอาชีพ รวมจำนวน 109 คน

กลุ่มที่ 5 ครูฝึก ที่เป็นวิทยากรจากสถานประกอบการ จาก 66 สถานประกอบการ รวมจำนวน 41 คน

กลุ่มที่ 6 ผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมจำนวน 305 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ องค์ประกอบตัวแปรต่างๆ ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยจำแนกเป็น 2 วิธี ดังนี้ 1) การตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามย่อยกับหัวข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 2) วิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) และค่า $PNI_{Modified}$ และค่าความ สอดคล้อง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ ตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ขั้นพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี มาเป็นข้อมูลประกอบการ พัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี วิเคราะห์ข้อมูล นำมาร่างรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี โดยผู้วิจัย ใช้ ADDIE Model เป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบ

2.2 ขั้นตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้บริหารหลักสูตร นักวิชาการ นักพัฒนาหลักสูตร ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน ประเมินความเหมาะสม เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 6 ฉบับ แบ่งเป็น 1) แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ 2) แบบประเมินความ เหมาะสมขั้นตอนการวิเคราะห์ 3) แบบประเมินความเหมาะสมขั้นตอนออกแบบหลักสูตร 4) แบบประเมิน ความเหมาะสมขั้นตอนทดลองใช้หลักสูตร และ 5) แบบประเมินความเหมาะสมขั้นตอนนำหลักสูตรไปใช้จริง 6) แบบประเมินความเหมาะสมขั้นตอนประเมินและติดตามผล

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

ขั้นตอนที่ 3 สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน ดังนี้

การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.42) โดยจัดลำดับความสำคัญของ สภาพปัญหาจาก 6 กลุ่ม จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการพัฒนา ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.42) ด้านหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรมในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.41) ด้านสภาพปัญหาในการฝึกอบรมของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.44)

การศึกษาความต้องการจำเป็นจาก 3 กลุ่มที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์ (ความต้องการจำเป็น) 2) ด้านออกแบบหลักสูตร 3) ด้านการพัฒนา (ทดลองใช้หลักสูตร) 4) ด้านนำหลักสูตรไปใช้ 5) ด้านการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิเคราะห์ (ความต้องการจำเป็น) และด้านการประเมินผล มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 1 ด้านนำหลักสูตรไปใช้ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 2 และด้านออกแบบหลักสูตรและด้านการพัฒนา (ทดลองใช้หลักสูตร) มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 3

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นใช้โครงสร้าง ADDIE Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการวิเคราะห์ 1.1) วิเคราะห์มาตรฐานของหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ/องค์กรควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ 1.2) วิเคราะห์หลักสูตรของหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ/องค์กรควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ 1.3) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 1.4) วิเคราะห์ความต้องการพัฒนา 2) ขั้นตอนออกแบบหลักสูตร 2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัย 2.2) ออกแบบหลักสูตร 2.3) ตรวจสอบร่างหลักสูตร 2.4) วิเคราะห์ข้อมูลตรวจและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร 3) ขั้นตอนการพัฒนา (ทดลองใช้หลักสูตร) 3.1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้ 3.2) เตรียมความพร้อมสถานที่ 3.3) เตรียมความพร้อมเอกสารประกอบการฝึกอบรม 3.4) เตรียมความพร้อมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ 3.5) เตรียมความพร้อมวิทยากร 3.6) ดำเนินการฝึกอบรม 3.7) ประเมินผลการใช้หลักสูตร 3.8) วิเคราะห์ สรุปผลการฝึกอบรม 3.9) แก้ไข ปรับปรุงหลักสูตร 4) ขั้นตอนนำหลักสูตรไปใช้จริง 4.1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายนำหลักสูตรไปใช้จริง 4.2) เตรียมความพร้อมสถานที่ 4.3) เตรียมความพร้อมเอกสารประกอบการฝึกอบรม 4.4) เตรียมความพร้อมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ 4.5) เตรียมความพร้อมวิทยากร 4.6) ดำเนินการฝึกอบรม 4.7) ประเมินผลการใช้หลักสูตร 4.8) วิเคราะห์ สรุปผลการฝึกอบรม 4.9) แก้ไข ปรับปรุงหลักสูตร 5) ขั้นตอนการประเมินผล 1) ทดสอบมาตรฐานอาชีพ 2) ติดตามผลลัพธ์ที่ได้รับในรับรองมาตรฐานอาชีพ มีผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ดังนี้ 1) การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาพรวม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) 2) การประเมินความเหมาะสมขั้นตอนการวิเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.50) 3) แบบประเมินความเหมาะสมขั้นตอนออกแบบหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) 4) แบบประเมินความเหมาะสมขั้นตอนทดลองใช้หลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) 5) แบบประเมินความเหมาะสมขั้นตอนนำหลักสูตรไปใช้

จริง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.49$) และ 6) แบบประเมินความเหมาะสมขั้นตอนการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.53$)

องค์ความรู้ใหม่

จากแนวคิดการวิจัยที่ใช้รูปแบบ ADDIE Model เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ให้การฝึกอบรมวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพ สามารถผลิตและพัฒนากำลังคนสนองตามนโยบายของประเทศ ผู้ผ่านการฝึกอบรมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนด มีองค์ประกอบและรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ดังภาพที่ 1



Image 1: Curriculum Development Model to Enhance the Standard Competency of Occupation by Tripartite Career Standard Cooperation

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี มีขั้นตอนดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวิเคราะห์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย กิจกรรมดำเนินการ 1.1) วิเคราะห์มาตรฐานของหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ/องค์กรควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ 1.2) วิเคราะห์หลักสูตรของหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ/องค์กรควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ 1.3) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 1.4) วิเคราะห์ความต้องการพัฒนา นำข้อมูลที่ได้ไปออกแบบหลักสูตร

2. ขั้นตอนออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย กิจกรรมดำเนินการ 2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัย 2.2) ออกแบบหลักสูตร 2.3) ตรวจสอบร่างหลักสูตร 2.4) วิเคราะห์ข้อมูลตรวจและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

3. ขั้นการพัฒนา (ทดลองใช้หลักสูตร) ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนย่อย กิจกรรมดำเนินการ 3.1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้ 3.2) เตรียมความพร้อมสถานที่ 3.3) เตรียมความพร้อมเอกสารประกอบการฝึกอบรม 3.4) เตรียมความพร้อมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ 3.5) เตรียมความพร้อมวิทยากร 3.6) ดำเนินการฝึกอบรม 3.7) ประเมินผลการใช้หลักสูตร 3.8) วิเคราะห์ สรุปผลการฝึกอบรม 3.9) แก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์

4. ขั้นนำหลักสูตรไปใช้จริง ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนย่อย กิจกรรมดำเนินการ 4.1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายนำหลักสูตรไปใช้จริง 4.2) เตรียมความพร้อมสถานที่ 4.3) เตรียมความพร้อมเอกสารประกอบการฝึกอบรม 4.4) เตรียมความพร้อมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ 4.5) เตรียมความพร้อมวิทยากร 4.6) ดำเนินการฝึกอบรม 4.7) ประเมินผลการใช้หลักสูตร 4.8) วิเคราะห์ สรุปผลการฝึกอบรม 4.9) แก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์

5. ขั้นการประเมินผล ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย กิจกรรมดำเนินการ 1) ทดสอบมาตรฐานอาชีพ 2) ติดตามผลลัพธ์ที่ได้รับในรับรองมาตรฐานอาชีพ จากหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ/องค์กรควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยนี้นำไปสู่นวัตกรรมซึ่งรูปแบบนี้ถือเป็นแนวทางต้นแบบแก่หน่วยงานต่างๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพและตามความต้องการกำลังคนของประเทศ โดยการร่วมมือดำเนินงานจากภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องตามบทบาทหน้าที่

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ด้านการวิเคราะห์ (ความต้องการจำเป็น) ประกอบด้วย 1) การวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะบุคคล 2) การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม 3) การศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาหลักสูตร 4) การวางแผนพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานอาชีพและด้านการประเมินผล ประกอบด้วย 1) กำหนดแผนการประเมินผล 2) เตรียมความพร้อมในการประเมินผล 3) การจัดทำเครื่องมือในการประเมินผล 4) วิเคราะห์ สรุปผลการประเมินผล มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนสอบถามสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และร่วมจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จึงทำการศึกษาความต้องการโดยตรงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonsong and Kulwachirawan (2018) ที่ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการระดับ 4 กลุ่มวิชาชีพหลัก กลุ่มวิชาชีพสนับสนุนในการขับเคลื่อนองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO) กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 4 กระบวนการหลักๆ คือ 1) การศึกษาความต้องการ 2) ออกแบบหลักสูตร 3) การนำไปใช้ 4) การประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kesompikul (2012) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทย ด้านการสอนคิดวิเคราะห์ กำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

4) ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ดังนั้น ขั้นตอนการศึกษาความต้องการพัฒนา จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1980) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตร ได้กำหนดขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) หาความต้องการในการฝึกอบรมขององค์กร 2) กำหนดงานเฉพาะที่ต้องการปฏิบัติ 3) หาความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 5) สร้างหลักสูตร 6) เลือกเทคนิคการฝึกอบรม 7) สร้างสื่อการฝึกอบรม 8) ดำเนินการฝึกอบรม 9) ประเมินผลการฝึกอบรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างและองค์ประกอบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาดำเนินการร่วมกันในทุกขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ 2) ออกแบบหลักสูตร 3) การพัฒนา 4) นำหลักสูตรไปใช้ 5) การประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kruse (2012) ที่นำเสนอขั้นตอนการออกแบบการเรียนการสอนรูปแบบ ADDIE Model โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมรูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ทำการสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ศึกษาความต้องการโดยตรงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ตามขั้นตอน ADDIE Model ตั้งแต่การวิเคราะห์ ออกแบบหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร (นำหลักสูตรไปทดลองใช้) นำหลักสูตรไปใช้จริง จนถึงการประเมินผล จากนั้นจึงทำการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคีที่กำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา วิทยาลัยฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ/เจ้าของอาชีพ/อ.กรอ.อศ. และหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพหรือศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพให้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานอาชีพ ร่วมกันในการดำเนินการ ซึ่งเป็นไปตามหลักการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ในขั้นการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้จริง และการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สังคมของ Phuangphae and Sirisamphan (2015) และการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของ Chompukoth (2021) จึงส่งผลให้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคีที่พัฒนาขึ้น มีผลการประเมินความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป

การพัฒนาการเรียนการสอนแบบไตรภาคีเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ผลปรากฏว่า ด้านการวิเคราะห์ (ความต้องการจำเป็น) และด้านการประเมินผล มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 1 ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคี โดยใช้รูปแบบ ADDIE Model เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนา ทำให้ได้รูปแบบการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนดำเนินการร่วมกัน 3 ฝ่าย คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษา วิทยาลัยฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ/เจ้าของอาชีพ/อ.กรอ.อศ. และหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพหรือศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพให้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานอาชีพ ตามหลักการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ได้แก่ ขั้นตอนการวิเคราะห์ ประกอบด้วย วิเคราะห์มาตรฐานของหน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ/องค์กรควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ วิเคราะห์หลักสูตรของ

หน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ/องค์กรควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา ขั้นการออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วย ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ออกแบบหลักสูตร ตรวจสอบร่างหลักสูตร และวิเคราะห์ข้อมูลตรวจและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ขั้นตอนการพัฒนา เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ประกอบด้วย กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้ เตรียมความพร้อมสถานที่ เตรียมความพร้อมเอกสารประกอบการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เตรียมความพร้อมวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผลการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ สรุปผลการฝึกอบรม และแก้ไข ปรับปรุงหลักสูตร ขั้นนำหลักสูตรไปใช้จริง ประกอบด้วย กำหนดกลุ่มเป้าหมายนำหลักสูตรไปใช้จริง เตรียมความพร้อมสถานที่ เตรียมความพร้อมเอกสารประกอบการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เตรียมความพร้อมวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผลการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ สรุปผลการฝึกอบรม และแก้ไข ปรับปรุงหลักสูตร และขั้นการประเมินผล ประกอบด้วย ทดสอบมาตรฐานอาชีพ และติดตามผลลัพธ์ที่ได้รับในรับรองมาตรฐานอาชีพ ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านการวิเคราะห์ (ความต้องการจำเป็น) และด้านการประเมินผล มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถและการได้รับการจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควรนำไปกำหนดเป็นขั้นตอนหลักในการออกแบบหลักสูตรและพัฒนาสมรรถนะบุคคลครั้งต่อไป

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่ารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ แบบไตรภาคี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถและการได้รับการจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควรนำไปกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพหรือหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพอื่นๆ ของหน่วยงาน ที่จัดขึ้น เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะบุคคล มีคุณภาพ มาตรฐานตรงตามความต้องการของตนเอง ชุมชน สังคม และตลาดแรงงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานจากการนำรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพแบบไตรภาคีไปใช้

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) ของหน่วยงานการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเข้ากับหลักสูตรปกติและเป็นการเปิดโอกาสให้คนในภาคประกอบการสามารถเข้าสู่โลกของการศึกษาได้โดยสะดวก ไร้ข้อจำกัด

References

- Boonsong, K., & Kulwachirawan, H. (2018). A Development of the Training Curriculum that Affects to the Performance of the 4th Level Operation Staff in the Main Professional Group and the Supporting Professional Group in Driven Enterprise Organization into High Performance Organization (HPO). *Panyapiwat Journal*, 10(3), 125 – 137.
- Chompukoth, C. (2021). *The Development of an E-Learning on Computer Systems for Students with Physical Disabilities under the Private Colleges*. (Master's Thesis). Burapha University. Chonburi.
- Kesornpikul, C. (2012). The Development of Training Curriculum for Thai Language Teachers in Analytical Thinking Competencies. *EAU Heritage Journal*, 2(2), 200 – 208.
- Khaokaew, P. (2012). Development of Administrative Model for Short Course Training Integrated with Occupation by Using Total Quality Management. *Journal of MCU Peace Studies*, 10(5), 2130-2142.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kruse, K. (2012). *Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model*. Retrieved May 6, 2015, from http://www.e-learningguru.com/articles/art2_1.html
- Ministry of Education. (2020). *Annual Report 2020*. Bangkok: Ministry of Education.
- Office of the Vocational Education Commission. (2022). *Policy, Goals, Strategy, Production and Development of Vocational Manpower towards the World 2022*. Bangkok: Office of the Vocational Education Commission.
- Phuangphae, P., & Sirisamphan, O. (2015). The Development of an Instructional Model to Enhance Social Studies Learning Activities Design Competency for Pre-Service Teachers. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(1), 430 – 447.
- Vocational Education Act. (2008). *National Education Act (March 5)*. Volume 125, Section 43 A. Pages 4.