



กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



โดย
นางสาวปญุชร์ศมี เลี่ยมพรมราช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาดูแลชีวิตและการพัฒนามนุษย์แบบ 2.1 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการศึกษาดูแลชีวิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



โดย
นางสาวปญฺชร์ศมฺ์ เลี่ยมพรมราช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์แบบ 2.1 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการศึกษาดลอดชีวิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

STRATEGIES FOR COMPETENCY DEVELOPMENT OF INSTRUCTORS AND
TRAINEES OF SKILLED LABOR AT THE DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT,
MINISTRY OF LABOR



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Education LIFELONG EDUCATION AND HUMAN DEVELOPMENT

Department of LIFELONG EDUCATION

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

57251807 : การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์แบบ 2.1 ศีลศาสตร์ดุสิต

คำสำคัญ : กลยุทธ์, ครูฝึกฝีมือแรงงาน, ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นางสาว ปุณยรัศมี เลี่ยมพรมราช: กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัทรพล มหาพันธ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน และการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 2) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 3) กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน และครูฝึกฝีมือแรงงาน รวมทั้งสิ้น 75 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80.-1.00 และประเด็นการสนทนากลุ่ม

ผลการศึกษาพบว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะภาษาต่างประเทศ ขาดความรู้ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม ขาดแผนการพัฒนาครูฝึกรายบุคคล ส่วนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเน้นเฉพาะเนื้อหาการพัฒนาทักษะด้านช่างฝีมือซึ่งเป็นทักษะที่ใช้ในการทำงาน ส่วนทักษะด้านสังคม ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับคนในยุคศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความรู้ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม พบว่า ไม่มีเนื้อหาการพัฒนาที่ชัดเจน ในด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีฐานะยากจนอาศัยอยู่ในชนบทห่างไกล ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง เมื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาวิเคราะห์ SWOT Analysis และกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ 1) การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) การบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 และ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ในส่วนของการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ 1) การพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล 2) การประสานและบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และ 4) การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

57251807 : Major LIFELONG EDUCATION AND HUMAN DEVELOPMENT

Keyword : STRATEGIC, INSTRUCTORS, TRAINEES, DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT

MISS PUNCHARAT LIAMPROMRAT : STRATEGIES FOR COMPETENCY DEVELOPMENT OF INSTRUCTORS AND TRAINEES OF SKILLED LABOR AT THE DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT, MINISTRY OF LABOR THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR PATTARAPON MAHARKAN, Ph.D.

The purposes of the study were to 1) Investigate the current competency of instructors and trainees of skilled Labor at the Department of Skill Development, Ministry of Labor; 2) Analyze the ways to development competency of Instructors and Trainees of Skilled Labor at the Department of Skill Development, Ministry of Labor; 3) Designate the strategies for competency development of Instructors and Trainees of Skilled Labor at the Department of Skill Development, Ministry of Labor. The key informants of the study were 75 people as the specialist of education, specialist of policy and plan, director of institute of skill development and director of office of skill development, director of Private colleges, instructors of skill labor, drawn by purposive sampling, The tool employed was a Semi – Structured Interview constructed by the researcher, with the criterion set of the content validity index range from 0.80 to 1.00 and the main issue for focus group.

The findings were as follows: 1) Instructors have low competency on critical thinking, creative thinking and foreign language skills and cross-cultural knowledge. In addition, The instructors has no individual development plan. As for the trainees, it was found that the training course emphasized only on skills used in particular occupation. There were no content related to social skills, which are essential skills for people in the 21st century such as critical thinking, problem solving, creativity and innovation and cross-cultural knowledge. Most of the trainees were poor, lived in rural areas and did not received full information on skill development. The data was analyzed using SWOT Analysis in order to determine 4 strategies for the development of skill instructors' competency, which were 1) the development of advanced technological expertise for skill instructors to support creative industries and innovations, 2) integration of skill instructors' competency development network in both public and private sectors and related agencies, 3) the development of skills needed in 21st century skills, and 4) improvement of instructors' morale for career advancement and security. Four strategies for the development of skill trainees' competency were also determined which were 1) development of a system and model for skill training using digital technology, 2) effective coordination and integration of the workers skill development network, 3) development of 21st century skills of workers, and 4) effective promotion of public relations on information related to skill development.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล มหาพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.พีรเทพ รุ่งคุณากร อาจารย์ ดร.ประภาพร ชูลีลัง กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ด้วยการให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิตชงค์ นันทนาเนตร ซึ่งเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กล้า สมตระกูล ซึ่งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในสิ่งที่ประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ส่งผลให้งานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือ ทำให้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ผู้บริหารวิทยาลัยนานาชาติโตโยต้า ผู้บริหารสำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือเบทาโกร ทั้ง 22 ท่าน ที่ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์อีกทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ขอขอบพระคุณหัวหน้ากลุ่มงานหัวหน้าฝ่ายและครูฝึกฝีมือแรงงาน ทั้ง 46 ท่าน ที่ให้ข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มและผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนและนโยบาย ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 5 ท่าน ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ รุ่นที่ 9 ที่คอยให้ความช่วยเหลืออย่างดีเยี่ยมเสมอมา ขอขอบคุณบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของสาขาวิชาการรวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ช่วยประสานงานทุกอย่างอย่างราบรื่น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา รวมถึงผู้มีส่วนร่วมเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือตลอดมาจนประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ขอมอบตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ทรงคุณค่า ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จด้วยดี

บุญชรัศม์ เลี่ยมพรมราช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	10
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	10
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560.....	16
2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580).....	19
2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564).....	21
2.4 นโยบายรัฐบาล.....	25
2.5 ประชาคมอาเซียน.....	28
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	31
2.7 แนวคิดการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	43

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21	51
2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์.....	59
2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	80
3.1 จัดทำโครงร่างงานวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย	80
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย.....	84
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	85
3.4 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและกลยุทธ์การผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.....	87
3.5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
4.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.....	90
4.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	109
4.3 การพัฒนา (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.....	117
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	123
5.1 สรุปผลการวิจัย	123
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	126
5.3 ข้อเสนอแนะ	131
รายการอ้างอิง.....	132
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือหนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจรูปแบบ ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC).....	141

ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์.....	144
ภาคผนวก ค เอกสารประกอบการสัมภาษณ์.....	161
ภาคผนวก ง รายนามผู้ให้สัมภาษณ์/ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม/ผู้เข้าร่วมประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ.....	167
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย.....	172
ภาคผนวก ฉ รูปภาพเก็บรวบรวมข้อมูล.....	179
ประวัติผู้เขียน	182



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่	2.1 ตาราง TOWS Matrix.....	61
ตารางที่	3.1 การจับคู่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (TOWS Matrix).....	86
ตารางที่	3.2 ขั้นตอนการศึกษาวิจัย.....	87
ตารางที่	4.1 คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs).....	91
ตารางที่	4.2 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน.....	97
ตารางที่	4.3 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน และแนวทางการพัฒนา.....	103
ตารางที่	4.4 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และแนวทางการพัฒนา.....	106
ตารางที่	4.5 ผลการวิเคราะห์ PEST Analysis.....	110
ตารางที่	4.6 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis.....	112
ตารางที่	4.7 TOWS Matrix กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน.....	114
ตารางที่	4.8 TOWS Matrix กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน.....	116



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15
ภาพประกอบที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง.....	34
ภาพประกอบที่ 2.2 ความแตกต่างของความรู้ ทักษะและแรงจูงใจกับสมรรถนะ	35
ภาพประกอบที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของบุคคล บทบาทในงานและสิ่งแวดล้อมขององค์กรกับ ประสิทธิผลองค์กร	36
ภาพประกอบที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับ องค์กร	37
ภาพประกอบที่ 2.5 ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล ของสมรรถนะ	38
ภาพประกอบที่ 2.6 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับผลงานและผลลัพธ์	39
ภาพประกอบที่ 2.7 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์.....	64
ภาพประกอบที่ 4.1 กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน	121
ภาพประกอบที่ 4.2 กลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	122



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและการเมืองในระดับโลก ส่งผลให้สังคมโลกต่างปรับตัวอย่างรีบเร่ง เพื่อการดำรงอยู่และการแข่งขัน ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกต่างกำลังปรับโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อรองรับการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ 4 โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างสรรคนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การเชื่อมโยงเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการผลิตและการบริการหลังการขายในทุกขั้นตอนเพื่อตั้งศักยภาพสูงสุดในการผลิต และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จากแนวคิดจึงกลายเป็นนโยบายที่พร้อมขับเคลื่อน ประเทศไปข้างหน้า เพื่อสร้างความมั่งคั่งในศตวรรษที่ 21 อาทิ นโยบาย A Nation of Makers ของ สหรัฐอเมริกา Industry 4.0 ของเยอรมนี Made in China 2025 ของจีน Manufacturing Innovation 3.0 ของเกาหลีใต้ Make in India ของอินเดีย รวมไปถึง Smart Nation ของสิงคโปร์ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2559: 22)

ประเทศไทยโดยรัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยในเรื่องของประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) และการเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว โดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กล่าวเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำพาประเทศไทยสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” ในพิธีเปิดการประชุมประจำปี 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2560 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี ความตอนหนึ่งว่า

“...การเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาแรงงาน หรือทรัพยากรมนุษย์ ผมถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ ในการนำพาประเทศไปสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” ทั้งนี้ “คนไทย 4.0” ก็คือ คนในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องมีทักษะความรู้ ความคิดวิเคราะห์ ความสามารถ มีแรงบันดาลใจ และความมุ่งมั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน STEM ที่เรียกว่า สะเต็ม โดยทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ตลอดจนพ่อแม่ผู้ปกครอง ต้องร่วมมือพัฒนาคนไทย เยาวชนไทย เพื่อให้พร้อมรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก และสอดคล้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่มุ่งไปสู่เทคโนโลยี และนวัตกรรม ยึดหลักการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ นำไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

และคำนึงถึงส่วนรวม มีจิตสาธารณะ ปลูกฝังคุณธรรม สร้างค่านิยม และจิตสำนึกที่ดีให้แก่ประชาชน ใช้คุณธรรมนำการพัฒนาในการที่จะสร้างคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ รวมทั้งสร้างสังคมคุณธรรม ที่เกื้อกูลและแบ่งปันกัน..." (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2560)

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลให้การแข่งขันมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทั้งในแง่ของการแข่งขันทรัพยากรธรรมชาติ การแข่งขันทางการค้า การครอบงำทางวัฒนธรรม การเคลื่อนย้ายของประชากรและแรงงาน เป็นต้น เป็นเหตุให้ประเทศต่าง ๆ ที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันจำเป็นต้องรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างพลังในการแข่งขันกับประเทศมหาอำนาจในทวีปอื่น ๆ ทั่วโลก ด้วยเหตุนี้ ผู้นำอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ จึงมีความเห็นพ้องต้องกันว่า หากไม่รวมกันเป็นปึกแผ่น การแข่งขันกับกลุ่มต่าง ๆ หรือประเทศที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจ เช่น จีน อินเดีย ญี่ปุ่น หรือแม้แต่เกาหลีก็เป็นไปได้ยาก จึงได้มีการลงนามร่วมกันในการประชุมที่บาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ในปี พ.ศ.2546 เพื่อรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรทางภูมิรัฐศาสตร์และองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จัดตั้งเป็นประชาคมอาเซียน(Association of Southeast Asian Nations : ASEAN) มีผลอย่างเป็นทางการเมื่อปลายปี 2558 มีสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน ลาว กัมพูชา เวียดนาม และเมียนมาร์ เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศ รวมถึงให้อาเซียนมีความแข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกันที่ดี ในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ระดับโลก ประกอบด้วย 3 เสาหลัก (pillars) ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community : APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC) ซึ่งเกี่ยวข้องและส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะทำให้เกิดสันติภาพที่ยั่งยืน ความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองในภูมิภาค (อุทัย ดุลยเกษม, 2558: 160)

นอกจากนี้กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้เห็นพ้องกันในการจัดทำแผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อรองรับการดำเนินมาตรการต่าง ๆ ในการส่งเสริมประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยแผนงานดังกล่าว ครอบคลุมคุณลักษณะด้านการพัฒนามนุษย์ การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม ความยุติธรรมและสิทธิ ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างอัตลักษณ์อาเซียนและการลดช่องว่างการพัฒนา ซึ่งแผนงานดังกล่าวได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้มีความเป็นเอกภาพอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่ประชาชนอาเซียน และเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่งเสริมความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยประชาชนเข้าถึงโอกาสอย่างเที่ยงธรรมในการพัฒนาตนเอง และใช้กลไกทางการศึกษาในการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน โดยการส่งเสริมและลงทุนในด้านการศึกษาและด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้น

การบูรณาการด้านการศึกษาให้เป็นวาระการพัฒนาของอาเซียน กำหนดมาตรการปรับปรุงคุณภาพ และความเหมาะสมของการศึกษารวมทั้งการฝึกอบรมทางด้านเทคนิควิชาชีพ การใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเปิดกว้างทางการศึกษา ทางไกลและการศึกษาทางอินเทอร์เน็ต สร้างเครือข่ายทางการศึกษาในทุกกระดับ ส่งเสริม การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของอาเซียน เพื่อเตรียม ความพร้อมให้กับแรงงานอาเซียน เพื่อให้สามารถรับมือกับประโยชน์และสิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น จากการรวมตัวในภูมิภาค รวมถึงการส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสมโดยมีมาตรการในการจัดทำ กรอบด้านทักษะระดับชาติเพื่อนำไปสู่การยอมรับทักษะในระดับอาเซียน เป็นต้น (กรมอาเซียน, 2555: 132-136)

ประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกอาเซียน ตระหนักถึงบทบาทและภารกิจสำคัญ ในการเสริมสร้างความร่วมมือดังกล่าวเพื่อสร้างความแข็งแกร่งของอาเซียนในเวทีโลก โดยในประเด็น เกี่ยวกับการศึกษานั้น ประเทศไทยมีบทบาทในการเป็นเจ้าภาพดำเนินการตามแผนงานการศึกษา ของอาเซียน พ.ศ. 2559 – 2563 จำนวน 8 โครงการ ได้แก่ 1) จัดทำแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ อาเซียนศึกษา 2) จัดทำแนวทางการจัดโครงการ/กิจกรรม และผลลัพธ์ที่คาดหวังภายใต้ศูนย์อาเซียน ศึกษา 3) จัดทำปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการศึกษาให้แก่เด็กและ เยาวชนที่ตกหล่น 4) พัฒนา/ยกระดับโครงการฝึกงานข้ามพรมแดนในระดับอาชีวศึกษา 5) พัฒนา/ ดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนทางวิชาการระดับอาชีวศึกษา 6) ศึกษาวิจัยในลักษณะสหสาขา ด้านสังคมศาสตร์กับความยั่งยืนเพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นเศรษฐกิจกับผลกระทบจาก การบูรณาการอาเซียนรวมทั้งการวิเคราะห์นโยบายสำคัญ ๆ ของรัฐบาลของประเทศสมาชิก อาเซียน 7) ดำเนินการในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับภูมิภาค รวมทั้งเชื่อมโยงข้อมูล ระหว่างกัน 8) เสริมสร้างความแข็งแกร่งของการประเมินคุณภาพการอุดมศึกษาของอาเซียนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน(ระดับปริญญา) สำหรับนักศึกษาและนักวิชาการ โดยมีประเด็นที่อาเซียนให้ความสำคัญ คือ การดำเนินการอย่างบูรณาการร่วมกับองค์กรรายสาขาทั้งหน่วยงานระดับภูมิภาค และองค์กร รายประเทศ ให้มีการทำงานที่เชื่อมโยงและสอดประสานกันในหลากหลายสาขา และให้ความสำคัญ กับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในทุกกระดับ และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้เป็นต้นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ (สำนักความสัมพันธ์ ต่างประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 64-65)

จากการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโลก การรวมกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาคต่าง ๆ และ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วดังที่กล่าวข้างต้น ได้ส่งผลต่อระบบสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เข้ามาควบคุมการผลิต ที่มีลักษณะการใช้งานเฉพาะ ใช้ระยะเวลาการผลิตสั้นกว่า สิ้นเปลืองน้อยกว่า จะเข้ามาแทนที่ เช่น

ชิ้นส่วนรถยนต์ อาจได้รับการผลิตในประเทศอื่น ๆ 4 ประเทศ ที่มีความสามารถเฉพาะด้านแล้วนำมาประกอบในประเทศที่ 5 แล้วส่งขายไปทั่วโลก การเกิดบริษัทข้ามชาติทุนข้ามชาติที่เข้าไปแสวงหาผลกำไร อย่างไรก็ตามแดนในดินแดนต่าง ๆ ทั่วโลก แล้วผลกำไรที่เกิดขึ้น จะถูกส่งไปพัฒนาหรือถูกส่งไปยังบริษัทใหญ่ในประเทศแม่ เป็นต้น ซึ่งเป็นแบบฉบับธุรกิจโลกาภิวัตน์ ที่ส่งผลให้ธุรกิจการเงิน หลักทรัพย์ ธนาคารประกันภัย ต้องปรับตัวเพื่อรองรับธุรกิจแบบโลกาภิวัตน์ดังกล่าว โดยการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมจะเปลี่ยนระบบการผลิตมาเป็นการผลิตอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ระบบการเงินก็ต้องปรับมาบริการแบบ 24 ชั่วโมงด้วยกระแสเงินตราต่าง ๆ ได้ผ่านเข้าออกธนาคารตลอดเวลาในช่วงเวลาที่วัดกันเป็นเสี้ยววินาที โดยใช้อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอัตราเร็วนี้คือความสามารถที่จะก้าวล้ำหน้าที่ให้มีผลต่อการกระจายอำนาจและผลกำไรอย่างมากมาย (อารีย์ นัยพินิจ และคณะ, 2557: 6)

ซึ่งระบบเศรษฐกิจแบบใหม่นี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของการทำงานและตลาดแรงงาน ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นอย่างมาก อันเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความจำเป็นต้องมีการยกระดับทักษะการทำงานของแรงงานทุกระดับ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเมื่อเศรษฐกิจของโลกมีการเปลี่ยนแปลงก็ย่อมมีผลกระทบมาถึงประเทศไทยในลักษณะต่าง ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคน ตลาดแรงงานต้องการผู้ที่มีความรู้มีทักษะเฉพาะทางมากขึ้น มีการแข่งขันในการประกอบอาชีพสูงขึ้น คนงานบางส่วนต้องออกจากงาน สถานประกอบการจำนวนมากต้องปิดตัวลงอย่างกระทันหัน หากไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้ เพราะฉะนั้นเพื่อให้สามารถพัฒนาอาชีพและปรับเปลี่ยนการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ประชาชนในวัยแรงงานทุกเพศทุกวัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและเข้าสู่โลกอาชีพในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มุ่งเน้นพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (3Rs+8Cs) ประกอบด้วย ทักษะ 3Rs ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) และทักษะ 8 Cs ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving) ทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation) ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding) ทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) ทักษะการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy) ทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT literacy) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) ทักษะด้านการมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79-80)

ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคศตวรรษที่ 21 นี้สอดคล้องกับคำกล่าวของ ดร.อุทัย ดุลยเกษม นักการศึกษาของไทยได้กล่าวไว้ว่า “.....การศึกษาของไทยควรส่งเสริมการเรียนรู้ของคนไทยทุกคนเพื่อการเตรียมทักษะชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีและสามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว...” พร้อมทั้งเสนอแนะให้มีการเตรียมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้กับคนไทยทุกคนให้มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ความสามารถในการทำงานเชื่อมโยงกับเครือข่ายต่าง ๆ 3) ความว่องไวและความสามารถในการปรับตัว 4) ความคิดริเริ่มและความเป็นนักประกอบการ 5) ความสามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียน 6) ความสามารถในการเชิงข้อมูลและข้อสนเทศ และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อสนเทศได้ดี 7) ความใฝ่รู้และจินตนาการ ในส่วนขององค์ความรู้ใหม่นั้น จำเป็นต้องติดตามเอาใจใส่อย่างทันกาลอยู่เสมอ (อุทัย ดุลยเกษม, 2558: 49)

นอกจากนี้ การที่ผู้นำรัฐบาลได้ประกาศทิศทางการพัฒนาประเทศสู่ “ประเทศไทย 4.0” ที่มุ่งให้ประเทศมีรายได้สูงโดยการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต้องค้นหา New Engines of Growth หรือนวัตกรรมชุดใหม่ที่จะสร้างความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนให้กับประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 (สินธวะ คามดิษฐ์, 2559: 9) ดังนั้นในภาพรวมด้านการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องร่วมกันวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนากำลังคนในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนบริบทคนไทยไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยสามารถปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่เพื่อให้อยู่รอดในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีความสุข (สุนทร สันทรพานนท์, 2558: 7)

การศึกษาตลอดชีวิตจึงมีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยเตรียมคนให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและฉับพลันในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตจะช่วยให้คนสามารถปรับตัวและอยู่รอดได้ในโลกของการแข่งขันด้านเศรษฐกิจที่มีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของคนไทยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตจะสามารถช่วยให้สังคมไทยแข่งขันได้กับนานาประเทศ (สนอง โลหิตวิเศษ และสุนทร สุนันท์ชัย, 2553: 49)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชาติ มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังที่ได้กำหนดไว้ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 โดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ

รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความสามารถเชี่ยวชาญตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560): 14)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้ยึดหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ (1) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณและมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (2) คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (3) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ซึ่งถือเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศ ที่มีวิสัยทัศน์ประเทศไทยมีความมั่นคง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (4) เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยปี พ.ศ.2579 มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปีแรก (5) หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม และ(6) หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว นอกจากนี้ได้กำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยวางรากฐานการพัฒนาคนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข มีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 68-69) ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2574 ที่กำหนดให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง โดยมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 78-79)

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ผู้ใหญ่ที่อยู่ในวัยแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการประกอบอาชีพและการแข่งขันทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม การมีหลักประกันในการดำรงชีวิตที่มั่นคง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (กระทรวงแรงงาน, 2559: 11) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะฝีมือ ทักษะคิด ค่านิยม เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นคนที่มีคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ย่อมจะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้แก่ประเทศชาติให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น (กระทรวงแรงงาน, 2559: 15)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ผู้ใหญ่วัยแรงงานเพื่อให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยมีหน่วยปฏิบัติทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 25 แห่ง และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 52 แห่ง (ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2559) กระจายอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยดำเนินงานภายใต้ภารกิจสำคัญ คือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ และการรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2559: 9-13) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ตระหนักถึงสถานการณ์ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในระดับประเทศและในโลกที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและโลกการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 – 2564) โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้แรงงานไทยมีคุณภาพและมาตรฐานฝีมือ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นคนดี คนเก่ง มีความชำนาญ มีนิสัยการทำงานที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการภายใต้ภารกิจหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ แรงงาน 2) มาตรฐานฝีมือแรงงาน และ 3) ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการพัฒนากำลัง แรงงานให้มีมาตรฐานฝีมือระดับสากล พร้อมทั้งมีงานทำและมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2559: 4)

อย่างไรก็ตามแม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่ในขณะเดียวกันยังมีสถานประกอบกิจการจำนวนมากได้สะท้อนปัญหาด้านคุณภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน ที่ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน อาทิ การขาดความมุ่งมั่นอดทน ในการทำงาน ขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ และการตรงต่อเวลา ฯลฯ ซึ่งที่ผ่านมาหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยทั่วไปมักจะมีแนวโน้มเฉพาะทักษะฝีมือที่จะนำไปประกอบอาชีพ ส่วนเรื่องนิสัยหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการทำงานซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่สถานประกอบกิจการต้องการมักจะถูกชะเลยขาดการปลูกฝังและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันมีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก, 2556: 4) นอกจากนี้ จากข้อมูลผลการศึกษาความต้องการและการผลิตแรงงานฝีมือ (Skilled labor) เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญ 3 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ การผลิตอาหาร และการท่องเที่ยว ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ยังพบปัญหาที่สำคัญด้านแรงงานหลายประการ อาทิ ความไม่สอดคล้องของทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของแรงงานกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านทักษะภาษาอังกฤษและการสื่อสาร นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังระบุปัญหาทักษะแรงงานทั้งในแรงงานฝีมือและผู้เชี่ยวชาญเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดคำนวณ ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การบริหารเวลา การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การเข้าสังคม การปรับตัวการทำงานเป็นทีม และทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน และพบว่าแรงงานฝีมือมีปัญหาการขาดทักษะดังกล่าวรุนแรงกว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังพบว่าทัศนคติต่องานมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพแล้ว มักจะทำงานไม่ตรงตามสาขาที่เรียน หรือเปลี่ยนไปศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพอื่น (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี, 2558: 136-139)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น การที่จะพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของโลก ยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความสลับซับซ้อนเชื่อมโยงและเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญ การแข่งขันที่รุนแรงในสังคมโลก จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ จะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในชาติเป็นสำคัญ การสร้างคนให้มีคุณภาพนั้นย่อมมีรากฐานมาจากการสร้างคุณภาพทางการศึกษาให้เกิดขึ้น ดังนั้น ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันโลก ในยุคการเปลี่ยนแปลง โดยครูไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในวิชาชีพที่สอนเท่านั้น ยังต้องมีการเพิ่มเติมทักษะและความรู้ที่ครูในศตวรรษที่ 21 ควรมี ดังที่ศาสตราจารย์นายแพทย์

วิจารณ์ พานิช ได้ให้ทัศนะไว้ว่าครูที่ดีต้องฝึกฝนผู้เรียนให้มีทักษะสำคัญต่าง ๆ เพื่อสร้างการเรียนรู้ สำหรับศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2555: 16-21) นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ มีเป้าหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79-80)

ดังนั้น การเตรียมความพร้อมเพื่อให้ครูมีสมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21 จึงมีความ จำเป็นและสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฉ) เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนากำลังแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวก และถ่ายทอด ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ ครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยครูฝึกเป็นผู้ทำหน้าที่วางแผนการเรียนการสอน เตรียมการสอน ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ควบคุมการฝึก และการประเมินผล และมีหน้าที่อื่น ๆ เช่น ทดสอบหรือพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าฝึก ปรับปรุงหลักสูตร หัวข้อวิชาที่สอน ตลอดจนปรับปรุง วิธีการสอนเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม และอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมของผู้เรียน เป็นต้น แต่จากการศึกษาข้อมูลเอกสารด้านการพัฒนาบุคลากรฝึก หรือครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่าหลักสูตรและเนื้อหาส่วนใหญ่มุ่งเน้น การพัฒนาทักษะด้านอาชีพ (hard skills) เพื่อให้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ส่วนการพัฒนาทักษะ ด้านสังคม (soft skills) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 พบว่ายังไม่มี แนวทางที่ชัดเจน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2559: 15)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง แรงงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (ทักษะ 8Cs) ทั้งนี้เพื่อให้ครูฝึกสามารถนำ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ไปพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และถ่ายทอดทักษะ ประสบการณ์ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้ออกไปเป็นกำลังแรงงานที่มีศักยภาพสอดคล้องกับ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อเตรียม คนในสังคมไทยให้มีทักษะการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 65) โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งประเด็นการศึกษา สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และนำผลที่ได้จากการศึกษา มาทำการวิเคราะห์หา จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1.3.2 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1.3.3 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ข้อมูลสถานการณ์แรงงาน นโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ประชาคมอาเซียน นโยบายรัฐบาลด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในพื้นที่ 4 ภูมิภาค 8 จังหวัด ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า เป็นหน่วยงานที่มีการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ภาคเหนือ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย สำนักงานพัฒนาฝีมือ
แรงงานแพร่

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ

ภาคกลาง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม สำนักงานพัฒนาฝีมือ
แรงงานอ่างทอง และกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
กรุงเทพมหานคร

ภาคใต้ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
สตูล

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น
5 กลุ่ม จำนวน 75 คน ได้แก่

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา
จำนวน 10 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้ เป็นบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสอนและการทำวิจัยด้านศึกษาระดับอุดมศึกษา
ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป

กลุ่มที่ 2 บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้บริหาร ได้มาจากการ
การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้ เป็นผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหาร
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในพื้นที่ 4 ภูมิภาค จำนวน 8 จังหวัด รวม 8 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์
ในการบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป และผู้บริหารกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและ
ผู้ประเมิน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกและครูฝึกฝีมือแรงงาน จำนวน
1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน

กลุ่มที่ 3 บุคลากรระดับผู้บริหารของสถาบันการศึกษาเอกชนและผู้บริหารงาน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัย
เทคโนโลยีโตโยต้า และสำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เครือเบทาโกร จำกัด รวมทั้งสิ้น
จำนวน 3 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion Participants)

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับผู้ปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานและครูฝึกฝีมือแรงงาน (ใน 7 กลุ่มสาขาอาชีพได้แก่ ช่างก่อสร้าง ช่างอุตสาหกรรม ช่างเครื่องกล ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ช่างเกษตรอุตสาหกรรม และสาขาอาชีพภาคบริการ) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไปในพื้นที่ 4 ภูมิภาค 8 จังหวัด รวมทั้งสิ้น จำนวน 48 คน ซึ่งปฏิบัติงานประจำที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

กลุ่มที่ 5 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนจากหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สามารถนำกลยุทธ์ที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคศตวรรษที่ 21

1.5.2 องค์กรภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานควรมีแนวนโยบาย/แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานที่สอดคล้องและเกื้อหนุนกันเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดส่งผลให้การผลิตแรงงานคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) ของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะ 3Rs 8Cs ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งในการวิจัยฉบับนี้ศึกษาเฉพาะทักษะ 8Cs ประกอบด้วย

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problemsolving) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาและสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผลโดยรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของสถานการณ์หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

2. ทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation) หมายถึง ความสามารถในการที่จะ นำเสนอทางเลือก หรือแนวทางแก้ปัญหา หรือสร้างนวัตกรรม หรือริเริ่มสร้างสรรค์ กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์ต่อสังคม

3. ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding) หมายถึง การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและ ให้การยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้อื่น สามารถปรับตัวและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และปรับวิธีการทำงานและการดำรงชีวิต ให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม

4. ทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในทีม เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. ทักษะการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & Media literacy) หมายถึง มีความสามารถในการเข้าถึง และการประเมินสื่อสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ สามารถใช้และการจัดการสารสนเทศ อย่างสร้างสรรค์ จากแหล่งข้อมูลจำนวนมากและหลากหลาย สามารถวิเคราะห์สื่อ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media) ได้อย่างเหมาะสมตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม

6. ทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT literacy) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน สามารถการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณ และปลอดภัย และสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) หมายถึง การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด

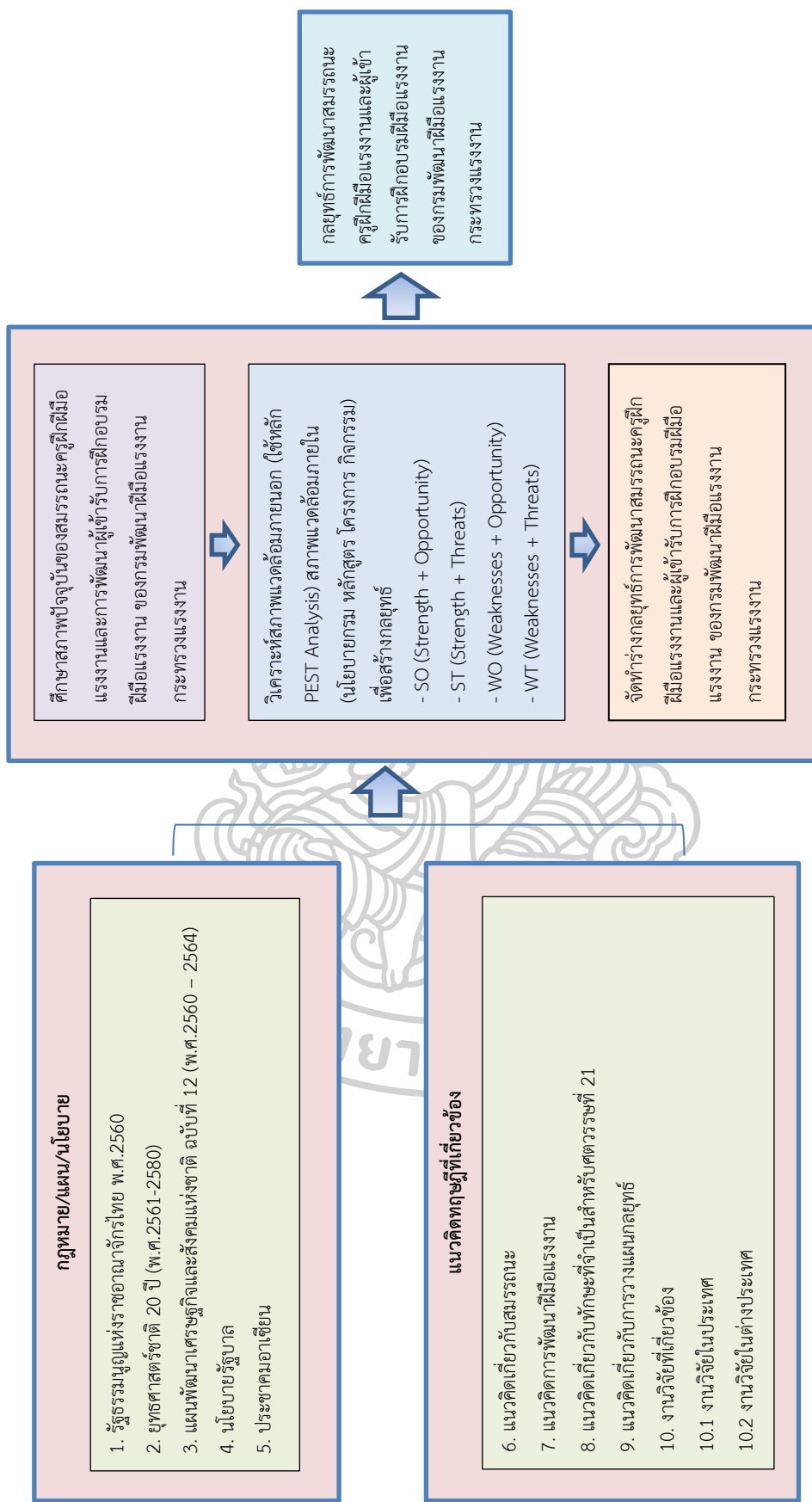
8. ทักษะด้านคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา กรุณา และปรารถนาดีต่อผู้อื่น ดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบของสังคม

กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงานไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต เพื่อประกอบในการวางแผนใช้วิธีการ และทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ครูฝึกฝีมือแรงงาน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude) ซึ่งดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หมายถึง แรงงานใหม่หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การทำงาน ซึ่งยังไม่มีพื้นฐานด้านอาชีพ ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง หน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนากำลังแรงงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีหน่วยปฏิบัติ ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 77 แห่งทั่วประเทศ ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 25 แห่ง และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 52 แห่ง



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน” ใช้การวิเคราะห์เพื่อศึกษาทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาลด้านการพัฒนากำลังแรงงาน แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560
- 2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
- 2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
- 2.4 นโยบายรัฐบาล
- 2.5 ประชาคมอาเซียน
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.7 แนวคิดการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2.8 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21
- 2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์
- 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.10.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มีหลักการสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและแรงงาน ดังนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา 25 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติและคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำเช่นนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่ใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นนั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีมาตรการกฎหมายนั้นขึ้นใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพิกงเท่าที่จำเป็นหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวกายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา 42 บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา 48 สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ

มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน

ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้บริหารจัดการงบประมาณให้แก่กองทุนหรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา 66 รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาชาติโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกันและไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(1) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่าง ๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(2) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(3) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

(4) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมรวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน
ช. ด้านอื่น ๆ

(4) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560): 7, 77, 80)

2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปี ข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งคนไทยในอนาคต จะต้องมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา

ที่ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างระบบนิเวศน์ที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดย (1) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว (2) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (3) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (4) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชน เป็นฐาน (5) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (6) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชน ในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ (7) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย (1) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (2) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะ ศตวรรษที่ 21 (3) ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน และ (4) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อน ประเทศ

3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้น ผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 (2) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกๆระดับ ทุกประเภท (4) การพัฒนาระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (5) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ และประชาคมโลก (6) การวางพื้นฐาน ระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (7) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทาง วิชาการระดับนานาชาติ

4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (1) การพัฒนาและส่งเสริม พหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย (2) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ (3) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทย ที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

5. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย (1) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (2) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (4) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย

สนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี และ (5) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

6. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดย (1) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (2) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน (3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และ (4) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดย (1) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต (2) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (3) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ และ (4) การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา (ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580), ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 235 ตอนที่ 82 ก (13 ตุลาคม 2561): 35-43)

2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

ประเทศไทยประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2559 เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ในช่วงระยะ 5 ปีแรก โดยคำนึงถึงการดำเนินการต่อยอดไปสู่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13, 14 และ 15 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยตั้งเป้าหมายในมิติหลัก ๆ ประกอบด้วย (1) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียงมีความเป็นไทย (2) การลดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจน การเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15 (3) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ และมีผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ รวมทั้งมีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นประเทศที่มีรายได้สูงภายในปี 2579 (4) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคง อาหาร พลังงาน และน้ำ

โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการ อย่างถูกหลักสุขาภิบาล เพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน (5) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลงประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ และ (6) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระขึ้น เป้าหมายทั้ง 6 กลุ่มหลักภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 สะท้อนถึงเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเป้าหมายในระยะยาวภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องบรรลุภายในระยะเวลา 20 ปี ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (3) ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (4) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน และ (6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย และประกอบกับอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์และกลไกสนับสนุนให้การดำเนินยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ด้านให้สัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วย (7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ (8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม (9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และ (10) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 19 - 21)

สรุปประเด็นสำคัญของยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสำนึก และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดย (1) ส่งเสริมการเลี้ยงดูในครอบครัวที่เน้นการฝึกเด็กให้รู้จักการพึ่งพาตัวเอง มีความซื่อสัตย์ มีวินัย มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ ในรูปแบบของกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรประจำวัน และให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองเป็นแบบอย่างที่ดีให้เด็กสามารถเรียนรู้และยึดถือเป็นต้นแบบ

ในการดำเนินชีวิต (2) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม ความมีวินัย จิตสาธารณะ รวมทั้งเร่งสร้างสภาพแวดล้อมภายในและโดยรอบ สถานศึกษาให้ปลอดจากอบายมุขอย่างจริงจัง (3) ปรับวิธีการเผยแพร่หลักศาสนาให้มุ่งชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิตตามหลักธรรมคำสอนที่เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง นำไปสู่การปลูกฝัง ค่านิยมที่ดีงาม (4) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ จัดระเบียบทางสังคม และกำหนดบทลงโทษแก่ผู้ละเว้นการปฏิบัติตามบรรทัดฐานในสังคม (5) จัดสรร เวลาและพื้นที่ออกอากาศให้แก่สื่อสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันดี โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีผู้ชมมากที่สุด และส่งเสริมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์สร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาท สิทธิ และหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดี (6) ผลักดันให้มีการนำวัฒนธรรม การทำงานที่พึงประสงค์ไปใช้ปฏิบัติจนให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของคนในสังคมไทย อาทิ การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย การทำงานเป็นทีม การเคารพในความคิดเห็น ที่แตกต่าง การทำงานอย่างกระตือรือร้น

2. พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า โดย (1) ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม โดยให้ความรู้แก่พ่อแม่หรือผู้ดูแลเด็กในเรื่องการมีโภชนาการที่เหมาะสม วิธีการเลี้ยงดูเด็กที่จะ กระตุ้นพัฒนาการเด็กในช่วง 0 - 3 ปีแรก รวมทั้งสนับสนุนให้แม่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างน้อย 6 เดือน กำหนดมาตรการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้พ่อแม่สามารถเลี้ยงดูบุตร ได้ด้วยตนเองทั้งการจูงใจให้สถานประกอบการจัดให้มีการจ้างงานที่ยืดหยุ่น รณรงค์ให้ผู้ชายตระหนัก และมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ในบ้านและดูแลบุตรมากขึ้น พัฒนาหลักสูตรการสอนที่อิงผลงานวิจัย ทางวิชาการและปรับปรุงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เน้นการพัฒนาทักษะ สำคัญด้านต่าง ๆ อาทิ ทักษะทางสมอง ทักษะด้านความคิดความจำ ทักษะการควบคุมอารมณ์ ทักษะ การวางแผนและการจัดระบบ ทักษะการรู้จักประเมินตนเอง ควบคู่กับการยกระดับบุคลากรในสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมทั้งทักษะ ความรู้ จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ สนับสนุน การผลิตสื่อสร้างสรรค์ที่มีรูปแบบหลากหลายที่ให้ความรู้ในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัย อาทิ ครอบครัวยุคใหม่ อนามัยแม่และเด็ก วิธีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคม ผลักดันให้มี กฎหมายการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะการเรียนรู้เน้นการเตรียมความพร้อม เข้าสู่ระบบการศึกษา การพัฒนาสุขภาพอนามัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยและการเตรียมทักษะการอยู่ใน สังคมให้มีพัฒนาการอย่างรอบด้าน

3. พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิด สร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดย (1) ปรับกระบวนการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เด็กมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงสอดคล้องกับพัฒนาการของสมองแต่ละช่วงวัย

เน้นพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านศิลปะ และด้านภาษาต่างประเทศ (2) สนับสนุนให้เด็กเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาทิ การอ่าน การบำเพ็ญประโยชน์ ทางสังคม การดูแลสุขภาพการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การวางแผนชีวิต (3) สร้างแรงจูงใจให้เด็กเข้าสู่ การศึกษาในระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษาที่มุ่งการฝึกทักษะอาชีพให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน

4. ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน โดย (1) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และ ให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ (2) เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการ และการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดประมาณ ความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต (3) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและ ให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่และอาชีพอิสระทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุนและการตลาด ที่เหมาะสม และให้สถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรระยะสั้นพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็น สำหรับแรงงานกลุ่มนี้ (4) ส่งเสริมให้สถาบันการเงินร่วมกับสถานประกอบการกำหนดมาตรการ การออมที่จูงใจแก่แรงงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการออมอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงทาง การเงินหลังเกษียณ

5. พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น โดย (1) จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น (2) สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงิน และการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ (3) สนับสนุนช่องทาง การตลาด แหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

6. ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดย (1) ปรับระบบบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีขนาดและจำนวนผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานให้มีการจัดการทรัพยากร ร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสมตามความจำเป็นของพื้นที่และโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วน วัยเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง (2) ปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้แนะนำและสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างมาตรการจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามา เป็นครู ปรับระบบประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครู อย่างต่อเนื่อง (3) พัฒนาระบบประเมินคุณภาพมาตรฐานที่สามารถวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับการศึกษา (4) ส่งเสริมมาตรการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการขนาดกลางที่มีศักยภาพเข้าร่วมระบบทวิภาคี

หรือสหกิจศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการ ครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงให้ร่วมวางแผน การจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลผู้เรียน (5) ขยายความร่วมมือ ระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ภาคเอกชน และผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนางานวิจัยไปสู่นวัตกรรม รวมทั้งขยายการจัดทำและการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะให้มากขึ้น (6) จัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เป็นสื่อ อิเล็กทรอนิกส์และสามารถใช้งานผ่านระบบอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก ทัวถึง ไม่จำกัดเวลาและสถานที่และใช้มาตรการทางภาษีจูงใจให้ภาคเอกชนผลิตหนังสือ สื่อการอ่านและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและ ราคาถูก

7. ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต อาทิ พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด โบราณสถาน อุทยานประวัติศาสตร์ โรงเรียนผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบ การจัดการความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2559: 67-70)

2.4 นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลยุคปัจจุบันภายใต้การนำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลง นโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562 ด้านการพัฒนาศักยภาพคนไทยให้มีความ พร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้คนไทยในอนาคตเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีแบบแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาที่มุ่ง พัฒนาคนในทุกมิติตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้มีความสมบูรณ์ เป็นคนดี มีวินัย เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งการพัฒนาาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสมแก่ ประชาชนในกลุ่มต่าง ๆ โดยมีนโยบายการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของ คนไทยทุกช่วงวัย ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดย (1) จัดให้มีระบบพัฒนาเด็กแรกเกิดอย่างต่อเนื่อง จนถึงเด็กวัยเรียนให้มีโอกาสพัฒนาด้านศักยภาพ เพื่อสร้างคนไทยที่มีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ ผ่านครอบครัวที่อบอุ่นในทุกรูปแบบครอบครัว เพื่อส่งต่อการพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพสู่การพัฒนา ในระบบถัดไปบนฐานการให้ความช่วยเหลือที่คำนึงถึงศักยภาพของครอบครัวและพื้นที่ เตรียมความพร้อมการเป็นพ่อแม่ ความรู้เรื่องโภชนาการและสุขภาพ การอบรมเลี้ยงดู การอบรมพัฒนาเด็กปฐมวัย ผ่านการให้บริการสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั่วประเทศให้ได้มาตรฐาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาและผู้ดูแลเด็กปฐมวัย ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และ (2) ส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึง พหุปัญญาที่หลากหลายของเด็กแต่ละคนให้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ผ่านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับระบบโรงเรียนปกติที่เป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน

2. พัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่ โดย (1) ปรับรูปแบบการเรียนรู้และการสอนเพื่อพัฒนาทักษะและอาชีพของคนทุกช่วงวัยสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยปรับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาให้ทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอน และปรับระบบดึงดูด การคัดเลือก การผลิตและพัฒนาครู ที่นำไปสู่การมีครูสมรรถนะสูงเป็นครูยุคใหม่ที่สามารถออกแบบและจัดระบบการสร้างความรู้ สร้างวินัย กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโลกทัศน์มุมมองของเด็กและครูด้วยการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นควบคู่กับหลักการทางวิชาการ และ (2) จัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ทั้งใน ส่วนฐานความรู้และระบบความคิดในลักษณะสหวิทยาการ และตรงกับความต้องการของประเทศ ในอนาคต และเป็นผู้เรียนที่สามารถปฏิบัติได้จริงและสามารถกำกับกับการเรียนรู้ของตนเองได้ รวมถึง มีทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาที่สามที่สามารถสื่อสารและแสวงหาความรู้ได้ มีความพร้อมทั้ง ทักษะความรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3. พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0 โดยการจัดระบบและกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ชัดเจนเป็นระบบ ในการพัฒนากำลังคนที่มีขั้นสูงให้สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมถึง การสร้างและพัฒนานวัตกรรม ซึ่งต้องครอบคลุมการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในอุตสาหกรรมแล้ว กำลังคนที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในอนาคต รวมทั้งเร่งรัดและขยายผลระบบคุณวุฒิ วิชาชีพ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

4. ดึงดูดคนเก่งจากทั่วโลกเข้ามาร่วมทำงานกับคนไทย และส่งเสริมผู้มีความสามารถสูง สนับสนุนให้ธุรกิจชั้นนำในประเทศดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถระดับสูงจากทั่วโลกโดยเฉพาะคนไทย เพื่อกลับมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญให้แก่ บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับ ประเทศ โดยในระยะแรกให้ความสำคัญกับการดึงดูดนักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาร่วมวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นแนวหน้าในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมายรวมทั้งมีพื้นที่ให้กลุ่มผู้มีความสามารถ พิเศษที่มีศักยภาพสูงได้ทำงานร่วมกัน หรือร่วมกับเครือข่ายอื่น ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ใหม่ ๆ ให้กับประเทศ

5. วิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ โดย (1) ส่งเสริมการวิจัยและ พัฒนานวัตกรรมเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและความยากจน ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคมและนวัตกรรมในเชิงพื้นที่ที่สามารถช่วยแก้ปัญหา ความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสสำหรับผู้ด้อยโอกาส และยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงวัยควบคู่ไปกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ให้พร้อมสำหรับโลกยุคดิจิทัลและอุตสาหกรรม 4.0 ตามความเหมาะสมได้อย่าง เป็นรูปธรรม โดยระยะแรกจะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพของ

ประชาชนอย่างครบวงจร ทั้งระบบยา วัคซีน เวชภัณฑ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (2) ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง และ (3) สร้างเครือข่ายการทำวิจัย ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ปฏิรูปและบูรณาการระบบการเรียนการสอนกับระบบงานวิจัยและพัฒนา ให้เอื้อต่อการเพิ่มศักยภาพด้านนวัตกรรมของประเทศ เพื่อสนับสนุนการสร้างการแข่งขันของธุรกิจ ไทยทุกระดับในเวทีการค้าโลก ส่งเสริมกระบวนการทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนในการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี นวัตกรรมให้เป็นระบบเปิด และมีการบูรณาการการทำงานกัน อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเชื่อมโยงระบบการศึกษาจริงในภาคธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง นักวิจัยมืออาชีพและนวัตกรรมที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและยกระดับงานวิจัย สู่อุตสาหกรรมเพิ่มศักยภาพ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ

6. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทุกช่วงวัย โดย (1) มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียน ควบคู่กับการพัฒนาครู เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับบนพื้นฐานการสนับสนุน ที่คำนึงถึงความจำเป็นและศักยภาพของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง พร้อมทั้งจัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำ ของโรงเรียนทุกระดับ และสร้างระบบวัดผลโรงเรียนและครูที่สะท้อนความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิด กับผู้เรียน คำนึงครูให้นักเรียนโดยลดภาระงานที่ไม่จำเป็น รวมถึงจัดให้มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยการเชื่อมโยงหรือส่งต่อข้อมูลครอบครัวและผู้เรียนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงการพัฒนาตลอดช่วงชีวิต ตลอดจนพัฒนาช่องทางให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (2) พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างสรรค์ที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียน การสอนออนไลน์แบบเปิดที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจและ เหมาะสมกับช่วงวัย ตลอดจนพัฒนาแหล่งเรียนรู้และอุทยานการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่เชื่อมโยง เทคโนโลยีกับวิถีชีวิต และส่งเสริมการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าสู่สังคมสูงวัย (3) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยจัดการศึกษากับ กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา มุ่งเน้นกลุ่มเด็กด้อยโอกาสและกลุ่มเด็กนอกระบบ การศึกษา ปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะ พื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบโรงเรียนพี่เลี้ยงจับคู่ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพการศึกษาดี กับโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมให้ภาคเอกชน ชุมชนในพื้นที่ เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการศึกษาในพื้นที่ สนับสนุนเด็กที่มีความสามารถแต่ไม่มีทุนทรัพย์ เป็นกรณีพิเศษ ตลอดจนแก้ปัญหาหนี้สินทางการศึกษา โดยการปรับโครงสร้างหนี้กองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษา และทบทวนรูปแบบการให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่เหมาะสม (4) พัฒนาทักษะอาชีพ ทุกช่วงวัย โดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพของทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีกลไกการวัดและ

ประเมินผลเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน ส่งเสริมเยาวชนที่มีศักยภาพด้านกีฬาให้สามารถพัฒนาไปสู่นักกีฬาอาชีพ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่อาจจะเปลี่ยนไปตามแนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอนาคต และ (5) ส่งเสริมหลักคิดที่ถูกต้อง โดยสอดแทรกการปลูกฝังวินัยและอุดมการณ์ที่ถูกต้องของคนในชาติ หลักคิดที่ถูกต้องด้านคุณธรรม จริยธรรม การมีจิตสาธารณะ การเคารพกฎหมาย และกติกาของสังคมเข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมกลไกสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวในทุกมิติอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ รวมทั้งลงโทษผู้ละเมิดบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนประเทศ

7. จัดทำระบบปริญญาชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น เน้นออกแบบหลักสูตรระยะสั้นตามความสนใจ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและทักษะอาชีพของคนทุกช่วงวัยในพื้นที่และชุมชนเป็นหลัก พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นรูปแบบธนาคารหน่วยกิต ซึ่งเป็นการเรียนเก็บหน่วยกิตของวิชาเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนข้ามสาขาวิชาและข้ามสถาบัน การศึกษา หรือทำงานไปพร้อมกัน หรือเลือกเรียนเฉพาะหลักสูตรที่สนใจ เพื่อสร้างโอกาสของคนไทยทุกช่วงวัยและทุกระดับตามความสามารถตนเองทั้งในด้านการศึกษาและการดำรงชีวิต (สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี, 2562: 20-23)

2.5 ประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 มีสมาชิก 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม ลาว เมียนมาร์ และกัมพูชา ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ เสาหลักด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) เสาหลักด้านประชาคมการเมือง และความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political - Security Community : APSC) และเสาหลักด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC) โดยประชาคมอาเซียนได้เกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบเมื่อปี ค.ศ. 2015 หรือ พ.ศ. 2558 มีวัตถุประสงค์เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพ และความมั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเสาหลักด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ได้มีความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ การจัดตั้งเขตการค้าเสรี (ASEAN Free Trade Area: AFTA) มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมอาเซียนให้เป็นตลาด และฐานการผลิตเดียวกัน มีการเคลื่อนย้ายสินค้าบริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนอย่างเสรี สำหรับ

การเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือเสรี (Free Flow Of Skilled Labour) เพื่อความร่วมมือในการสร้างมาตรฐานวิชาชีพอาเซียน และการอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานวิชาชีพอาเซียน สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น ตามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ฉบับที่ 2 (Bali Concord II) ซึ่งเป็นผลมาจากการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 9 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2547 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย โดย ASEAN ได้กำหนดให้มีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ด้านคุณสมบัติสาขาวิชาชีพอาเซียน มีหลักการสำคัญเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรีตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) ซึ่งปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันแล้ว 7 สาขาวิชาชีพอาเซียน ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี และ 32 วิชาชีพอาเซียนด้านการท่องเที่ยว ภายใต้เป้าหมาย การลดอุปสรรคการประกอบวิชาชีพในภูมิภาค ASEAN ทั้งนี้ บุคลากรในสายวิชาชีพดังกล่าวข้างต้น ถ้ามีความสามารถ และผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดจะสามารถทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศได้อย่างเสรี ซึ่งการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เศรษฐกิจในภูมิภาคแห่งนี้มีความเข้มแข็งขึ้น และเป็นแหล่งการลงทุน แหล่งการจ้างงานที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 3 ในทวีปเอเชีย รองจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศอินเดีย ประเทศไทยในฐานะสมาชิกของอาเซียนจะได้รับทั้งประโยชน์ และผลกระทบเชิงลบจากการค้า บริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี สำหรับด้านประโยชน์ที่จะได้รับนั้น เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับตลาดแรงงานของประเทศไทย และสร้างโอกาสในการมีงานทำให้แก่คนไทยมากขึ้น ด้านผลกระทบเชิงลบด้านแรงงาน เนื่องจากการขยายตัวของภาคการผลิตทำให้มีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือมากขึ้นในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในขณะที่เดียวกันมาตรฐานแรงงานของผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตต่าง ๆ จะสูงขึ้น รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานที่มีฝีมือ และแรงงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นด้วย การเปิดเสรีจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดกลาง และขนาดใหญ่ด้วยความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนด้านแรงงานอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting - ALMM) ซึ่งจะมีการประชุมรัฐมนตรีด้านแรงงานทุก 2 ปี ซึ่งประเด็นแรงงานย้ายถิ่นถูกบรรจุอยู่ในประชาคมสังคม - วัฒนธรรมอาเซียน ปี 2550 โดยผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้รับรองปฏิญญาอาเซียนเรื่องการปกป้อง และส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers หรือ ACMW) ปฏิญญานี้กำหนดให้ทั้งประเทศต้นทาง และปลายทางสนับสนุนศักยภาพ และศักดิ์ศรีของแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งตระหนักในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานรวมทั้งครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง นอกจากนี้ยังผูกมัดทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง ส่วนแรงงาน

ย้ายถิ่นที่ไม่ถูกกฎหมายไม่รวมอยู่ในปฏิญญานี้ ซึ่งกลไกการทำงานด้านแรงงานประกอบด้วย ที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านแรงงานอาเซียน (Senior Labour Official Meeting Working Group: SLOM - WG) และคณะกรรมการการปฏิบัติตามปฏิญญาอาเซียนเกี่ยวกับการคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานอาเซียน (The ASEAN Committee on The Implementation of The ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers: ACMW) โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ ดังนี้ (1) ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของปฏิญญา (2) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (3) สนับสนุนความร่วมมือ ทวิภาคี และระดับภูมิภาค และความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (4) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนนโยบาย และแผนงานคุ้มครอง และสนับสนุนสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (5) สนับสนุนองค์การระหว่างประเทศ, ประเทศที่เป็นภาคีการเจรจา (Dialogue Partners) และประเทศอื่น ๆ เพื่อให้การเคารพ สนับสนุนกฎต่าง ๆ และสนับสนุนช่วยเหลือในการนำมาตรการในปฏิญญาไปสู่การปฏิบัติ (6) สนับสนุนความสอดคล้องของกลไกระหว่างประเทศที่ส่งออก และรับเข้าแรงงานซึ่งคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิของแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามข้อผูกมัดตามย่อหน้าที่ 17 ของปฏิญญา (7) ดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสำนักเลขาธิการอาเซียนในการจัดเตรียมรายงานของเลขาธิการอาเซียนในการประชุมสุดยอดอาเซียน (8) ดำเนินการพัฒนากลไกของอาเซียนในการคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิแรงงาน ย้ายถิ่น คณะกรรมการฯ ได้รายงานต่อที่ประชุมเจ้าหน้าที่แรงงานอาวุโส (Senior Labour Official Meeting หรือ SLOM) มีภาระหน้าที่ คือ การร่างกรอบตราสารอาเซียนในการคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ ได้กำหนดแผนการทำงานโดยเน้นย้ำการคุ้มครอง และส่งเสริมแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งการพัฒนากลไกอาเซียนในการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตามกระบวนการณ์นี้ได้หยุดชะงักลงเนื่องจากสมาชิกอาเซียนไม่สามารถบรรลุข้อตกลงเกี่ยวกับความคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย ซึ่งความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนด้านแรงงานอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labour Ministers Meeting-ALMM) ซึ่งจะมีการประชุมรัฐมนตรีด้านแรงงานทุกสองปี ประเด็นแรงงานย้ายถิ่นถูกบรรจุอยู่ในประชาคมสังคม-วัฒนธรรมอาเซียน โดยผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้รับรองปฏิญญาอาเซียนเรื่องการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (ASEAN Declaration on The Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers หรือ ACMW) ปฏิญญานี้กำหนดให้ทั้งประเทศต้นทาง และปลายทางสนับสนุนศักยภาพ และศักดิ์ศรีของแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งตระหนักในสิทธิพื้นฐานของแรงงานรวมทั้งครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง และยังผูกมัดทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง ส่วนแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ถูกกฎหมายไม่รวมอยู่ในปฏิญญานี้ (อรเทพ อินทรสกุล, 2560: 39-40)

2.6. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.6.1 ความหมายของสมรรถนะ

McClelland (1999) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบได้

Parry (1997) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลของงานในตำแหน่งงานนั้น และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยการอบรมและพัฒนา

Spencer and Spencer (1993) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะฐานรากของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประสิทธิผลของงาน เป็นคุณลักษณะในส่วนลึกเฉพาะของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถทำนายผลลัพธ์ที่ดีเลิศของงาน (Superior Performance)

National Training Board (1992) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะประกอบด้วยลักษณะของความรู้ และทักษะซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ในขอบเขตของอาชีพ หรือระดับอุตสาหกรรมที่ได้มาตรฐานการปฏิบัติงานตามความต้องการของงานนั้น ๆ หมายความว่าบุคคลที่มีสมรรถนะ คือ บุคคลที่สามารถทำงานชิ้นหนึ่ง ๆ ได้ครบสมบูรณ์ในมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ

Boyatzis (1982) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สรุป สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของตัวบุคคล ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลสร้างผลงานไปสู่ผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ

2.6.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์กร ได้เริ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1960 โดย McClelland ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เสนอบทความทางวิชาการที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ดี ของบุคคลากรในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการ

ที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถของบุคคล แต่ควรพิจารณาจากความสามารถมากกว่า คะแนนทดสอบ (Test Scores) (McClelland, David, & Winter, 1969: 25) ต่อมาในปี ค.ศ. 1970 บริษัท McBer ซึ่ง McClelland เป็นผู้ดูแล ได้รับการติดต่อจาก องค์กร The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer: FSIOs) ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยก่อนหน้านั้น การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดี ไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ McClelland จึงได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ ในการคัดเลือกคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อทดสอบแบบเก่า โดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดี แล้วเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่า สมรรถนะ

McClelland (1973) ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จนั้นไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ (Stone, 1999) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ McClelland ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะ หรือความสามารถของบุคคลนั้น ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่า IQ จึงทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ

McClelland (1999) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ข่าวสาร (Information) ที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้น ๆ เช่น ครูภาษาอังกฤษมีความรู้เกี่ยวกับการพูด อ่าน เขียนภาษาอังกฤษ ศัลแพทย์มีความรู้เรื่องกล้ามเนื้อและ ระบบประสาทในร่างกายมนุษย์ เป็นต้น ความรู้เป็นสมรรถนะที่สลับซับซ้อน คะแนนจากการทดสอบเป็นความรู้ที่ไม่อาจทำนายผลการปฏิบัติงานได้เสมอไป เนื่องจากการทดสอบไม่ได้วัดความรู้และทักษะที่ใช้จริงในการปฏิบัติงาน ข้อสอบส่วนมากเพียงแต่วัดความจำ ทั้งที่จริงแล้วสิ่งที่สำคัญ คือความสามารถในการหาข้อมูลข่าวสาร ความจำในข้อเท็จจริงบางเรื่อง มีความสำคัญน้อยกว่าข้อเท็จจริงที่ตรงกับปัญหาเฉพาะนั้น ๆ นอกจากนี้ข้อสอบวัดความรู้มักคิดว่าผู้ตอบสามารถตอบได้ถูกต้องตามคำถามที่กำหนดได้หรือไม่ แต่ไม่ได้วัดบุคคลนั้นสามารถกระทำบนพื้นฐานของความรู้ที่มีอยู่ได้หรือไม่

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงออกหรือกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนชำนาญ เช่น ทักษะแพทย์มีทักษะทางกายภาพในการผ่าตัดโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเจ็บหรือเสียวประสาท ทักษะการขับรถยนต์อย่างปลอดภัย เป็นต้น

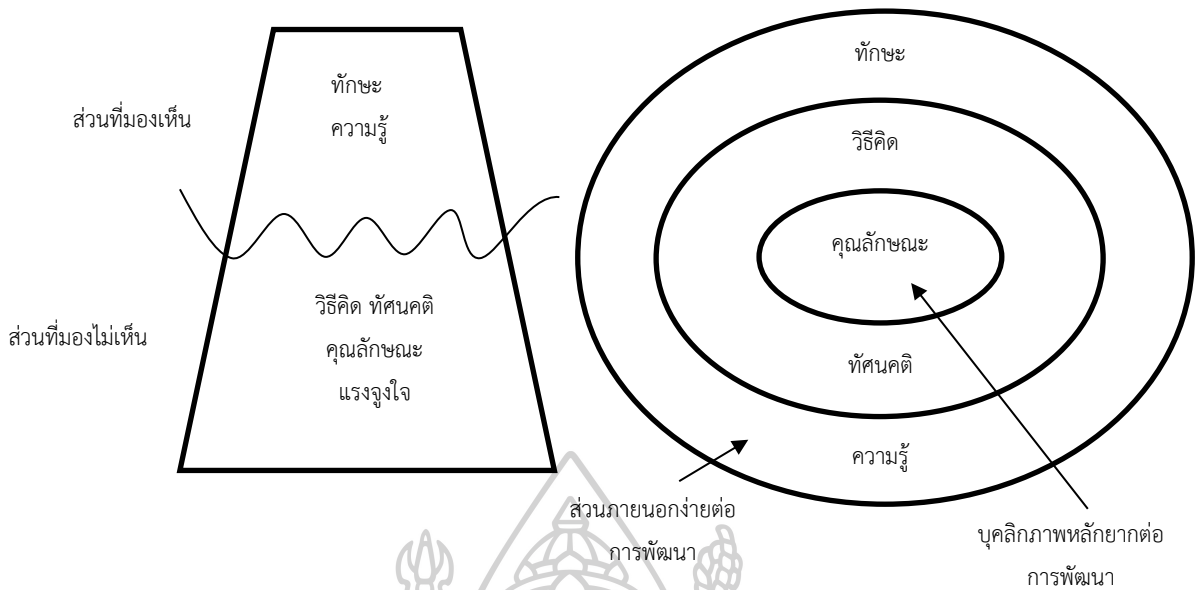
3. ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Concept) เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (Self-Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ หรือผู้ที่มีความเชื่อว่าตัวเองเป็นผู้นำ ก็จะแสดงท่าทีพฤติกรรมแบบผู้นำออกมาให้เห็นมากกว่าคนอื่น เป็นต้น

4. ลักษณะเฉพาะหรือบุคลิกประจำตัวของแต่ละบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้นในลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่กระทำสม่ำเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์และการควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่ระเบิดอารมณ์ใส่ผู้อื่น และสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าหรือเหนือกว่าหน้าที่ที่กำหนดไว้เพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้ภาวะกดดัน สมรรถนะลักษณะดังกล่าวนี้เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) คือ สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดคำนึงถึงตลอดเวลา ซึ่งเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำที่มุ่งไปสู่สิ่งเป้าหมาย แรงจูงใจจะเป็นตัวขับ ชี้ทางและคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น คนที่มีแรงจูงใจด้านผลสัมฤทธิ์สูง หรือบุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย หลังจากนั้นถือเป็นความรับผิดชอบส่วนตัวที่มุ่งไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามหาวิธีการปรับปรุงงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นตลอดเวลา ที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

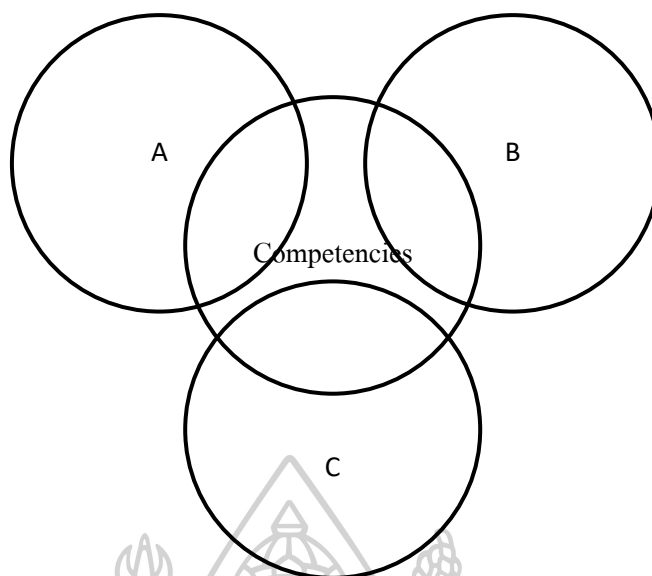
องค์ประกอบทั้ง 5 ประการรวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนี้ ก่อให้เกิดสมรรถนะซึ่ง เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล จะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น

Spencer and Spencer (1993) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) และอธิบายว่าคุณลักษณะของบุคคลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ คือ ความรู้ และ ทักษะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติจนทำให้เกิดทักษะ และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกตได้ยาก ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม ความเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกประจำตัวบุคคล รวมทั้งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

สถาบัน Schoonover Associates (2010) อธิบายเชิงเปรียบเทียบว่าสมรรถนะเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) ความรู้อย่างเดียวไม่ถือเป็นสมรรถนะ เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้นจะนำมาประยุกต์ใช้กับงานให้ประสบผลสำเร็จจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ เช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาด ถือเป็นความรู้ แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาดมาพัฒนารูปแบบการกำหนดราคาได้นั้น จึงจะถือเป็นสมรรถนะ และทักษะอย่างเดียวไม่ถือเป็นสมรรถนะ แต่ทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานอย่างชัดเจนถือเป็นสมรรถนะ เช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นทักษะ แต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ (Positioning) ในตลาดให้แตกต่างจากคู่แข่ง ถือเป็นสมรรถนะ และสมรรถนะไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติอย่างเดียว แต่เป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น ความต้องการความสำเร็จในงาน เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี และความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนด จึงถือเป็นสมรรถนะ สถาบัน Schoonover Associates แสดงคำอธิบายไว้ตามภาพประกอบ



A: Motives/Attitude Achievement wants to do an excellent job

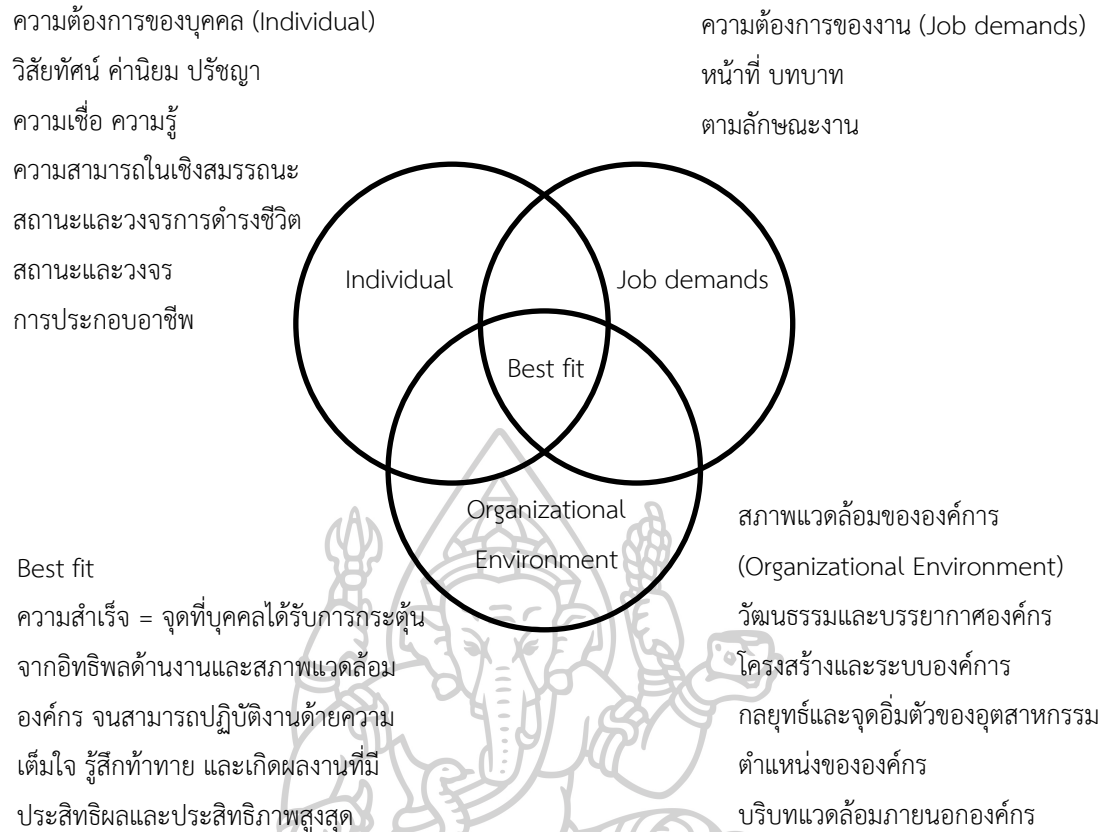
B: Knowledge Understands market pricing dynamics

C: Achievement wants to do an excellent job

Competency: Uses understanding of market pricing dynamics to develop pricing models

ภาพประกอบที่ 2.2 ความแตกต่างของความรู้ ทักษะและแรงจูงใจกับสมรรถนะ

Boyatzis (1982: 10) ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ กับผลลัพธ์ขององค์กรไว้ในทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมการทำงานกับผลลัพธ์ขององค์กร (Contingency Theory of Action and Job Performance) ที่แสดงให้เห็นว่า ผลงานที่ดีเลิศขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 3 ประการ คือ บุคคล งาน และองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ วิสัยทัศน์ ปรัชญาในการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละบุคคลจะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในบทบาท ภารกิจ และหน้าที่เฉพาะของงานกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างระบบ กลยุทธ์ การสร้างความเจริญเติบโตขององค์กร ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ประการ สามารถทำนายผลลัพธ์ขององค์กรได้ การปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างบุคคล ความต้องการของงานและสิ่งแวดล้อมขององค์กรก่อให้เกิดความสามารถหลักขององค์กร และส่งผลให้เกิดผลงานที่ดีเลิศและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ลักษณะของความสัมพันธ์ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของบุคคล บทบาทในงานและสิ่งแวดล้อมขององค์กรกับประสิทธิผลองค์กร

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมขององค์กร ตามแนวคิดของ Boyatzis สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson et al. (1973: 30) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานหรือสมาชิกขององค์กร ซึ่งหน้าที่งานที่ถูกปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือตำแหน่งในองค์กร

2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด โดยที่ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของแต่ละบุคคลในงานประเภทระบบสายพาน แต่เป็นในรูปของพลังร่วม (Synergy) ที่แสดงถึงการรวมตัวกันของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันของบุคคลที่มีลักษณะเกินกว่าการรวมตัวกันธรรมดา

3. ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) องค์กรประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรจึงประกอบด้วย ประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม แต่ประสิทธิภาพขององค์กรได้รับผลกระทบของพลังร่วม (Synergistic Effects) ที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในระดับสูงกว่าผลรวมจากส่วนต่าง ๆ ธรรมดา

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ระดับนี้ จะมีพลังร่วม (Synergistic Effects) ซึ่งทำให้ประสิทธิผลของกลุ่มมีมากกว่าผลรวมของประสิทธิผลของบุคคล เพราะการใช้พลังร่วมจะตระหนักถึงการใช้ความพยายามร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลทั้ง 3 ระดับ ของ Gibson and others มีลักษณะดังภาพประกอบ

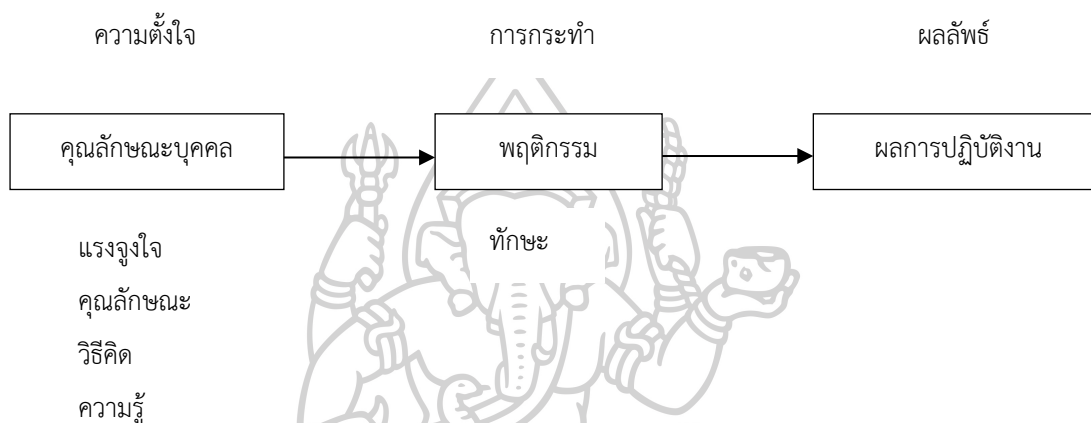


ภาพประกอบที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลระดับของบุคคลนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม และองค์กร การที่พนักงานแต่ละคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หน้าที่งานเฉพาะของตนเองและร่วมมือร่วมใจในการทำงาน กลุ่ม และองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพไปด้วย

Lawless (1979: 5) กล่าวว่าองค์กรจะไม่เกิดประสิทธิผลหากปราศจากบุคคลที่มีประสิทธิผล การวัดประสิทธิผลของบุคคลสามารถประเมินได้จากผลิตภาพ (Productivity) ผลิตภัณ์ของบุคคล (Personal Output) ผลิตภัณ์ทางความคิดสร้างสรรค์ (Creative Output) ความซื่อสัตย์ของบุคคล ความผูกพันในงานและองค์กร (Personal Loyalty or Commitment) และสามารถประเมินได้ในรูปของระดับการพัฒนาตนเอง (Personal Development) ระดับของความรับผิดชอบ (Level of Responsibility) และวุฒิภาวะ (Maturity) ทั้งนี้วิธีการและหลักในการวัดจะต้องสอดคล้องกับบทบาทของบุคคลในองค์กร

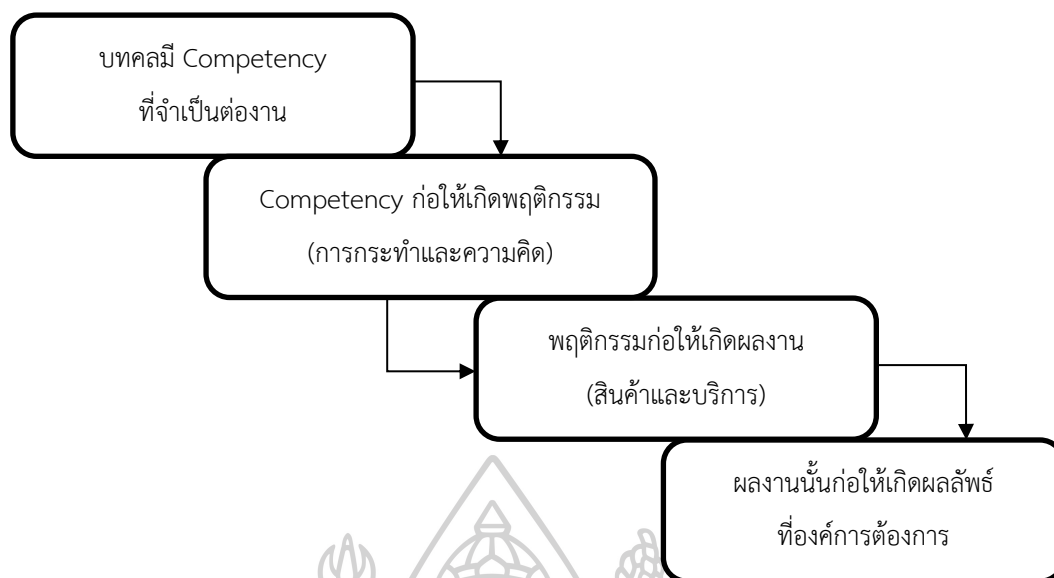
แนวคิดเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer and Spencer (1993: 1) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสมรรถนะ และสมรรถนะบุคคล ที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของงานนั้น Spencer and Spencer (1993: 2) อธิบายว่า สมรรถนะโดยทั่วไปจะประกอบด้วยเจตนา (Intent) ซึ่งเป็นแรงผลักดันด้านแรงจูงใจและลักษณะนิสัย (Motive or Trait Force) ที่ทำให้เกิดการกระทำที่นำไปสู่ผลลัพธ์ พฤติกรรมที่ปราศจากเจตนาไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็นลักษณะของความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 2.5 ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล ของสมรรถนะ

จากแนวคิดของ Spencer and Spencer แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์ประกอบของสมรรถนะซึ่งเป็นที่มาของสมรรถนะบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของงาน

Shermon and Parry มีความเห็นสอดคล้องกับความเห็นของ Spencer and Spencer ที่ว่าสมรรถนะเกิดจากองค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ ทักษะ และทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน และสามารถวัดค่า เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม และเป็นคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสมรรถนะจะทำให้บุคคล แสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำไปสู่ผลงานและนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ ลักษณะของความสัมพันธ์ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 2.6 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับผลงานและผลลัพธ์

กล่าวโดยสรุปสมรรถนะ คือ คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวบุคคลทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล และก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด (Superior Performance) ตามที่องค์กรต้องการ โดยมีที่มาจากฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Trait) และทัศนคติ (Attitude) ส่วนบุคคลหรือสมรรถนะบุคคล (Personal Competency)

2.6.3 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู

สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู European Union (EU) กล่าวถึงสมรรถนะสำหรับวิชาชีพครูว่าประกอบด้วย สมรรถนะ ดังต่อไปนี้ (EUROPEAN COMMISSION, Common European Principle for Teacher Competences and Qualication, Francesca Caena, 2011: 8)

1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
2. มีความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
3. มีความสามารถด้านหลักสูตร
4. มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์การศึกษา (วัฒนธรรม, ประวัติศาสตร์, ปรัชญา, สังคมวิทยา)
5. มีความรู้ด้านบริบทของสถาบัน องค์กรและนโยบายการศึกษา
6. มีความสามารถด้านความเป็นเอกภาพและความหลากหลาย
7. มีความสามารถด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ

8. มีความรู้ด้านจิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 9. มีความสามารถด้านกระบวนการกลุ่มและพลวัตทางทฤษฎีการเรียนรู้
 และการสร้างแรงจูงใจ

10. มีความสามารถด้านการติดตามและประเมินผล
 11. มีความสามารถด้านประสานงาน การวางแผนและการจัดการเรียนการสอน
 12. มีความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียน
 การสอน

13. มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและกลุ่มผู้เรียน
 14. มีความสามารถในการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้
 15. มีความสามารถในการทำงานการร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและ
 การบริการทางสังคม

UNESCO ได้กล่าวถึงมาตรฐานสมรรถนะของครูอาชีพศึกษา ประกอบด้วย
 (UNESCO-UNEVOC International Centre (TVET Teacher Education on the Threshold of
 Internationalisation Frank Büning Zhi-Qun Zhao (eds.) (2006: 131)

1. มีความสามารถในการวางแผน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน และ
 การประเมินผล

2. มีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียน
 การสอนที่เหมาะสม

3. มีความสามารถในการติดตามประเมินผล
 4. มีความสามารถในการแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน
 5. มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร
 6. มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียน
 การสอน

7. มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์
 8. มีความสามารถในการวิจัย
 9. มีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ

International Labor Organization (Teachers and Trainers for the Future
 Technical and Vocational Education and Training in a Changing World, ILO, 2010: 19)
 กำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูอาชีพศึกษา ดังนี้

1. มีความรู้อย่างลึกซึ้งในวิชาที่จัดการเรียนการสอนและรู้กว้างในเนื้อหาวิชาอื่น ๆ

2. มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน

3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมระดับมหภาค และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แลกเปลี่ยนกับผู้เรียนได้

4. มีความสามารถในการวิเคราะห์ กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ

5. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

6. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสม

7. มีความสามารถในการสื่อสารและเอาใจใส่ผู้เรียน

8. มีความคิดสร้างสรรค์สามารถคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 2) ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

1. การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

คุรุสภา กำหนดมาตรฐานสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพครูไว้ 9 มาตรฐาน (สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา, 2554: 18-19) ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ(องค์กรมหาชน) ได้กำหนดมาตรฐานอาชีพครูฝึกในสถาน
ประกอบการไว้ 16 มาตรฐาน (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน): 18) ดังนี้

1. วิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม
3. วิเคราะห์สถานประกอบการ
4. กำหนดรายละเอียดหลักสูตร
5. พัฒนาเอกสารประกอบการฝึกอบรม
6. พัฒนาสื่อประกอบการฝึกอบรม
7. เลือกวิธีการสอนที่จะใช้ในการฝึกอบรม
8. วางแผนการสอน
9. เตรียมการฝึกอบรม
10. ฝึกอบรมหัวหน้างาน
11. ฝึกอบรมในชั้นเรียน
12. ฝึกอบรมแบบให้คำปรึกษา
13. พัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม
14. พัฒนาคุณภาพหลักสูตรการฝึกอบรม
15. พัฒนาคุณภาพของกระบวนการฝึกอบรม
16. นิเทศการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูฝึกในสถานประกอบการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูฝึกฝีมือแรงงานไว้ 9 มาตรฐาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2544: 8-9) ดังนี้

1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการฝึกให้เต็มศักยภาพ
2. พัฒนาแผนการฝึกให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
3. พัฒนาสื่อ/อุปกรณ์ช่วยฝึกให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
4. จัดกิจกรรมการฝึกโดยเน้นผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลาง
5. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้รับการฝึกอย่างมีระบบ
6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้รับการฝึก
7. ร่วมมือกับผู้อื่นในหน่วยงานอย่างสร้างสรรค์
8. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเองและหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
9. สร้างโอกาสในการพัฒนาผู้ฝึกได้ทุกสถานการณ์

กล่าวโดยสรุปสมรรถนะเป็นรูปแบบของ กลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละบทบาทหน้าที่และสาขาวิชาชีพที่ตนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูนั้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ความสามารถ และสมรรถนะที่ เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพครู ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ สามารถทำงานเป็นทีมกับผู้เกี่ยวข้อง มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณความเป็นครู และมีสมรรถนะวิชาชีพตามสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอน การประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น

2.7 แนวคิดการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.7.1 ประวัติความเป็นมากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากอดีตถึงปัจจุบันรัฐบาลทุกรัฐบาลได้ให้ความสำคัญของงานด้านแรงงานเสมอมา เริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติว่าด้วยเรื่องการบริหารจัดการหางานของรัฐและเอกชนในปี พ.ศ. 2475 ในสมัยที่ยังเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลสมัยต่อ ๆ มาได้พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับด้านแรงงานให้ทันยุคทันสมัยอยู่เสมอมา กล่าวคือ มีการโอนแผนกการจัดหางานไปสังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวง เศรษฐกิจการ ด้วยเหตุผลว่าเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจ

ปี พ.ศ. 2484 เป็นยุคที่รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการสงเคราะห์ประชาชนให้มีอาชีพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงโอนงานมาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย

ปี พ.ศ. 2496-2505 มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานด้านแรงงานเรื่อยมา และเริ่มให้ความสำคัญด้านการฝึกอาชีพมากยิ่งขึ้น โดยระยะแรกเป็นแผนกอาชีพศึกษา จนกระทั่งเป็น ศูนย์อาชีพสังกัดกองแรงงานและสังกัดส่วนแรงงานในที่สุด แต่ยังคงอยู่กับกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย

ปี พ.ศ. 2508 มีการยกฐานะส่วนแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยภารกิจหลักทางด้านบริหารจัดการงาน การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการฝึกอาชีพในช่วง พ.ศ. 2511 มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้น โดยให้ปฏิบัติควบคู่ไปกับกองพัฒนาอาชีพ จนกระทั่ง พ.ศ. 2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนกองพัฒนาอาชีพเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตัดคำว่า “แห่งชาติ” ออก)

ระหว่างปี พ.ศ. 2517-2534 ได้มีการขยายการตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาคอีก 8 แห่ง คือ ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ อุบลราชธานี และสุราษฎร์ธานี และยังได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นอีกด้วย 2 แห่ง คือที่จังหวัดปัตตานีและชัยภูมิ เพื่อขยายบริการการฝึกอาชีพให้เข้าถึงประชาชนในระดับพื้นที่มากขึ้น

ปี พ.ศ. 2523 คณะรัฐมนตรีมีมติยุบส่วนราชการ กรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย

ปี พ.ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น โดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและในช่วงเดียวกันนั้นได้มีการจัดตั้งกรมการจ้างงานขึ้น จึงได้โอนงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจ้างงานทั้งในและต่างประเทศ งานควบคุมงานที่เป็นต่างด้าวไปสังกัดกรมการจ้างงาน

ปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการใหม่ โดยปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ทั้งหลายตามบทบาท ภารกิจ ซึ่งทำให้มีกระทรวงเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมถูกแยกออกเป็น 2 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงานรับผิดชอบ ภารกิจเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเช่นเดิม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน่วยงานหลักตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย 6 หน่วยงานและอีกหลายหน่วยงานภายใน เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจทำให้บริการงานได้ครอบคลุมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการมีทักษะฝีมือ มีงานทำ และมีรายได้เหมาะสม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2550: 15-16)

ปี พ.ศ. 2559 – ปัจจุบันได้มีปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ตามประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2559 โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ประกอบด้วย 8 หน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 ได้แก่ สมุทรปราการ สุพรรณบุรี ชลบุรี ราชบุรี นครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี นครสวรรค์ พิษณุโลก ลำปาง สุราษฎร์ธานี สงขลา กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา นครปฐม ระยอง อุตรธานี เชียงใหม่ เชียงราย ภูเก็ต นครศรีธรรมราช ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ตามลำดับ และอีกหลายหน่วยงานภายในที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและในภูมิภาคทั่วประเทศเพื่อให้สามารถให้บริการตามภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ (ประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนที่ 61 ก (22 กรกฎาคม 2559): 16-24)

2.7.2 บทบาทหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ มีรายละเอียดดังนี้

2.7.2.1 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็นภารกิจหลักที่จะทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เป็นสำคัญ เนื่องจากจุดเริ่มต้นของการก่อตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่ขาดปัจจัยสำคัญในการผลิต ได้แก่ แรงงานที่มีฝีมือ ดังนั้น จุดหมายหลักจึงต้องพัฒนานคนให้ทันกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของภาคเศรษฐกิจ โดยได้ดำเนินการฝึกในหลักสูตร 3 ประเภท (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก, 2550) คือ

2.7.2.1.1 หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment Training) มีข้อกำหนดหลักสูตรดังนี้

ก. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้แรงงานมีสระณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อผลิตกำลังแรงงานฝีมือระดับต้นในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานให้มีเพียงพอกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(2) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่งานในในตลาดแรงงานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างเสริมนิสัยในการทำงาน ให้สามารถปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานแต่ละสาขาอาชีพได้เป็นอย่างดี

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานใหม่หรือแรงงานที่จะเข้าสู่งานในตลาดแรงงาน ซึ่งยังไม่มีพื้นฐานด้านอาชีพ

3) ระยะเวลาการฝึก โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรมตั้งแต่ 280 ชั่วโมง หรือ 2 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 1,680 ชั่วโมงหรือ 12 เดือน และฝึกในกิจการอีก 1-4 เดือน (แล้วแต่สาขาอาชีพ)

ข. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อเสริมศักยภาพของแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อเสริมสร้างกำลังแรงงานฝีมือระดับต้น ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้มีเพียงพอกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(2) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่งานในตลาดแรงงานให้มีความรู้และทักษะเสริมด้านต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานใหม่หรือแรงงานที่จะเข้าสู่งานในตลาดแรงงาน ซึ่งมีพื้นฐานด้านอาชีพอยู่แล้วแต่ยังไม่ได้ทำงาน

3) ระยะเวลาการฝึก โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรมตั้งแต่ 35 ชั่วโมง ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 280 ชั่วโมง

ทั้งนี้ผู้สมัครเข้ารับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 เว้นกรณีสาขาอาชีพที่ได้กำหนดเป็นการเฉพาะ มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์ ณ วันที่เปิดฝึกเว้นแต่ในกรณีที่สาขาอาชีพนั้นได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะ มีสัญชาติไทย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เหมาะสมที่จะเข้ารับการฝึกในสาขาอาชีพนั้น ๆ ได้ตลอดหลักสูตร ไม่เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ หรือเป็นโรคติดต่อร้ายแรง สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้เต็มตามวันเวลายกเว้นกรณีมีภูมิลำเนาเป็นหลักแหล่ง โดยมีสำเนาทะเบียนบ้านหรือหลักฐานของทางราชการในลักษณะเดียวกันมาแสดง

2.7.2.1.2 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade-Training)

มีข้อกำหนดหลักสูตรดังนี้

ก. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านอาชีพให้กับแรงงานได้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

(2) เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านอาชีพที่มีอยู่แล้วให้สูงขึ้น

(3) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้วซึ่งต้องมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะเข้าฝึก

3) ระยะเวลาการฝึก โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรมตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 240 ชั่วโมง

ข. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในอาชีพหลักของแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานในอาชีพหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(2) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้ว

3) ระยะเวลาการฝึก โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 240 ชั่วโมง

โดยผู้สมัครเข้ารับการฝึกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) ผู้สมัครเข้ารับการฝึกที่สถานประกอบกิจการหรือหน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้ส่งเข้ารับการฝึก
- 2) ผู้สมัครเข้ารับการฝึกด้วยตนเอง

ทั้งนี้ ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาที่สมัคร หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับสาขาที่สมัครเข้ารับการฝึก มีสุขภาพดี และร่างกายแข็งแรง เหมาะสมที่จะเข้ารับการฝึกในสาขาอาชีพนั้น ๆ ได้ตลอดหลักสูตรการฝึก ไม่เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ หรือโรคติดต่อร้ายแรง มีความประพฤติดี

2.7.2.1.3 หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม (Re-training) หมายถึง

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม โดยมีข้อกำหนดหลักสูตรดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อสร้างโอกาสให้กับแรงงานได้มีอาชีพอื่นเพิ่มเติมขึ้นตามความถนัดและความสนใจของแรงงานที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

(2) เพื่อให้ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วสามารถประกอบอาชีพใหม่ควบคู่กับอาชีพเดิมหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ และผู้ว่างงานได้มีงานทำมากขึ้น

(3) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพใหม่

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่ประสงค์จะมีอาชีพใหม่หรืออาชีพเสริม

3) ระยะเวลาการฝึก โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมง ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 480 ชั่วโมง

2.7.2.2 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.7.2.2.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นข้อกำหนดทางวิชาการ ที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ในสาขาต่าง ๆ เพื่อประเมินศักยภาพ ทักษะฝีมือ และสมรรถนะการทำงานของแรงงานฝีมือ และ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติดำเนินการภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานทำหน้าที่บริหารและแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพจากหน่วยงาน ต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขาอาชีพขึ้น โดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานจะเป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้และ ความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามลักษณะที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน เพื่อใช้ทดสอบประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ ทัศนคติ และสมรรถนะการทำงานของแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ระดับที่ 2 ระดับที่ 3

2.7.2.2.2 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถาน ประกอบการเป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของแรงงาน ที่เป็นความต้องการเฉพาะตำแหน่งงานในสถานประกอบการหรือนายจ้าง

2.7.2.2.3 การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของคนหางานเพื่อที่จะไปทำงาน ในต่างประเทศ โดยทำการทดสอบฝีมือจากแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

2.7.2.2.4 การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

จากกระบวนการผลิตที่เปลี่ยนจากการใช้แรงงานคนเป็นหลัก ไปสู่การใช้ เครื่องจักรที่ทันสมัย จึงมีผลต่อรูปแบบการจ้างงานที่ใช้ทักษะฝีมือมากขึ้น ปัญหาการขาดแคลน แรงงานฝีมือจึงเพิ่มขึ้นตามมา นอกจากนี้การที่ค่าจ้างแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราต่ำกว่า ของประเทศไทย ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตและการลงทุนไปในประเทศที่มีอัตราค่าจ้าง แรงงานต่ำกว่า ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพคนที่ได้มาตรฐานและเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพการผลิตมูลค่าและมาตรฐานของสินค้า แต่ระบบการศึกษาไม่สามารถ ผลิตคนออกมาได้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งหน่วยงานของรัฐก็มีข้อจำกัด ในการช่วยยกระดับฝีมือให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการให้ทันกับเทคโนโลยีการผลิต รัฐบาล

จึงมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานในระบบ การจ้างงานหรือในสถานประกอบการกิจการของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและพัฒนาประสิทธิภาพ ของสถานประกอบการ รวมทั้งให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน ตอบสนองต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยกำหนดให้ สิทธิและประโยชน์เพื่อจูงใจให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ศักยภาพกำลังแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติเพิ่มขึ้นตามมาตรฐานฝีมือ แรงงาน รวมทั้งมีระบบประเมินความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถที่ได้รับการรับรอง (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 131 ตอนที่ 87 ก (26 ธันวาคม 2557): 21)

ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยมีข้อกำหนดเรื่องกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งกำหนดให้ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปทุกท้องที่ ต้องพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ของตน ด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรอง ความรู้ความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้าง เฉลี่ยในแต่ละปีปฏิทิน และยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หากไม่จัดให้มี การพัฒนาฝีมือแรงงานหรือจัดไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน โดยสถานประกอบการที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานสามารถนำค่าใช้จ่ายที่ใช้ใน การฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษร้อยละร้อยของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ในการจัดฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ตามพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548

การพัฒนาฝีมือแรงงานในยุคปัจจุบันผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สานต่อนโยบาย การพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูง มุ่งเน้นพัฒนาทักษะกำลังแรงงานไทยให้ก้าวทันวิทยาการ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ พร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อสู่เป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานสากลและก้าวสู่ Brain Power ในอีก 20 ปี ข้างหน้า ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการยกระดับการจัดตั้งสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงานนำร่อง 12 แห่งให้เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อสร้างมาตรฐาน ฝีมือแรงงานและความมั่นใจแก่นักลงทุน โดยสถาบันนำร่องศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูงจะรองรับอุตสาหกรรม แห่งอนาคตใน 12 จังหวัดตามภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ ดังนี้ 1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเทคโนโลยี

ผลตอบแทนจากเศรษฐกิจที่ก้าวหน้า โดยในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ สัญญาประชาคม (social contract) ที่เคยเป็นส่วนหนึ่งของศตวรรษก่อน ได้มลายไปจนหมดสิ้น ความสำเร็จในโรงเรียนไม่ได้รับประกันว่าจะมีงานทำหรือมีอาชีพไปตลอดชีวิต ปัจจุบันผู้คนคาดหวังว่าจะทำงานหลายงานในหลายสาขาได้ตลอดช่วงวัยทำงานของตน คนที่มีความรู้และทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้เท่านั้น จึงจะประสบผลสำเร็จ ดังนั้นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทักษะแห่งอนาคตใหม่นี้ จึงเป็นใบเบิกทางสู่การเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจของบุคคล ส่วนคนที่ปราศจากทักษะดังกล่าวก็ต้องจมปลักอยู่กับงานที่ใช้ทักษะต่ำและค่าจ้างถูก ความเชี่ยวชาญในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงกลายเป็นสิทธิพลเมืองชุดใหม่ที่จำเป็นของผู้คนในยุคนี้ (เคน เคย์, 2556: 36-37)

สำหรับประเทศไทยการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมในยุคนี้ จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างความสมดุลและยั่งยืน ซึ่งความอ่อนแอของภาคอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ทั้งในแง่ของการมีมูลค่าเพิ่มต่อคนงานต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านและความอ่อนแอที่เกิดจากการขาดแคลนพลวัตในการเติบโตอย่างยั่งยืน ยังเป็นปัญหาที่ต้องรีบผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนโดยเฉพาอย่างยิ่งแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้องถูกเพิ่มศักยภาพ อันเป็นกุญแจหลักในการทำให้ประเทศสามารถแข่งขันและก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันและการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตอย่างยั่งยืนเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศที่ต้องเน้นในหลาย ๆ ด้าน อาทิ การเพิ่มผลิตภาพและคุณค่าของสินค้าและบริการบนฐานความรู้ การปรับโครงสร้างการผลิต การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การปฏิรูปองค์กร การปรับปรุงกฎระเบียบ การพัฒนาระบบมาตรฐานในด้านต่าง ๆ การดำเนินนโยบายการค้าระหว่างประเทศ การให้สนับสนุนการปรับโครงสร้างการผลิต การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาอุตสาหกรรมที่คำนึงถึงการคุ้มครองผู้บริโภค และการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น (กิติภูมิ มีประดิษฐ์, 2559: 98)

จากพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและการเมืองโลกรวมทั้งในประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชากรในโลกยุคใหม่ต้องการทักษะใหม่ เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงชีวิตในโลกยุคปัจจุบันและอนาคต การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ถูกคาดหวังว่าจะสามารถสร้างทักษะต่าง ๆ เพื่อให้ประชากรของประเทศมีทักษะและสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, 2557: 7) การศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม และยังเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

ทางสังคม วัฒนธรรมการเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันมากขึ้น ผู้คนจำนวนมากหลากหลายเชื้อชาติ ย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษาและวัฒนธรรม มาอาศัยอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โลกการทำงานปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกันและทำงานในสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องจัดการศึกษาให้ทันสถานการณ์โลก ที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องวางแผนการผลิตและพัฒนาคนของประเทศให้ก้าวทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญร่วมกันในการยกระดับการแข่งขันของภูมิภาค การร่วมแบ่งปันทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างกัน นำไปสู่การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (single market) เพื่อรองรับการปรับตัว การเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานเสรี สำหรับด้านการพัฒนากำลังคนในอาเซียน มีการพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาร่วมกันของสถาบันการศึกษาในภูมิภาค และการรับรองระบบเทียบหน่วยกิตระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การขยายโอกาสทางการศึกษาของบุคลากรในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับอาเซียนหรือนานาชาติ ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้คนไทยมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายความว่า มีทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านทำงานและการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 1-2)

ดังนั้น ทุกหน่วยงานที่มีบทบาทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกยุคใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของชาติ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการผลิตและพัฒนาากำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำเป็นต้องปรับกระบวนการและแนวทางพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่กำลังแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

2.8.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

ทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคศตวรรษที่ 21 ได้ถูกพัฒนาขึ้น โดยบริษัท แอปเปิ้ล บริษัทไมโครซอฟท์ บริษัทวอลต์ดิสนีย์ องค์กรวิชาชีพระดับประเทศ และสำนักงานทางการศึกษาของรัฐ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้รวมตัวและก่อตั้งเป็นเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า เครือข่าย P21 หน่วยงานเหล่านี้มีความกังวลและเห็นความจำเป็นที่เยาวชนจะต้องมีทักษะสำหรับการออกไป

ดำรงชีวิตและเข้าสู่โลกอาชีพที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 19 และ 20 จึงพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้นเรียกว่า ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3 R และ 4 C ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) 4 C ได้แก่ Critical thinking (การคิดวิเคราะห์) Communication (การสื่อสาร) Collaboration (การร่วมมือ) Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่ (กิติภูมิ มีประดิษฐ์, 2559: 99)

นอกจากนี้ ได้มีนักวิชาการต่างสรุปทักษะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 ไว้หลากหลาย ดังนี้

Bernie Trilling and Charles Fade (2009: 175-177, อ้างในสุนทร สันทรพานนท์, 2558: 16) ได้กล่าวว่า ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 คือ

3 Rs หมายถึง ทักษะการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และการคำนวณ (Arithmetics) คือการนำทักษะเหล่านี้มาเพิ่มความสำเร็จแก่ผู้เรียน

7 Cs ประกอบด้วย

Critical thinking and Problem Solving (ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)

Creativity and Innovation (ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม)

Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ)

Cross-cultural Understanding (ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)

Communication, Information and Media Literacy (ทักษะการสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

Computing and Media Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

Career and Learning Self-reliance (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถแจกแจงออกได้เป็น 3 Rs + 8 Cs และ เพิ่ม + 2 Ls ด้วย คือ เพิ่ม Learning กับ Leadership ดังนี้

Reading, Writing, Arithmetics + 21 st Century Themes

Critical thinking and Problem Solving (ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา)

Creativity and Innovation (ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม)

Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ)

Cross-cultural Understanding (ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)

Communication, Information and Media Literacy (ทักษะการสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

Computing and Media Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

Career and Learning Self-reliance (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

Change (ทักษะการเปลี่ยนแปลง)

เพิ่ม 2Ls คือ Learning Skills (ทักษะการเรียนรู้) Leadership (ภาวะผู้นำ) (วิจารณ์ พานิช, 2556: 16)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 15-16) ประกอบด้วยทักษะ 3Rs x 8 Cs ดังนี้

ทักษะ 3Rs ประกอบด้วย Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น)

ทักษะ 8 Cs ประกอบด้วย

Critical thinking & problem solving (ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะการแก้ปัญหา)

Creativity & innovation (ทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)

Cross-cultural understanding (ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)

Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ)

Communications, information & media literacy (ทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

Computing & ICT literacy (ทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

Career & learning skills (ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้)

Compassion (มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย)

ศาสตราจารย์ George DeMetropolis แห่ง University of Phoenix ได้ระบุทักษะของการทำงานในยุคศตวรรษที่ 21 ไว้ 10 ประการ ซึ่งเป็นทักษะที่จะทำให้ผู้ทำงานประสบความสำเร็จและเป็นที่ต้องการตัวขององค์กรต่าง ๆ ได้แก่

1. Leadership มีความเป็นผู้นำสูง มีทักษะความสามารถในการนำชีวิตตนเองและต้องสามารถนำพาคนอื่น หรือนำทีมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
2. Critical Thinking มีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล เนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้ที่ทำงานในยุคนี้จะต้องมีทักษะของการใช้ตรรกะอย่างดี สามารถมองออกว่าถ้าทำแบบนี้แล้วจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง และถ้าเกิดแล้วจะต้องมีแผนในการป้องกันอย่างไรบ้าง อย่างเป็นเหตุเป็นผล
3. Collaboration มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี รวมทั้งต้องสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้ด้วย เพราะแต่ละคนจะมุ่งเน้นความเก่งแบบเฉพาะทาง ดังนั้นการทำงานให้สำเร็จจึงต้องอาศัยคนหลาย ๆ คนที่เก่งในสายงานต่าง ๆ เข้ามาร่วมทีมงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ถ้าคนที่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี ก็จะทำให้เป็นที่ต้องการตัวขององค์กร
4. Communication ทักษะการสื่อสารที่ดีเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของทุกคน เนื่องจากต้องทำงานกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา
5. Adaptability ความสามารถในการปรับตัว เป็นทักษะที่สำคัญในยุคนี้เนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หลาย ๆ อย่างมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม เป็นต้น ทำให้คนทำงานในยุคนี้จำเป็นต้องมีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
6. Productivity and Accountability ต้องมีความรับผิดชอบสูง และสามารถสร้างผลงานมากกว่าคนอื่น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และสภาพแวดล้อมที่ทำให้ถูกหันเหออกจากงานได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้ผลิตภาพของพนักงานแต่ละคนลดลง และทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ดังนั้นคนทำงานยุคนี้ ต้องเป็นผู้ที่มี Productivity สูงและมีความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างดี
7. Innovation มีทักษะในการคิดอะไรใหม่ ๆ การที่จะเติบโตได้ในยุคสมัยนี้สิ่งสำคัญคือ การที่ต้องสามารถคิดอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือสามารถต่อยอดความคิดเดิมออกไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ได้อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน มากขึ้น
8. Accessing, analyzing and Synthesizing information ในยุคนี้มีข้อมูลมากมายที่เข้ามาในชีวิตของเรา ซึ่งทำให้เราไม่รู้เลยว่าข้อมูลที่เราได้รับมาจากแหล่งต่าง ๆ นั้น เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือแค่ไหน ดังนั้น คนที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานในยุคนี้จะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับมา เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. Global Citizenship ต้องมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ของประเทศต่าง ๆ เพราะปัจจุบันนี้เป็นโลกที่ไม่มีพรมแดนใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นคนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความเป็นประชากรของโลก คือ สามารถที่จะอยู่ที่ไหนก็ได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความเข้าใจคนจากประเทศต่าง ๆ ด้วย เพราะเราอาจจะต้องทำงานกับคนต่างชาติต่างภาษามากขึ้น ถ้าเราเข้าใจเขาได้มากเท่าไร ก็จะยิ่งทำให้เราได้เปรียบในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

10. Entrepreneurialism มีความรู้สึกรู้การเป็นผู้ประกอบการ ในยุคนี้ ถ้าทำงานแบบเป็นพนักงานคนหนึ่ง ที่คิดแค่ทำงานไปวัน ๆ มองแค่ว่าตนเองเป็นแค่ลูกจ้างคนหนึ่งในองค์กร ไม่ได้มีผลกระทบอะไรกับผลงานขององค์กร ถ้าคิดแบบนี้ก็จะไม่มีความก้าวหน้าได้เลย ยุคสมัยนี้ พนักงานจะต้องมีความคิดแบบผู้ประกอบการ คิดว่าจะทำอะไรให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จให้ได้ (ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร, 2555)

นอกจากนี้ สถาบันแห่งอนาคต (Institute for the Future หรือ IFTF) แห่งมหาวิทยาลัย ฟินิกซ์ ได้มีการจัดเสวนาเรื่อง Future Work Skills 2020 เพื่อคาดการณ์ความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตโดยผู้เชี่ยวชาญจากหลายสาขาได้ลงมติว่ามีทักษะ 10 ประการที่คนในยุคนี้และยุคหน้าต้องให้ความสนใจ คือ

1. ความสามารถในการทำความเข้าใจข้อมูลในระดับสูง (Sense-making) เพราะงานแรงงานส่วนใหญ่จะถูกยึดครองโดยเครื่องจักร แรงงานมนุษย์ต้องแข่งขันกันในงานที่ต้องการทักษะความคิดระดับที่สูงและซับซ้อนขึ้น

2. ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น (Social Intelligence)

3. ทักษะความคิดนอกกรอบและความคิดเชิงปรับตัว (Novel & Adaptive Thinking)

4. ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (Cross-cultural Competency)

5. ทักษะความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ (Computational Thinking) หรือความสามารถในการย่อยข้อมูลจำนวนมหาศาล ทักษะเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ธรรมดาจะกลายเป็นเรื่องล้าสมัย และทักษะด้านสถิติ การค้นหาเหตุผลจากข้อมูลจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น

6. ความเข้าใจในสื่อใหม่ (New-media Literacy) หรือความสามารถในการเข้าใจ ประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ สื่อที่หลากหลายรอบตัว

7. ความเข้าใจความแนวคิดจากหลายอาชีพ (Transdisciplinary) เพราะปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นในโลกปัจจุบัน เราจึงต้องการบุคลากรจากหลากหลายสาขาอาชีพ พุดต่าง ๆ คือ ต้องรู้จักในสาขาตนเองและรู้จักกว้างในสาขาอื่นไปพร้อม ๆ กัน

8. ความสามารถในการนำเสนอและออกแบบงาน (Design Mindset)

9. ความสามารถในการบริหารความจำ (Cognitive Load Management)

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยจัดการจัดเก็บและนำข้อมูลมาใช้ สมอมนุษย์ไม่ได้วิวัฒนาการมาเพื่อจะทำความเข้าใจกับข้อมูลที่มีปริมาณมหาศาลและรวดเร็วอย่างในปัจจุบัน คนที่รับข้อมูลข่าวสารจนเกินพอดี หรือรับจนไม่สามารถจะรับได้ก็เกิดอาการกรดไหลย้อน คลื่นไส้หรือมีนงกับปริมาณข้อมูลจนสมอหยุดทำงาน

10. ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Virtual Collaboration)

นั่นคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานที่ต้องติดต่อสื่อสารระยะไกลกับทีมงานทั่วโลก (กิตติภูมิ มีประดิษฐ์, 2559: 101)

กล่าวโดยสรุป จากการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจโลก และการพัฒนาอุตสาหกรรมและวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำรงชีวิตและการทำงานของบุคคลปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทักษะกำลังแรงงานให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งประเทศไทยกำลังมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล หุ่นยนต์ เครื่องจักร และปัญญาประดิษฐ์ มาใช้เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตที่ทันสมัย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปกระบวนการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะกำลังแรงงานให้สอดคล้องและตอบสนองกับทิศทางของการผลิต ซึ่งครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการสอน หลักสูตร เพื่อพัฒนาทั้งการเรียนการสอนของผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนให้มีความพร้อมและมีคุณลักษณะตามความต้องการของตลาดแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนการทัศน์ ทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ซึ่งหน่วยงานด้านการพัฒนากำลังคนในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนภาคอุตสาหกรรมของไทยต้องร่วมมือกันสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลของกำลังแรงงานที่จะต้องเติบโตในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ ซึ่งหากทำได้สำเร็จอุตสาหกรรมไทยจะก้าวไกลและสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศในโลก

2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กรภายใต้สภาวะแวดล้อมและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแผนการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำพ้องค์กรให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์และ พันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์กรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

ดังนั้นถ้าจะกล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นแผนการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จึงต้องมีขั้นตอนหรือกระบวนการทำกลยุทธ์ โดยเริ่มจากการกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลกลยุทธ์ (Daft, 2000; Li, Guohui, & Eppler, 2008; Wooldridge & Floyd, 1990, อ้างใน สุมิตร สุวรรณ, 2554: 26) อย่างไรก็ตามการวางแผน กลยุทธ์นั้น ต้องมีการคิดไปในอนาคต สามารถคาดคะเนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในอนาคตเพื่อหาทางกำกับและควบคุมหรือเตรียมตัวเผชิญกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและความอยู่ดีขององค์กรหรือหน่วยงานในอนาคต โดยการมองในเชิงการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง (strengths) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunities) และ อุปสรรคหรือสิ่งคุกคาม (threats) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า สวอต (SWOT) (สุมิตร สุวรรณ, 2554: 27) การวิเคราะห์ สวอต เป็นเครื่องมือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนซึ่งเป็นปัจจัยภายใน โอกาสและอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์ สวอต (SWOT) นี้ อัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey) เป็นผู้เริ่มขึ้นโดยการนำเทคนิคนี้มาแสดงในงานสัมมนาที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2556: 116)

คำว่า “สวอต” หรือ “SWOT” นั้น มาจาก ตัวย่อภาษาอังกฤษ 4 ตัว (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2560) ได้แก่

S : Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านบริการ จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ซึ่งองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

W : Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

O : Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน นักการตลาดที่ติดต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T : Threats หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งธุรกิจจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การตลาดให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

หลักการสำคัญของ SWOT (เอกวินิต พรหมรักษา, 2555) คือ การวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้น การวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกว่า เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (situation analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อมภายนอก (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์ โอกาส และอุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารองค์กร ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสมต่อไป

การวางแผนกลยุทธ์ เป็นคำที่ถูกนำมาใช้ในภาคเอกชนหรือองค์กรธุรกิจ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ในทำนองเดียวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวโดยเป็นแผนงานที่ได้รับการสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองแนวคิดและนโยบายของผู้บริหารองค์กรการวางแผนกลยุทธ์ควรเป็นแผนที่มีความยืดหยุ่น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและประเมิณผลได้เพื่อนำไปปรับปรุงแผนงานให้ดีขึ้นได้ในอนาคตการนำเอากลยุทธ์มาใช้สำหรับองค์กรหรือที่เรียกว่าแผนกลยุทธ์ ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามไว้หลายความหมายดังนี้

พิตส์ และเลย์ (Pitts & Lei, 2000: 6) ได้ให้ความหมายว่า แผนกลยุทธ์ เป็นความคิดแผนงานและการกระทำที่องค์กร นำมาใช้ก่อให้เกิดผลสำเร็จและได้เปรียบคู่แข่ง

ร็อบบิน และคูลเธอร์ (Robbin & Coulter, 2002) ได้ให้ความหมายว่า แผนกลยุทธ์ว่าเป็นการตัดสินใจโดยกระบวนการกลุ่มเพื่อชี้แนวทางการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2002: 103) ได้ให้ความหมายว่า แผนกลยุทธ์หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

วิลเลน และฮังเกอร์ (Wheelen & Hunger, 2006: 3) ได้ให้ความหมายว่า แผนกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ช และโรบินสัน (2000: 3) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นชุดของการตัดสินใจ ในการวางแผนและปฏิบัติตามแผนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้

อนิวซ์ แก้วจำนงค์ (2555: 2) ได้ให้ความหมายว่า แผนกลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนหรือวิธีการที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติโดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่าสามารถนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรต้องการ

กล่าวโดยสรุปการวางแผนกลยุทธ์เป็นวิธีการจัดการหรือแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนโดยจะต้องมีการประเมินสภาพการณ์และ สรรวจองค์กรอย่างรอบด้านเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการได้เสนอขั้นตอนและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เอาไว้ อาทิ ไวริช (Wehrich, 1982) ได้เสนอขั้นตอนวางแผนกลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กร ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง(key internal strength) ใช้อักษรย่อ S
2. สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อน(key internal weakness) ใช้อักษรย่อ W
3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (key external opportunities) ใช้อักษรย่อ O
4. สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรค (key external threats) ใช้อักษรย่อ T
5. จัดทำตาราง TOWS Matrix ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตาราง TOWS Matrix

	External Opportunities(O)	External Threats (T)
	1. 2.	1. 2.
Internal Strength(S)	SO-จุดแข็งและโอกาส	ST-จุดแข็งและภัยคุกคาม
1. 2.		
Internal Weaknesses (W)	WO-จุดอ่อนและโอกาส	WT-จุดอ่อนและอุปสรรค
1. 2.		

6. จับคู่จุดแข็ง - โอกาส (SO) คิดหากกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยการใช้จุดแข็งเพื่อให้ได้รับโอกาสมากที่สุด หมายถึง องค์กรมีสภาพแวดล้อมภายในที่มีจุดแข็งหรือปัจจัยส่งเสริม การดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างดี และมีโอกาสที่จะดำเนินงานนั้นได้เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อการดำเนินงาน สภาพเช่นนี้เป็นสภาพที่ดีที่สุดเพราะมีปัจจัยส่งเสริมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

7. จับคู่จุดแข็ง - อุปสรรค(ST) คิดหากกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค หมายถึง องค์กรที่มีจุดแข็งหรือสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามเป้าหมาย แต่มีข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินงาน สภาพเช่นนี้ถ้าผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนข้อจำกัด หรืออุปสรรคนั้นให้เป็นโอกาสได้ก็จะสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดได้เป็นอย่างดี เนื่องจากองค์กรมีความพร้อมอยู่แล้ว

8. จับคู่จุดอ่อน - โอกาส (WO) คิดหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยการลดจุดอ่อนเพื่อเพิ่มโอกาส หมายถึง องค์กรที่มีจุดอ่อนหรือสิ่งแวดล้อมภายในที่ไม่เอื้อให้ดำเนินงานตามเป้าหมายที่ต้องการ แต่มีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปิดโอกาสให้สามารถดำเนินงานได้ดี สภาพเช่นนี้ผู้บริหารจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรที่จะส่งผลดีต่อการดำเนินงานเพราะโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอกเปิดให้

9. จับคู่จุดอ่อน - อุปสรรค (WT) คิดหากกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค หมายถึง องค์กรที่มีทั้งจุดอ่อนภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็น ข้อจำกัดต่อการดำเนินงานตามเป้าหมาย สภาพเช่นนี้ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจที่จะยุบหรือยกเลิกองค์กรหรืออาจหากกลยุทธ์ปรับเปลี่ยนภารกิจขององค์กรใหม่

10. จากกลยุทธ์ทั้งหมดในแต่ละช่อง ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์เพียง 1-2 กลยุทธ์ที่จะเกิดผลสูงสุดมาเป็นกลยุทธ์หลัก

อย่างไรก็ตามหลักการพื้นฐานในการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอกอาจพิจารณาได้จากสภาพ การเมือง (Politics) เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และเทคโนโลยี (Technology) หรือ การวิเคราะห์ PEST Analysis โดยมีเทคนิคหรือวิธีการหลายอย่าง ดังนี้ (Certo & Peter, 1991)

1. การคาดคะเนโดยอาศัยสถิติปัญหาและประสบการณ์
2. การวิเคราะห์แนวโน้มจากเอกสารข้อคิดเห็นต่าง ๆ
3. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนั้น ๆ
4. การใช้วิธีการเชิงสถิติ เช่น
 - 4.1 การคาดการณ์แนวโน้ม (trend extrapolation)
 - 4.2 การใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบ EFR และ EDFR
 - 4.3 การใช้เทคนิคเดลฟาย (delphi technique)
 - 4.4 การวิเคราะห์ผลกระทบ (cross - impact analysis)

นอกจากนี้ ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์(อ้างในสมิทร สุวรรณ,2554: 31) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดย อธิบายว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อศึกษาจังหวะและโอกาสในการพัฒนาขององค์กร และอุปสรรคที่มีต่อองค์กร ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อศึกษาจุดแข็งและจุดอ่อนของทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ ผลจากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ทางเลือกต่าง ๆ ที่ผู้มีหน้าที่วางแผนพัฒนา โดยผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หลักหรือทิศทางที่คาดว่าจะมีโอกาสทำให้องค์กรพัฒนาไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ จากกลยุทธ์หลักจะนำไปสู่การกำหนดวิธีการแนวทางหรือมาตรการ ซึ่งมักจะจัดในรูปของโครงการต่าง ๆ นำมารวมกันเป็นแผนปฏิบัติการขององค์กรต่อไป

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างใน สมิทร สุวรรณ, 2554: 32) ได้เสนอขั้นตอนในการวางแผนกลยุทธ์ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกทั้งในแง่การตลาด คู่แข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล กฎระเบียบ หรือกฎหมาย
 2. การใช้ดุลพินิจเพื่อตรวจสอบประเมินดูโอกาส (opportunities) และข้อจำกัด (threats) หรือความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมนอก ในขณะที่เดียวกันก็จะพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในด้วยว่า องค์กรมีจุดแข็ง (strengths) จุดอ่อน (weaknesses) อะไร
 3. การเลือกกลยุทธ์และการจัดวางกลยุทธ์ที่มุ่งทำประโยชน์ดีที่สุด
 4. การกำหนดนโยบายสำหรับงานแต่ละด้านเพื่อใช้เป็นทิศทางในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ
 5. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
- กิริติ ยศยิ่งยง (2548) ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้
1. กำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรให้เห็นอย่างชัดเจน
 2. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อะไรที่เป็นความพยายามที่องค์กรจะต้องพยายามบรรลุไปให้ถึง และจัดวัดผลสำเร็จนั้นได้อย่างไร
 3. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนในปัจจุบันขององค์กรว่าอะไรบ้างที่องค์กรทำได้ดี และอะไรที่ทำได้ไม่ดี
 4. วิเคราะห์หาโอกาสและภัยคุกคามจากสภาพแวดล้อมนอกที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต
 5. เปรียบเทียบกับจุดแข็งและจุดอ่อนกับโอกาสและภัยคุกคาม โดยพิจารณาว่าจุดแข็งและจุดอ่อนที่มีอยู่ในปัจจุบันขององค์กร จะทำให้องค์กรสามารถเก็บเกี่ยวประโยชน์จากโอกาสในอนาคตและแปลงสิ่งคุกคาม จากสภาพแวดล้อมนอกให้เกิดประโยชน์ได้หรือไม่ อย่างไร

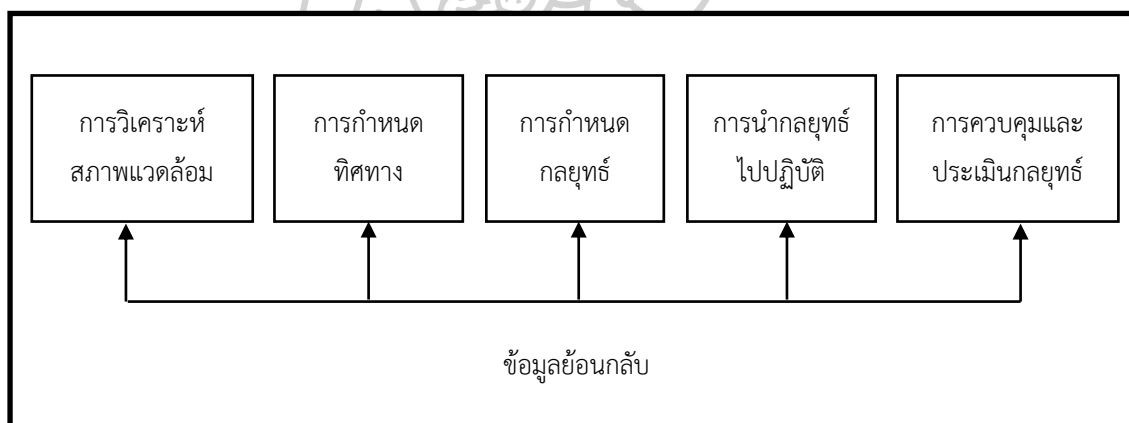
6. จะต้องดำเนินทิศทางกลยุทธ์ในระยะยาวเช่นใด ในการตัดสินใจบนพื้นฐานของกลยุทธ์ระยะยาว เพื่อที่จะให้องค์กรสามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากโอกาสในอนาคตและแปลงสิ่งคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอกให้เกิดประโยชน์ได้

7. จะต้องเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบภายในอะไรบ้าง ในการที่จะนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้แผนกลยุทธ์ สามารถดำเนินไปได้ด้วยความสำเร็จสูงสุด

8. ประเมินแผนกลยุทธ์

จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2549) ได้กล่าวถึงกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ มีส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environment analysis)
2. การกำหนดทิศทางองค์กร (set organization direction)
3. การกำหนดกลยุทธ์ (strategy formulation)
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (strategy implementation)
5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (strategy evaluation and control)



ภาพประกอบที่ 2.7 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

กล่าวโดยสรุป การวางแผนกลยุทธ์ มีขั้นตอนและกระบวนการหลากหลายวิธี โดยมักเริ่มต้นจากการตรวจสอบหรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต 4 ด้าน ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่มีความสำคัญต่อการวางแผนกลยุทธ์และส่งผลกระทบต่อองค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน การประชุมระดมความคิดเห็น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นต้น หลังจากนั้นจึงทำการกำหนดกลยุทธ์ โดยวิธีการหรือเทคนิคการวิเคราะห์แบบสวอต (SWOT Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง กับจุดอ่อนซึ่งเป็นปัจจัยภายใน

องค์กร และการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกองค์กร โดยการจัดทำเป็นตารางเมตริกซ์ตามแบบของไวริช (Wehrich, 1982) และทำการจับคู่ที่ละคู่เพื่อคิดหากลยุทธ์ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดต่อไป

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.10.1 งานวิจัยในประเทศ

อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการผลิตครูเพื่อรองรับการศึกษายุค 4.0 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย วัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) วิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นในการศึกษายุค 4.0 โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 2) วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการผลิตครูปัจจุบันในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์หลักสูตรการผลิตครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสังกัดของมหาวิทยาลัยรัฐ 2 แห่ง และมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2 แห่ง การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และสังเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ส่วน 3) วิเคราะห์การผลิตครูของประเทศที่ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ ได้แก่ การผลิตครูในประเทศฟินแลนด์และสิงคโปร์ 4) พัฒนา (ร่าง) รูปแบบการผลิตสำหรับการศึกษายุค 4.0 โดยการประมวลและบูรณาการข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนวิจัยที่ 1-3 และ 5) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบการผลิตครูสำหรับการศึกษายุค 4.0 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในการศึกษายุค 4.0 ประกอบด้วย 1) สมรรถนะแกนกลางของการศึกษายุค 4.0 10 ด้าน ได้แก่ การคิดแบบมีวิจารณญาณ การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรม ความเป็นผู้ประกอบการ การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้เทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ การมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การมีภาวะผู้นำและการมีจิตสาธารณะ 2) สมรรถนะวิชาชีพครู 6 ด้าน ได้แก่ ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาหลักสูตร ความรู้ลึกในเนื้อหาวิชาและวิธีวิทยาการสอน การประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการผลิตครูปัจจุบันในประเทศไทยพบว่า การผลิตครูในประเทศไทยค่อนข้างมีจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง ในขณะที่ผลการวิเคราะห์การผลิตครูในประเทศฟินแลนด์และสิงคโปร์ ซึ่งประสบความสำเร็จในการผลิตครูพบว่ามีลักษณะเด่น คือ มีความเป็นวิชาชีพนิยมสูง มีกลไกการดึงดูดผู้สมัครเข้าศึกษาที่มีผลการเรียนดีและตั้งใจเป็นครู และมีวิธีการคัดเลือกที่เข้มข้นและมีหลายขั้นตอน หลักสูตรเน้นการวิจัย มีสาระครอบคลุมแก่นความรู้ของวิชาชีพครู การจัดประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ ภาคปฏิบัติกับภาคทฤษฎี ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกครูที่เลี้ยงและการสอนงาน เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและผสมผสานการใช้เทคโนโลยี มีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21

รูปแบบการผลิตครูสำหรับการศึกษายุค 4.0 ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นได้และปรับแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ใช้ชื่อว่า รูปแบบการผลิตครู ที่เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพและศักยภาพด้านนวัตกรรม และมีชื่อย่อว่า PIE TE Model และ ชื่อเต็มภาษาอังกฤษว่า Professional and Innovativeness Enhancement Teacher Education Model ที่มีองค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์และหลักการผลิตครู 2. จุดมุ่งหมาย การผลิตครูและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตครู 3. แนวทางการรับเข้าศึกษา 4. หลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิต 5. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 6. การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล 7. กิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษาครู และ 8. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

สรารุณี กันเี่ยม (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการ ของโรงเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษา กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการของโรงเรียนเตรียมทหารและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนเตรียมทหารตามแนวคิด ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และ 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนเตรียมทหารตาม แนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมทหาร ผู้อำนวยการกองวิชา อาจารย์ และนักเรียนเตรียมทหาร รวม 456 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินกรอบแนวคิด แบบสอบถาม และแบบประเมินร่างกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNIModified รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนเตรียม ทหาร ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนรู้ (3) การวัดผลและประเมินผล (4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และกรอบแนวคิดทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 มี 10 องค์ประกอบ คือ (1) ทักษะการเรียนรู้ (2) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (3) ทักษะ การติดต่อสื่อสาร (4) ทักษะการทำงานเป็นทีม (5) ทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (6) ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (7) ทักษะในการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (8) ทักษะผู้นำที่มีความรับผิดชอบ (9) ทักษะการคิดยืดหยุ่นและการปรับตัว (10) ทักษะทางสังคม และการเรียนรู้สังคมข้ามวัฒนธรรม 2) สภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐาน การศึกษา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา 3) จุดแข็ง คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดและประเมินผล จุดอ่อน คือ ด้านการจัดการ เรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา สภาพแวดล้อม ภายนอกในภาพรวมไม่พบโอกาส แต่พบภาวะคุกคาม คือ ด้านเทคโนโลยี (PNIModified = 0.273)

ด้านสภาพสังคม (PNIModified = 0.196) ด้านสภาพเศรษฐกิจ (PNIModified = 0.190) และด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ (PNIModified = 0.186)

กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก คือ (1) พลิกโฉมหลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (2) ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้มุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (3) ปรับเปลี่ยนการวัดและประเมินผลมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และ(4) ยกระดับระบบประกันคุณภาพการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

สายสวาท เสาร์ทอง และเด่น ชะเนติยง (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเรียนรู้ยุค 4.0 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์การพัฒนาครูที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเรียนรู้ยุค 4.0 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสม มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบการวิจัย แล้วพัฒนาองค์ประกอบการวิจัยด้วย กระบวนการเทคนิคเดลฟายกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลพื้นฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัย ควอไทล์ จนสมบูรณ์ ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์กับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู จำนวน 150 คน ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเรียนรู้ยุค 4.0 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกลยุทธ์ 6 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านการสอน และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้วพัฒนาเป็นกลยุทธ์การพัฒนาครูซึ่งกลยุทธ์แต่ละด้านประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 6 ข้อ ดังนี้ 1) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาทักษะ ได้แก่ จัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะในการฝึกอบรมตนเองให้แก่ครู ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมตามที่ได้รับกรณีการสอน จัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูด้วยกัน จัดให้มีการฝึกการจัดการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติการ จัดให้มีการศึกษาดูงานแล้วนำมาปฏิบัติจริงและส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนรู้แนวการศึกษาใหม่ ๆ แล้วนำมาทดลองใช้ 2) ด้านการพัฒนาความรู้ ได้แก่ จัดให้ครูได้แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ จัดให้ครูได้เรียนรู้สาระต่าง ๆ โดยใช้ความคิดที่แตกต่างจากเดิม พัฒนาครูให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูใช้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ครูรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้คิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการเรียนการสอน และกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ 3) ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ จัดให้มีการฝึกฝนการใช้วาทศิลป์ที่ช่วยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาเรียนรู้สู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่

ความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้ปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แตกต่างจากเดิม พัฒนาครูให้ตระหนักในการอำนวยความสะดวกในเรียนรู้ให้แก่นักเรียน และปฏิบัติตนโดยยึดมั่น ในจรรยาบรรณวิชาชีพครูจนเป็นที่ยอมรับทั่วไป 4) ด้านการพัฒนาทางสังคม ได้แก่ ส่งเสริมให้ครู สื่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก อินสตราแกรม ฯ พัฒนาครูให้ สามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารกับกลุ่มภาษาอื่น ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข พัฒนาครูให้ตระหนักในวัฒนธรรมที่ต่างกัน ส่งเสริมให้ครูสนใจเหตุการณ์ความเป็นไปที่เกิดขึ้น ในชีวิตประจำวัน จัดกิจกรรมให้ครูยินดีและตระหนักในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน 5) ด้านการพัฒนาการสอน ได้แก่ กระตุ้นครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีในการสอน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะ ในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน พัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิด ส่งเสริม ให้ครูใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ในการสอน เปิดโอกาสให้ครูให้อิสระกับนักเรียน ในการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับตัวนักเรียน 6) ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน ยกย่องและให้ความสำคัญ ของความซื่อสัตย์ของครู ยกย่องชมเชยความเป็นกัลยาณมิตรทั้งกลุ่มครูและคนทั่วไป ยกย่องชมเชย ความเสียสละ ความมีจิตอาสา ในการพัฒนาศิษย์ให้เป็นคนดีจิตใจมีรางวัลในความมีจิตวิญญาณความ เป็นครูในโรงเรียน สนับสนุน ส่งเสริมและให้ความสำคัญในความหวังดีในความรักต่อศิษย์และ เพื่อนร่วมงาน และผลการใช้กระบวนการเคลฟายผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความคิดเห็นสอดคล้องกัน เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 19 คน ของกลยุทธ์การพัฒนา สมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเรียนรู้ยุค 4.0 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรอบที่ 3 มีข้อที่มีมาตรฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ทุกข้อ 2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ดังกล่าวกับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ ครู พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับสูงและทุกกลยุทธ์มีความเป็นไปได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรฤต รุ่งจิรโรจน์ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูอาชีวศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรมเมคคาทรอนิกส์เพื่อรองรับ Thailand 4.0 วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา สมรรถนะของครูอาชีวศึกษาสาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์ในปัจจุบันว่าสามารถรองรับกับการพัฒนาตาม โมเดล Thailand 4.0 หรือไม่ รวมถึงแนวโน้ม การพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาสาขาวิชา เมคคาทรอนิกส์ควรเป็นอย่างไร เพื่อนำมาสู่การศึกษา สมรรถนะครูอาชีวศึกษาสาขาเมคคาทรอนิกส์ ที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมถึงแนวโน้มของการพัฒนา สมรรถนะครูอาชีวศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสมรรถนะครูอาชีวศึกษาสาขาเมคคาทรอนิกส์จำนวน 8 คน ด้วยวิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อนำมาวิเคราะห์และ สังเคราะห์เป็นผลการศึกษาวิจัย

ในครั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะครูอาชีวศึกษาสาขาเมคคาทรอนิกส์ในปัจจุบันใช้มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับของคุรุสภา ร่วมกันกับครูในสาขาอื่น ๆ มีทั้งหมด 13 สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูมีความสอดคล้องต่อการพัฒนาตามโมเดล Thailand 4.0 อยู่ 5 ประการ ได้แก่ 1.ความเป็นครู 2.การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 3.นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 4.การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 5.คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ซึ่งเป็น 5 สมรรถนะที่ปรากฏเด่นชัดในกลุ่มครูอาชีวศึกษา ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนในสายวิชาชีพ ที่ใช้การเรียนแบบ Project based Learning ทำให้กระบวนการเรียนการสอนในสายอาชีวศึกษาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติ ได้จนนำมาสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริงผ่านชิ้นงาน นอกเหนือจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนา อย่างมากในอนาคต คือ การเป็นผู้นำสร้างแรงจูงใจ และการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้วยพลังของภาคอุตสาหกรรมที่พัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้ครูผู้สอนต้องพัฒนาและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และอยากเรียนรู้ในสาขาวิชาชีพของตนนำไปสู่การสร้างสรรคให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของครูจึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่ การเข้าไปร่วมฝึกทักษะความรู้ความสามารถร่วมกับสถานประกอบการ ด้วยบริบทที่สถานประกอบการเป็นผู้นำเข้าเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้การเข้าร่วม ฝึกงานกับสถานประกอบการจะเป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถผลิตแรงงานให้ตอบโจทย์กับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภานุวัฒน์ ตริยางกูรศรี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ตอบสนองต่อนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดการพัฒนาศักยภาพแรงงานในประเทศไทยจากแผนยุทธศาสตร์พัฒนาชาติและนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 โดยนำแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่น มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานของไทยตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 วิธีดำเนินการวิจัย ใช้แบบประเมินตนเองของอุตสาหกรรมไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ Industry 4.0 และแบบสัมภาษณ์ความต้องการสมรรถนะที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมสนับสนุนไทยยังอยู่ที่ 2.06 ซึ่งมีระดับความพร้อมของสถานประกอบการอยู่ในระดับ Industry 2.0 มากที่สุดถึง 9 ด้าน จาก 16 ด้าน สำหรับศักยภาพระดับความสามารถของบุคลากรที่รองรับการพัฒนาระบบอัตโนมัติได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับ Industry 2.0 อยู่ที่ 51.2 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานของไทยตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ผ่านมาตรการต่าง ๆ โดยการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ อุตสาหกรรม หรือ Factory โดยภายในศูนย์จะมีการพัฒนาทางด้าน Lean Automation System

Integrator หรือ LASI ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาภายในศูนย์การเรียนรู้อุตสาหกรรมจะมีการนำแนวทางของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่นมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของอุตสาหกรรมของอุตสาหกรรมการผลิตไทย รวมทั้งยังมีการเสนอแนวทางการรวมกลุ่มของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาโดยจัดตั้ง Center of Robotic Excellence (CoRE) เป็นเครือข่ายความร่วมมือนำร่องมีเป้าหมายภายใน 5 ปี จะพัฒนาระบบอัตโนมัติต้นแบบอย่างน้อยอย่างน้อย 150 ผลิตภัณฑ์ ถ่ายทอดเทคโนโลยีหุ่นยนต์ขั้นสูงให้แก่ผู้ประกอบการ จำนวน 200 ราย และฝึกอบรมบุคลากรไม่น้อย 25,000 คน เพื่อการยกระดับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ของประเทศในภาพรวมโดยใช้แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานของไทยตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ทั้งนี้ภาคอุตสาหกรรมควรใช้กลไกการพัฒนาดังกล่าวฯ ยกระดับแรงงานให้มีทักษะที่สูงขึ้น (Retain/Reskill) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 ให้มีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ 3) เพื่อสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ได้จากการกำหนดจำนวนผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 11 คน ผู้เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 11 คน รวม 22 คน และการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีสำรวจความคิดเห็นจากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีปลายเปิดไว้ในตอนท้ายแต่ละหัวข้อคำถาม ประชากรได้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,806 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จำนวน 320 คน จากนั้นนำผลมาประมวลผลสร้างเป็นร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 คน เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบ ผลการวิจัย ได้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ 3 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรม โดยประสานกับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนวิทยากร รูปแบบที่ 2 สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัดฝึกอบรม โดยประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม รูปแบบที่ 3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เสนอโครงการจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชันต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ให้เป็นวาระแห่งชาติเพื่อประสานงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชันอย่างน้อยอำเภอละ 1 แห่ง

สุนีย์ ชัยสุขสังข์ (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการ เพื่อเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการ เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารวิชาการ เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชน ทางเลือก และ 3) พัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก โดยใช้แนวคิดการบริหาร วิชาการของโรงเรียน เอกชนทางเลือกและแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาจากผู้บริหาร จำนวน 40 คน หัวหน้า ฝ่ายวิชาการ จำนวน 40 คน หัวหน้าระดับชั้น จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการ จำเป็น ผลการวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน เมื่อพิจารณา ในภาพรวม พบว่า จุดอ่อน คือ การประเมินผล จุดแข็ง คือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาทาง วิชาชีพ หลักสูตร และการเรียนการสอน มาตรฐานการเรียนรู้ โอกาส คือ สภาพเทคโนโลยี และภาวะ คุกคาม คือ นโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจและสังคม สำหรับกลยุทธ์การบริหารวิชาการ เพื่อเสริมสร้าง ทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนทางเลือกที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ปฏิรูปการประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21 โดย (1) เร่งพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการประเมินผล ให้นักเรียนมีทักษะนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะความเป็นพลเมืองและ พลโลก (2) เร่งสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนทางเลือกเพื่อขับเคลื่อนการ ประเมินผล ให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ 2) ยกระดับการจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดย (1) เสริมสร้างการจัด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะ การเรียนรู้ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะความเป็นพลเมืองและพลโลก (2) พัฒนาการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนการจัด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี 3) สร้างความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 โดย (1) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพให้ครูมีทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 (2) ปรับรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 4) ปรับกระบวนการทัศน์ด้านการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21 โดย (1) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะ

แห่งศตวรรษที่ 21 (2) ส่งเสริมการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21
5) ปรับกระบวนการทัศน์ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะ
แห่งศตวรรษที่ 21 โดย (1) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน
ให้นักเรียนมี ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (2) ส่งเสริมการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนเชิง
บูรณาการให้นักเรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ปรีดา สามงามยา (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบ
การฝึกอบรมผ่านเว็บแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาเดียวกันโดยใช้เทคโนโลยีสตรีมมิ่งมีเดียตามแนวคิด
ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อพัฒนา
รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาเดียวกันโดยใช้เทคโนโลยีสตรีมมิ่งมีเดีย
ตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าฝึกอบรม
กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
เว็บฝึกอบรม และแบบประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ผลการทดลองพบว่า รูปแบบการฝึกอบรม
ผ่านเว็บนี้เรียกว่า ACTION Model มีกระบวนการฝึกอบรมผ่านเว็บฯ ที่สำคัญ 6 ขั้นตอน คือ
1) ชั้นวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ 2) ชั้นผู้รู้ให้คำแนะนำ 3) ชั้นฝึกอบรม 4) ชั้นลงมือปฏิบัติ
สร้างชิ้นงานและผลงาน 5) ชั้นประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข 6) ชั้นนำไปใช้งานและบำรุงรักษา
ผลการฝึกอบรมผ่านเว็บฯ ที่สร้างขึ้นพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีสมรรถนะตามบทบาท หน้าที่เพิ่มขึ้น
ในระดับมาก โดยมีคะแนนทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมหลังใช้รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บ
สูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าดัชนีประสิทธิผล
0.59 คะแนน ทักษะการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.38 และคะแนนคุณลักษณะส่วนตนมีค่าเฉลี่ย 4.42
ทัศนคติของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บฯ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าเฉลี่ย 4.41
อยู่ในระดับมาก

อลิสา มะเซ็ง (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนางาน
ประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาสภาพ
การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาของ
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม
ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 9.49 มีการจัดสนทนากลุ่ม จำนวน 32 คน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มผู้บริหาร
และกรรมการสภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 5 คน กลุ่มอาจารย์ จำนวน 5 คน
กลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน และกลุ่มนักศึกษา จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย

นราธิวาสราชนครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรมากกว่าด้านอื่น รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ ด้านการวางแผน และด้านการประเมินผล ตามลำดับ และแนวทางการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีดังนี้ 1. ด้านการวางแผน จะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด การวางแผนงาน การปฏิบัติงานกับบุคลากร นักศึกษาและหน่วยงานภายนอก 2. ด้านการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมสร้างเครือข่าย ความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างงานประชาสัมพันธ์กับบุคลากร นักศึกษา และหน่วยงานภายนอก 3. ด้านบุคลากร พัฒนาและสนับสนุนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในด้านการประชาสัมพันธ์ และ 4. ด้านการประเมินผล ใช้หลักการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพจะให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เทียบตรง สำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นข้อมูลย้อนกลับที่จะช่วยติดตาม กำกับ ดูแล ความก้าวหน้าของการปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

พิเชษฐ ยังตรง (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อเสนอกลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มาตรการ แนวทาง เน้นด้านความรู้และด้านคุณธรรมมากกว่าด้านการคิดและด้านทักษะ มีสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน ขาดระบบการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเน้นด้านความรู้มากกว่าด้านความคิด ด้านทักษะและด้านคุณธรรม ครูส่วนหนึ่งขาดทักษะการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า ด้านความรู้ ผู้เรียนส่วนหนึ่งขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ไม่รักการอ่านการเขียนและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิด พบว่า ขาดทักษะในการคิด โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้านทักษะ พบว่า ทักษะในการแก้ปัญหาและทักษะชีวิตและด้านคุณธรรมส่วนใหญ่ขาดระเบียบวินัยและขาดความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีกลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนา

หลักสูตร กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รักการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพครู กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาและส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ และกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมความร่วมมือของภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน

วศิน ชูชาติ (2559: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัด สุพรรณบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก (4.19) ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีม (4.26) รองลงมาคือ ทักษะการ สร้างสรรค์นวัตกรรม (4.21) และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ (4.14) 2) การเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ในด้านการสอน ขนาดโรงเรียนที่สอน สถานภาพการทำงาน และวิทยฐานะ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพในการทำนายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีประสิทธิภาพ

ในการทำนายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้าน การพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันต่อ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรีได้ร้อยละ 55.10

พัชรี สร้อยสกุล (2559) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน และเพื่อหาประสิทธิภาพของคู่มือ การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการ จำนวน 367 คน ครูอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 307 คน และนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะ แบบทดสอบวัดทักษะความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษา ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ ได้นำมาสร้างเป็นคู่มือการฝึกนาร่องจำนวนหนึ่ง ตามขั้นตอนการฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มากที่สุด โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์และทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ 2) การพัฒนารูปแบบการฝึกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ การออกแบบคู่มือการฝึกทักษะ การนำคู่มือไปทดลองฝึกทักษะ การประเมินผล การฝึกทักษะและการติดตามผลการฝึกทักษะ 3) การหาประสิทธิภาพของคู่มือการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์แห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพ E1 / E2 เท่ากับ 85.18/ 84.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดไว้ 80/80 ผลการฝึกทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลังเรียนด้วยคู่มือการพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ปรากฏว่า ผลการทดสอบก่อนการฝึก และหลังการฝึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนหลังฝึกสูงกว่า คะแนนก่อนฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 4) ผลการติดตามผลเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา หลังการฝึกทักษะ ปรากฏว่านักศึกษาได้พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ -1

อรรถณพ จินะวัฒน์ (2559) นำเสนอบทความวิชาการ เรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกในการ จัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดย แสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายังเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการสนับสนุน บริบทของสถานศึกษาระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนา วิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์การด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อ การพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู

2.10.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Davis (2018) ทำการศึกษา เรื่อง การรับรู้ด้วยตนเองของครูที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนทักษะศตวรรษที่ 21 ในการศึกษาในระดับ K-12 ของรัฐเพนซิลเวเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษา, มัธยมต้นและมัธยมปลายจากโรงเรียนของรัฐและเอกชนใน Southeastern Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจมาตรฐานวัดระดับความรู้ของครู (TSES) (Tschannen-Moran & Hoy, 2001) และการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 (Hixson et al., 2012) เพื่อวัดการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองและการสอนทักษะในศตวรรษที่ 21 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสหสัมพันธ์เพื่อตอบคำถามการวิจัยครั้งแรกและใช้การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบสำหรับคำถามที่สองและสาม ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองและการสอนทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คะแนนทักษะการทำงานร่วมกัน คะแนนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คะแนนทักษะ และคะแนนทักษะการควบคุมตนเองในการฝึกในชั้นเรียน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ครูยังมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นเท่าไร ครูก็ยังมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น การสอนทักษะศตวรรษที่ 21 เหล่านี้ตามการรับรู้ของครู ในทำนองเดียวกันการรับรู้ของครูสะท้อนความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้ในชั้นเรียน

Ridzwan et al. (2017) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะด้านทักษะและความรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาและการฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา โดแผนพัฒนาการศึกษาของมาเลเซีย (การศึกษาในระดับอุดมศึกษา) ได้ดำเนินการตามพันธานของประเทศในการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา (TVET) ในมาเลเซีย ซึ่งในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบัณฑิตหลักสูตร TVET ให้มีคุณภาพสูงนั้นจะต้องอาศัยครูและอาจารย์ของ TVET ที่มีความรู้และ

ทักษะสูง ดังนั้น การเน้นคุณภาพของการฝึกอบรมให้ความรู้สำหรับครู TVET ของคณะเทคนิคและอาชีวศึกษา (FTVE) มหาวิทยาลัยการศึกษา สุตตันไอดริส (UPSI) จึงกลายเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ควรศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลของผู้สำเร็จการศึกษา ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจและแบบจำลองการประเมินสตัฟเฟิลบีม (Stuffelbeam) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร FTVE ที่ได้รับการบรรจุในหลักสูตรของโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศมาเลเซีย โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 111 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติวิชาชีพอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ควบคู่ไปกับแนวคิดของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจะทำการประเมินองค์ประกอบที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางอีกครั้งเพื่อทำการปรับปรุง โดยคาดว่าผลการวิจัยเหล่านี้จะให้ข้อมูลแก่ผู้กำหนดนโยบายในโครงการให้การฝึกอบรมครู TVET เพื่อเพิ่มคุณภาพของบัณฑิตหลักสูตร TVET ในมหาวิทยาลัย UPSI และในประเทศมาเลเซีย เพื่อรักษาปณิธานในการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี 2020

Guoyuan et al. (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ที่แท้จริงและการรับรู้ที่ต้องการของสมรรถนะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21: มุมมองของประเทศจีน เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ครูจึงต้องมีการรับรู้ที่สมเหตุสมผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเพื่อศึกษาการรับรู้ของครูชาวจีนเกี่ยวกับสมรรถนะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (TP21CLC) เราจึงได้ทำการสำรวจ (N = 340) โดยใช้แบบสอบถาม “การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” มาตรวัดนี้ประกอบด้วย 6 มาตรวัดย่อย นั่นคือ การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีความหมาย การคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ปัญหา โดยให้ครูให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ 2 รูปแบบ ซึ่งก็คือ การรับรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ต้องการและการรับรู้การเรียนรู้จริง ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีช่องว่างอย่างชัดเจนระหว่างการรับรู้ที่แท้จริงและการรับรู้ที่ต้องการที่มีต่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ การรับรู้ของครูที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) อย่างมีความหมายมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ ของ TP21CLC

Hidayu et al. (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนและเทคโนโลยี (Technological Pedagogical Content Knowledge : TPACK) ในการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในชั้นเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 งานวิจัยนี้ได้ศึกษาแนวคิดของความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนและเทคโนโลยี (TPACK) ในการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และการสอนอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าและการพัฒนาของการปฏิวัติอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถานการณ์ด้านการศึกษาก็ได้เปลี่ยนไปสู่การศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 ด้วย โดยให้ความสำคัญมากขึ้นกับการใช้เทคโนโลยีและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

บทบาทของครูก็เปลี่ยนไปเช่นกัน ไม่เพียงแต่ครูจะต้องสอนเนื้อหาหลักเท่านั้น แต่ยังต้องสอนและฝึกอบรมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้แก่นักเรียนด้วย อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ว่าครูทุกคนจะได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีในการสอนทักษะเหล่านั้นให้กับนักเรียน เนื่องจากครูเหล่านี้ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนแบบบูรณาการด้วย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องตรวจสอบว่า ครูมีความเข้าใจและรู้วิธีการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนแบบบูรณาการหรือไม่ จากความต้องการข้างต้น การศึกษาวิจัยนี้จะกล่าวถึงความรู้ ความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด TPACK ของครูในงานวิจัยของ Koehler et al. (2006) และอภิปรายว่ากรอบแนวคิดนี้จะส่งผลต่อการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในชั้นเรียนอย่างไร กรอบของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เสนอโดยกระทรวงศึกษาธิการมาเลเซีย เรียกว่า 4C1V (การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ และค่านิยมและจริยธรรม) ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวคิด P21 นั้นรวมอยู่ในกรอบแนวคิดของการศึกษาครั้งนี้ รวมถึงกรอบแนวคิดของ TPACK โดยในการศึกษาครั้งนี้ จะพยายามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดทั้งสองนี้โดยใช้การศึกษาเชิงปริมาณ และข้อค้นพบจากการศึกษานี้จะนำไปสู่ความรู้ว่าแง่มุมหรือทักษะใดที่ครูจะต้องปรับปรุงเพื่อสอนทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียน

Murugiah (2020) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: มุมมองของผู้สอน โดยจุดประสงค์หลักของการประเมินผลในการเรียนการสอน คือ การให้ข้อมูลและการแก้ไขการเรียนการสอนตามที่วางแผนไว้ในฐานะผู้ผลิตแรงงานที่มีฝีมือให้แก่ภาคเอกชน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (PHEIs) จำเป็นต้องอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาในการเตรียมความพร้อมสู่อุตสาหกรรมยุค 4.0 ภาคเอกชนในมาเลเซีย ต่างกังวลว่าบัณฑิตใหม่จะไม่มีทักษะเพียงพอสำหรับการทำงาน ช่องว่างนี้อาจนำไปสู่การว่างงานและการขาดแรงงานที่มีฝีมือ งานวิจัยนี้จึงได้รับการออกแบบมาเพื่อทำความเข้าใจความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปัญหาช่องว่างในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามความเชื่อในเชิงญาณวิทยาผ่านกรอบการตีความตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เชิงสังคม เราจึงใช้กรณีศึกษาเพื่อร่วมสร้างความเป็นจริงที่เกิดจากประสบการณ์ของครูผู้สอนในหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ผู้สอนวิชาชีพ 2 คน ซึ่งมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี และคุ้นเคยกับมาตรฐานของการจบหลักสูตรประกาศนียบัตร ซึ่งได้รับการสุ่มเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสื่อโซเชียลมีเดีย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกรูปแบบและระบุลักษณะที่เหมือนกันเพื่อจัดทำรายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ผลการวิจัยเผยให้เห็นถึงความท้าทายที่ครูผู้สอนเผชิญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และข้อเสนอแนะสำหรับ

การเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลบนพื้นฐานของทักษะที่จำเป็นสำหรับภาคเอกชน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความต้องการของทักษะการทำงานในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งโครงการริเริ่มอย่างต่อเนื่องในการเป็นพันธมิตรกับภาคเอกชนเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย จะทำให้มั่นใจได้ว่าการพัฒนา 21CS จะยังคงมีความเกี่ยวข้องและสำคัญต่อการทำงานในอนาคต

Abildinova et al. (2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนา Mobile Application ในการจัดการศึกษาทางไกล “บนระบบปฏิบัติการ Android” ปัจจุบันเมื่อมีความต้องการที่จะนำนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาในกระบวนการจัดการศึกษาโดยความพยายามส่วนใหญ่มุ่งเป้าไปที่การทำให้กระบวนการเรียนรู้ง่ายขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงมีการพัฒนาตำราอิเล็กทรอนิกส์ระบบทดสอบและซอฟต์แวร์อื่น ๆ ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อทำงานบนคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่มีการเคลื่อนไหว จำกัดการศึกษาที่ชาญฉลาดปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปที่จะทำให้กระบวนการเรียนรู้ง่ายขึ้นในโรงเรียนมัธยมต้นและมัธยมปลาย แอปพลิเคชันมือถือภายใต้การพิจารณาได้รับการพัฒนาบนระบบปฏิบัติการ Android ให้กว้างขวางการใช้อุปกรณ์เคลื่อนที่และชุดเครื่องมือการพัฒนาแอปพลิเคชันที่สะดวก มือถือเครื่องนี้แอปพลิเคชันสามารถลดความซับซ้อนในการรับข้อมูลที่จำเป็นสำหรับไฟล์กระบวนการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ แอปพลิเคชันมือถือเข้าถึงผู้ชมได้อย่างกว้างขวางรวมทั้งนักเรียนและครูในสาขาวิชาต่าง ๆ การทดลองการสอน คือ ดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยนี้ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐ S. Toraihyrov Pavlodar; การทดลองได้พิสูจน์ให้เห็นถึงความจำเป็นและประสิทธิผลของแอปพลิเคชันมือถือที่พัฒนาขึ้นในสาขาการศึกษาซอฟต์แวร์สามารถใช้ในสถาบันการศึกษาสามารถลดความซับซ้อนของกระบวนการทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion) และการประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 จัดทำโครงร่างงานวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ศึกษาข้อมูลเอกสาร บทความ วารสาร รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ วิทยานิพนธ์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตและการเข้าสู่โลกอาชีพในยุคศตวรรษที่ 21 จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น หอสมุดมหาวิทยาลัยศิลปากร สำนักวิทยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนัก วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต หอสมุดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน ห้องสมุดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ห้องสมุดกรมการจัดหางาน และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ข้อมูลสถานการณ์แรงงาน นโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)

ประชาคมอาเซียน นโยบายรัฐบาลด้านการพัฒนากำลังกำลังคนของประเทศ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

3.1.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในพื้นที่ 4 ภูมิภาค 8 จังหวัด ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า เป็นหน่วยงานที่มีการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ภาคเหนือ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ

ภาคกลาง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง และกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรุงเทพมหานคร

ภาคใต้ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล

3.1.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม จำนวน 75 คน ได้แก่

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 10 คน ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้ เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสอนและการทำวิจัยด้านการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป

กลุ่มที่ 2 บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้บริหาร ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้ เป็นผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในพื้นที่ 4 ภูมิภาค จำนวน 8 จังหวัด รวม 8 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป และผู้บริหารกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกและครูฝึกฝีมือแรงงาน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน

กลุ่มที่ 3 บุคลากรระดับผู้บริหารของสถาบันการศึกษาเอกชนและผู้บริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัยเทคโนโลยีโตโยต้า และสำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เครือเบทาโกร จำกัด รวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion Participants)

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับผู้ปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย และครูฝึกฝีมือแรงงาน (ใน 7 กลุ่มสาขาอาชีพ ได้แก่ ช่างก่อสร้าง ช่างอุตสาหกรรมช่างเครื่องกล ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ช่างเกษตรอุตสาหกรรม และสาขาอาชีพภาคบริการ) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป ในพื้นที่ 4 ภูมิภาค 8 จังหวัด รวมทั้งสิ้น จำนวน 48 คน ที่ปฏิบัติงานประจำที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

กลุ่มที่ 5 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนจากหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน

3.1.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยจัดทำเอกสารความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) โดยการศึกษาข้อมูลเอกสารจากหลากหลายแหล่งความรู้ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 10 คน สรุปเป็นเอกสารความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) เพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม โดยนำเอกสารความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.1.4.1 สร้างแบบสัมภาษณ์ในลักษณะคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลภาพรวมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ประเด็น/คำถามหลัก/คำถามย่อย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาด้านการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ประกอบด้วย 1. การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving) 2. การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation) 3. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding) 4. ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) 5. การสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy) 6. คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT literacy) 7. ทักษะอาชีพ และการเรียนรู้ (Career & learning skills) 8. ด้านคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 15-16)

นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหาในประเด็นสาระสำคัญตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ความเหมาะสมของสำนวนภาษา เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีความเหมาะสมสอดคล้อง	ให้	+ 1 คะแนน
ไม่สอดคล้อง	ให้	- 1 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	0 1 คะแนน

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาเลือกประเด็นที่มีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) มีความสอดคล้องกันสามารถนำไปใช้ได้ และจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.4.2 จัดทำประเด็นการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ปัญหา อุปสรรค ของการจัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) โดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion) หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย และครูฝึกฝีมือแรงงาน ในพื้นที่ 4 ภูมิภาค 8 จังหวัด ประกอบด้วย ภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดนครปฐมและอ่างทอง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมาและบึงกาฬ ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดแพร่และเชียงราย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีความพร้อมในศตวรรษที่ 21 (8Cs) รวมถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.2.2 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบกิจการภาคเอกชน ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด วิทยาลัยเทคโนโลยีโตโยต้า ในเครือบริษัท โตโยต้า จำกัด และสำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เครือเบทาโกร จำกัด เพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูและผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระเบียบข้อมูล ที่อยู่ในประเภทเดียวกันเข้าด้วยกัน จัดกลุ่มจัดประเด็นให้เห็นถึง จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threats) ในการพัฒนา สมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทาง ดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อกำหนดประเด็นโอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาจากปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตามหลัก PEST Analysis ในประเด็นต่อไปนี้

P - Political ปัจจัยด้านการเมือง เป็นการวิเคราะห์สภาพทางการเมือง กฎหมาย และนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

E - Economic ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้ม ทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

S - Social ปัจจัยด้านสังคม เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์และกระแส การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

T - Technology ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนา เทคโนโลยีและสารสนเทศที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ จุดแข็ง ที่เป็นปัจจัยภายใน ว่ามีส่วนดีความเข้มแข็ง ความสามารถศักยภาพที่ส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะครูฝึก ฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เช่น ด้านนโยบาย หลักสูตร โครงการ กิจกรรม และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น การวิเคราะห์จุดอ่อน ที่เป็นปัจจัยภายในว่ามีส่วนเสีย ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ของการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เช่น ด้านนโยบาย หลักสูตร โครงการ กิจกรรม และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

3.3.3 การวิเคราะห์ภาพรวมของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล ทุกติภูมิ เช่น สถานการณ์ด้านแรงงาน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนโยบายและทิศทางการพัฒนา ประเทศ เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และนโยบายรัฐบาล เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายใน โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระเบียบข้อมูลให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์ (Matrix) โดยใช้ตาราง TOWS Matrix ตามแนวคิดของ Professor Wehrich แห่งมหาวิทยาลัย San Francisco ในช่วงปี 1982 ที่เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลรอบด้านทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ด้วยการนำข้อมูลต่าง ๆ มาจับคู่กันเพื่อสร้างกลยุทธ์ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การจับคู่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (TOWS Matrix)

	External Opportunities(O)	External Threats (T)
	1. 2.	1. 2.
Internal Strength(S) 1. 2.	SO-จุดแข็งและโอกาส	ST-จุดแข็งและภัยคุกคาม
Internal Weaknesses (W) 1. 2.	WO-จุดอ่อนและโอกาส	WT-จุดอ่อนและอุปสรรค

จุดแข็งและโอกาส หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีปัจจัยภายนอกและภายในดี หรือปัจจัยภายนอกและภายในเชิงบวกทั้งหมด หรือภายนอกเหนือและภายในเด่น ในกรณีนี้กลยุทธ์ที่จะเกิดขึ้นเรียกว่ากลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive strategies) หรือสถานการณ์ดาวรุ่ง

จุดแข็งและภัยคุกคาม หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีปัจจัยภายในดีแต่มีปัจจัยภายนอกไม่ดี หรือปัจจัยภายในเชิงบวก แต่มีปัจจัยภายนอกเชิงลบ หรือภายในเด่นแต่ภายนอกเป็นภัยคุกคาม ในกรณีนี้กลยุทธ์ที่จะเกิดขึ้นเรียกว่า กลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ (Stability strategies) หรือสถานการณ์แมวหัวใหนม คือ การใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของหน่วยงานให้เป็นประโยชน์

จุดอ่อนและโอกาส หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีปัจจัยภายในไม่ดีแต่มีปัจจัยภายนอกดี หรือปัจจัยภายในเป็นเชิงลบแต่ปัจจัยภายนอกเป็นเชิงบวก หรือภายในด้อยแต่ภายนอกเหนือในกรณีนี้กลยุทธ์ที่จะเกิดขึ้นเรียกว่า กลยุทธ์พลิกฟื้น (Turn around strategies) หรือสถานการณ์ที่ยังมีคำถามหรือข้อสงสัยอยู่

จุดอ่อนและภัยคุกคาม หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในไม่ดีหรือปัจจัยภายนอกและภายในเป็นเชิงลบทั้งหมด หรือภายนอกจุดและภายในด้อย ในกรณีนี้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเรียกว่า กลยุทธ์การตัดทอน(Retrenchment strategies) หรือสถานการณ์สุนัขจวนตรออก

3.4 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและกลยุทธ์การผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อที่ 3.3.3 ตามตาราง TOWS Matrix มาดำเนินการพัฒนาเป็นร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและร่างกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.4.2 จัดประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน (Connoisseurship) จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาทบทวนและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุดในการปรับปรุงร่างกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น

3.4.3 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและร่างกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.4.4 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 3.2 ขั้นตอนการศึกษาวิจัย

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการศึกษา	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัจจุบันของ สมรรถนะครูฝึก ฝีมือแรงงานและ การพัฒนาผู้เข้า รับการฝึกอบรม	1. ศึกษาแผน/นโยบาย/กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ - รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	หนังสือเอกสาร บทความ วารสาร รายงานของ หน่วยงานต่าง ๆ วิทยานิพนธ์ จาก แหล่งข้อมูลต่าง ๆ	การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)	ได้ทราบถึง สภาพแวดล้อม ภายนอกที่เป็น โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนา สมรรถนะครูฝึกฝีมือ แรงงานและการ

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการศึกษา	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
ฝีมือแรงงาน ของ กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวง แรงงาน	- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) - ประชาคมอาเซียน - แผนการศึกษาชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) 2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง - แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ - แนวคิดการพัฒนาฝีมือ แรงงาน - แนวคิดทักษะในศตวรรษ ที่ 21 - แนวคิดการวางแผนกลยุทธ์ - งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง			พัฒนาผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน ของ กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวง แรงงาน
การสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง(Semi - Structured Interview)		ผู้เชี่ยวชาญด้าน การศึกษา / ผู้บริหารสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน/ สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานและผู้บริหาร สถานศึกษา/ สถานประกอบ กิจการภาคเอกชน รวมทั้งสิ้น 22 คน	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ได้ทราบถึง สภาพแวดล้อม ภายในที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อน ของ สมรรถนะครูฝึกฝีมือ แรงงานและ การพัฒนาผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน ของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
สนทนากลุ่ม(Focus Groups Discussion)		หัวหน้ากลุ่มงาน/ ฝ่ายและครูฝึกฝีมือ แรงงานเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันของ สมรรถนะครูฝึกฝีมือ แรงงานและ การพัฒนาผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน จำนวน 48 คน ใน 4 ภูมิภาค 8 จังหวัด	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ได้ทราบถึงสภาพ ปัจจุบันของ สมรรถนะครูฝึกฝีมือ แรงงานและ การพัฒนาผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน ของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ข้อที่ 2 วิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันของ สมรรถนะครูฝึก	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอก ใช้หลักวิเคราะห์ ● PEST Analysis ได้แก่	ผลที่ได้รับจากการ วิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันของ สมรรถนะครูฝึกฝีมือ	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis ,	1. สร้างกลยุทธ์SO (Strength + Opportunity)

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการศึกษา	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
ฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	P – Politic : ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง E - Economic : ปัจจัยทางเศรษฐกิจ S - Social : ปัจจัยทางสภาพสังคม T - Technology : ปัจจัยทางเทคโนโลยี การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบายกรม หลักสูตร โครงการ กิจกรรม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	แรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	PEST Analysis, จับคู่ TOWS Matrix	2. สร้าง กลยุทธ์ ST (Strength + Threats) 3. สร้างกลยุทธ์ WO (Weaknesses + Opportunity) 4. สร้างกลยุทธ์ WT (Weaknesses + Threats)
ข้อที่ 3 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	จัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	1. กลยุทธ์ SO (Strength+ Opportunity) 2. กลยุทธ์ ST (Strength + Threats) 3. กลยุทธ์ WO (Weaknesses + Opportunity) 4. กลยุทธ์ WT (Weaknesses + Threats)	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
	ปรับปรุงร่างกลยุทธ์โดยการประชุมผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน (Connoisseurship) จำนวน 5 คน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 2) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 3) กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

4.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

4.1.1 การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary study) และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 10 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) เพื่อจัดทำเป็นเอกสารประกอบการสัมภาษณ์บุคลากรระดับผู้บริหารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานประกอบกิจการภาคเอกชน และสนทนากลุ่มครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทักษะคนไทยให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ 3Rs+8Cs ดังนี้ ทักษะ 3Rs ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) และทักษะ 8 Cs ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving) ทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation) ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding) ทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) ทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy) ทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT literacy) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและการมีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79 - 80) สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะทักษะ 8 Cs โดยการศึกษาข้อมูลเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการศึกษา จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นแก่คนไทยเพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเพื่อเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs)

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21(8Cs)		
ทักษะ (8Cs)	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving) คำจำกัดความ : ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผลโดยรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของสถานการณ์หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้	สามารถระบุปัญหา แยกแยะประเด็นปัญหาได้อย่างถูกต้อง วิเคราะห์หาสาเหตุและที่มาของปัญหา มองหาวิธีหรือเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล และมีความเป็นไปได้ สามารถวางแผน จัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหาย่างมีเหตุมีผลและดำเนินการจากสิ่งที่สำคัญที่สุดเป็นลำดับแรก	1. สามารถเข้าใจและแยกแยะประเด็นปัญหาออกเป็นรายการระบุเหตุผลข้อดีข้อเสียของปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 2. สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงเหตุปัจจัยและความสัมพันธ์ในแต่ละปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 3. สามารถจัดลำดับความสำคัญและดำเนินการจากสิ่งที่มีความสำคัญเร่งด่วนเป็นลำดับแรก 4. สามารถวางแผนกำหนดกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ และคาดการณ์ปัญหาแนวทางป้องกันแก้ไขและเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียได้

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21(8Cs)		
ทักษะ (8Cs)	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
<p>2. การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)</p> <p>คำจำกัดความ : ความสามารถในการที่จะ นำเสนอทางเลือก หรือแนวทางแก้ปัญหา หรือ สร้างนวัตกรรม หรือริเริ่ม สร้างสรรค์กิจกรรมหรือ สิ่งใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์ ต่อสังคม</p>	<p>มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการคิดที่หลากหลายมุมมอง ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เพื่อให้เกิดผลดีต่องานและสังคม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ 2. ไม่จำกัดตนเองอยู่กับแนวคิดเดิม ๆ ที่เคยใช้กันอยู่ และพร้อมที่จะทดลองวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพและมีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ 3. นำเสนอทางเลือก หรือแนวทางแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือมีคุณภาพสูงขึ้น 4. คิดนอกกรอบพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้น หรือการสร้างสรรค์ เพื่อนำเสนอ รูปแบบ วิธีการ ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21(8Cs)		
ทักษะ (8Cs)	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
<p>3. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)</p> <p>คำจำกัดความ : การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและให้การยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้อื่น สามารถปรับตัวและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และปรับวิธีการทำงานและการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม</p>	<p>มีความรู้ เข้าใจ และเปิดใจยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่างของแต่ละชาติ ตลอดจนสามารถปรับตัวได้ ดำรงตนอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลาย ปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ ความเข้าใจในบริบทและรากฐานทางวัฒนธรรมและนัยสำคัญของวัฒนธรรมต่าง ๆ อันจะทำให้เข้าใจวิถีชีวิตของผู้อื่น 2. ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมที่ดีงามของไทยและเห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น 3. ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมไม่ดูถูกวัฒนธรรมผู้อื่นว่าด้อยกว่า 4. ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่ต้องพยายามทำความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข 5. สร้างการยอมรับในหมู่ผู้คนต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์ไมตรีอันดีต่อกัน
<p>4. ความร่วมมือการทำงาน เป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)</p> <p>คำจำกัดความ : การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อน</p>	<p>มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน สามารถ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21(8Cs)		
ทักษะ (8Cs)	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
<p>ร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในทีม เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	<p>ชี้นำ ชี้แนะการดำเนินกิจกรรม การงานต่าง ๆ ให้กับเพื่อนร่วมทีมได้</p>	<p>3. ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน</p> <p>4. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>5. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้อื่น และเพื่อนร่วมทีมงาน</p>
<p>5. การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy) คำจำกัดความ : มีความสามารถในการเข้าถึง และการประเมินสื่อสารสนเทศ อย่างมีวิจารณญาณ สามารถใช้และการจัดการสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ จากแหล่งข้อมูลจำนวนมากและหลากหลาย สามารถวิเคราะห์สื่อ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media)</p>	<p>สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล สามารถวิเคราะห์แยกแยะและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างเครือข่าย และการเข้าถึงสื่อทางสังคมได้อย่างเหมาะสมตามกรอบแห่งคุณธรรม</p>	<p>1. เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านเวลา) และเกิดประสิทธิผล (แหล่งข้อมูลสารสนเทศ)</p> <p>2. ประเมิน/ตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมมีวิจารณญาณ และมีเหตุผลที่เชื่อถือได้</p> <p>3. ใช้สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์</p> <p>4. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media) ที่มีข้อมูลหลากหลายรอบด้านได้อย่างเหมาะสมตาม</p>

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21(8Cs)		
ทักษะ (8Cs)	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
ได้อย่างเหมาะสมตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม		กรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม
6. คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT literacy) คำจำกัดความ: ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน สามารถการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณ และปลอดภัย และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	สามารถใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวันเพื่อการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และจริยธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปพื้นฐาน 2. สามารถใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) และทรัพยากรบนอินเทอร์เน็ตได้ 3. ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ 5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ
7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) คำจำกัดความ: การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและ	มีความสามารถและชำนาญในงานอาชีพของตน สามารถตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ สามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 2. เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการศึกษา

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21(8Cs)		
ทักษะ (8Cs)	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด		<p>ต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานในอาชีพของตน</p> <p>3. สามารถนำวิชาความรู้หรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในอาชีพของตนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ</p>
8. การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion) คำจำกัดความ: การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา กรุณา และปรารถนาดีต่อผู้อื่น ดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบของสังคม	<p>การประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม โดยยึดถือความถูกต้องและใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมนำทาง</p> <p>มีใจเมตตา กรุณาและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสาธารณะ ดำรงตนอยู่ในกฎระเบียบของสังคม</p>	<p>1. มีเมตตา กรุณา ปรารถนาดีต่อผู้อื่น</p> <p>2. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น</p> <p>เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีจิตสาธารณะ บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>3. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น</p> <p>4. ยกย่องชื่นชมคนที่ทำความดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม</p> <p>5. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีของสังคม</p>

4.1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้เกิดทักษะในศตวรรษ 21 (8Cs) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการสนทนากลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย และครูฝึกฝีมือแรงงาน (Focus Groups Discussion Participants) ในพื้นที่ 4 ภูมิภาค 8 จังหวัด ประกอบด้วย ภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดนครปฐมและอ่างทอง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมาและบึงกาฬ ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดแพร่และเชียงราย ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลาและสตูล สรุปรายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ทักษะศตวรรษที่ 21 (8Cs)	สภาพปัจจุบัน	ปัญหาอุปสรรค
1. การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)	มีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับเทคนิคงานช่าง เช่น การวิเคราะห์สภาพการทำงานของอุปกรณ์ในระบบต่าง ๆ ของเครื่องยนต์ การค้นหาสาเหตุข้อขัดข้องและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง ของระบบเครื่องยนต์ได้เบื้องต้น ส่วนสาขาช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ สามารถวิเคราะห์อาการเสียของเครื่องและแก้ไขปัญหาให้สามารถใช้งานได้ ส่วนการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันนั้น ครูฝึกฯ จะให้คำแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้รับการฝึก จะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ต้นทุนกำไร ค่าวัสดุ ค่าจ้างแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ เป็นต้น	1. หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานเน้นพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเทคนิคงานช่างเบื้องต้น 2. ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ 3. ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่เป็นเยาวชนด้อยโอกาสทางการศึกษาและฐานะทางบ้านยากจน

ทักษะศตวรรษที่ 21 (8Cs)	สภาพปัจจุบัน	ปัญหาอุปสรรค
2. การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)	การจัดการเรียนรู้เน้นการฝึกปฏิบัติตามแบบที่กำหนดและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความปลอดภัยระหว่างการฝึก เป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพระยะสั้น จึงไม่เน้นให้ผู้รับการฝึกสร้างนวัตกรรมหรือชิ้นงานใหม่ ๆ	1. หลักสูตรการเรียนการสอนไม่เน้นเนื้อหาการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือชิ้นงานใหม่ ๆ 2. ครูฝึกส่วนใหญ่ขาดทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ
3. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)	ในการจัดการเรียนรู้ด้านช่างอุตสาหกรรมยังไม่สอดแทรกเนื้อหาความรู้ด้านวัฒนธรรมต่างชาติไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	1. หลักสูตรช่างอุตสาหกรรมไม่มีเนื้อหาความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ 2. ครูฝึกขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ 3. ครูฝึกขาดทักษะภาษาต่างประเทศ
4. ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)	มีหัวข้อกิจกรรมสร้างเสริมนิสัยอุตสาหกรรม การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการปรับตัวเข้ากับสังคม การสื่อสาร และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ การรักษาสีเสื้อและแวตล้อย และมีการส่งไปฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึก	1. ผู้เข้ารับการฝึกมีความแตกต่างด้านพื้นฐานครอบครัว อายุ และประสบการณ์ เป็นอุปสรรคในการอยู่ร่วมกัน

ทักษะศตวรรษที่ 21 (8Cs)	สภาพปัจจุบัน	ปัญหาอุปสรรค
	เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ในสังคม	
5. การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)	มีการจัดแหล่งเรียนรู้สารสนเทศ และติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบ free wifi ให้ผู้รับการฝึกได้ สืบค้นข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้รับการฝึกไม่สนใจใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้สารสนเทศที่จัดไว้ให้ 2. ผู้เข้ารับการฝึกมักใช้โทรศัพท์มือถือติดต่อสื่อสารทาง social media เฉพาะในกลุ่มของตนเอง 3. ครูฝึกที่ใกล้ชิดเกษียณขาดองค์ความรู้ด้านสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
6. คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT literacy)	มีการจัดการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาวิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ในทุกสาขา โดยผู้เรียนจะได้เรียนรู้ ส่วนประกอบของเครื่องคอมพิวเตอร์ จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ได้ฝึกทักษะการบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์อย่างถูกวิธี การใช้ระบบปฏิบัติการและโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป รวมถึงการใช้อินเทอร์เน็ตเบื้องต้นได้ โดยผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ การทำงานของอุปกรณ์ประกอบสื่อบันทึกข้อมูล และมีทักษะ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุมาก ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปเรียนรู้ทักษะคอมพิวเตอร์ได้ช้ากว่าผู้ที่เป็นเยาวชน 2. ครูฝึกรุ่นเก่าที่ใกล้เกษียณส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทักษะศตวรรษที่ 21 (8Cs)	สภาพปัจจุบัน	ปัญหาอุปสรรค
	การใช้โปรแกรมระบบปฏิบัติการ และโปรแกรมสำเร็จรูป การใช้ และดูแลรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ อย่างถูกวิธี	
7. ทักษะอาชีพและทักษะ การเรียนรู้ (Career & learning skills)	มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการฝึก ภาคนปฏิบัติและมีการฝึกงานใน สถานประกอบกิจการ การจัดการ เรียนรู้เน้นพัฒนาทักษะอาชีพ ที่หลากหลายทั้งด้านช่าง อุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของ ตลาดแรงงานในแต่ละภูมิภาค ครูฝึกมีความเชี่ยวชาญในสาขา ที่ตนเองสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดแบบทดสอบความถนัด ด้านอาชีพเพื่อให้ผู้สมัครได้ เลือกสาขาอาชีพตามความ ถนัดของตนเอง 2. ผู้เข้ารับการฝึกเลือกที่จะ ฝึกอบรมในสาขาอาชีพตาม ความสนใจหรือตามเพื่อน บางครั้งอาจไม่ตรงตาม ความถนัดของตนเอง 3. ครูฝึกขาดการพัฒนาทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ ทันสมัย
8. การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)	มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และ ความมีระเบียบวินัย กิจกรรม การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อ ส่วนรวม เช่น การเข้าแถวเคารพ ธงชาติ บริเวณหน้าเสาธง เวลา 08.00 น.เจ้าหน้าที่และครูฝึก ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนให้ความรู้ คำแนะนำและแจ้งข้อมูลข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญประจำวันรวมถึง การปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกัน ในระหว่างการฝึก และฝึกความมี ระเบียบวินัย และออกกำลังกาย บริหารร่างกายทุกเช้าเพื่อเตรียม	ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่ สามารถปรับตัวและปรับ พฤติกรรมของตนเองด้านความ ซื่อสัตย์และมีระเบียบวินัย ตามกรอบแนวทางที่หน่วยฝึกฯ กำหนด ในระหว่างการฝึก แต่มีบางคนที่ไม่สามารถปรับ พฤติกรรมตนเองได้ในระหว่าง การฝึกเนื่องจากผู้ที่เข้ามาฝึก มีความหลากหลายและความ แตกต่างด้านพื้นฐานครอบครัว อายุ และประสบการณ์ ครูฝึก

ทักษะศตวรรษที่ 21 (8Cs)	สภาพปัจจุบัน	ปัญหาอุปสรรค
	<p>ความพร้อมด้านร่างกายก่อนการฝึกทุกวัน จัดกิจกรรมทางศาสนาโดยให้ผู้รับการฝึกมีส่วนร่วม เช่น การทำบุญ ตักบาตร นิมนต์พระสงฆ์มาบรรยายธรรม ในวันสำคัญทางศาสนา และผู้เข้ารับการฝึกจะได้เรียนรู้กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เช่น กฎหมายแรงงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เมื่อเป็นลูกจ้าง ในสถานประกอบการ</p>	<p>ต้องให้การสังเกตพฤติกรรมและให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล</p>

4.1.3 ผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่ ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล และผู้บริหารกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีรายละเอียดดังนี้

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน พบว่า ครูฝึกมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตนเอง สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความพร้อมในการเรียนรู้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ทักษะและประสบการณ์ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูฝึกโดยตรง มีหลักสูตรการพัฒนาครูฝึกใหม่ มีหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน มีระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมวด 3 ข้อกำหนดที่ 3.5 กำหนดให้ครูฝึกฝีมือแรงงานต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยการศึกษา ค้นคว้า องค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ส่วนปัญหา อุปสรรค พบว่า ครูฝึกส่วนใหญ่ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ที่เป็นระบบ ขาดทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน ขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ ขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ ขาดความรู้และทักษะที่หลากหลาย (multi skills) ครูฝึกมีภาระงานมากนอกเหนือจากงานสอน ขาดแผนการพัฒนาครูฝึกรายบุคคล (IDP) ขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ (พนักงานราชการ) ขาดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ครูฝึกที่ใกล้เกษียณอายุราชการขาดบุคลากรทดแทนเพื่อส่งผ่านองค์ความรู้ด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีอยู่และสามารถใช้ในการเรียนการสอนได้

แนวทางการพัฒนาครูฝึก ได้แก่ การอบรมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถโดยนำหลักการ STEM มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสร้างสื่อการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ การสร้างนวัตกรรมการทำงานรูปแบบใหม่โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนครูฝึกสร้างนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนส่งเข้าประกวดในระดับกรมฯ และองค์กรภายนอก และจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อ วิดิทัศน์ เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของคนในชาติต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อให้ครูฝึกได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และจัดทำโครงการศึกษาดูงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในประชาคมอาเซียน ด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ให้ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมครูฝึกเข้ามามีส่วนร่วมในคณะทำงานบริหารงานของหน่วยงาน ด้านทักษะคอมพิวเตอร์และการสื่อสารสารสนเทศ ส่งเสริมให้ครูฝึกเข้ารับการอบรมด้านการสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนสมัยใหม่โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนการพัฒนาทักษะด้านอาชีพและการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง สำหรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติธรรมสมาธิ การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสาธารณะ การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น โดยสามารถสรุปสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน และแนวทางการพัฒนา

สภาพปัจจุบัน	ปัญหา อุปสรรค	แนวทางการพัฒนา
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตนเอง 2. สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 3. มีความพร้อมในการเรียนรู้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย 4. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเจตคติ 5. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูฝึกโดยตรง 6. มีหลักสูตรพัฒนาครูฝึกใหม่ 7. มีหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน 8. มีระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมวด 3 ข้อกำหนดที่ 3.5 กำหนดให้ครูฝึกฝีมือแรงงานต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ 2. ขาดทักษะการคิดสร้างสรรค์ 3. ขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ 4. ขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4. ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ 5. ขาดความรู้และทักษะที่หลากหลาย (multi skills) 5. มีภาระงานมากจนเกินเนื่องจากงานสอน 6. ขาดแผนการพัฒนาครูฝึกรายบุคคล (IDP) 7. ครูฝึกที่เป็นพนักงานราชการขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ขาดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 8. ครูฝึกที่ใกล้เกษียณอายุราชการขาดบุคลากรทดแทนเพื่อส่งผ่านองค์ความรู้การใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีอยู่และสามารถใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อบรมการประยุกต์ใช้หลักการ STEM ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2. อบรมพัฒนาทักษะการสร้างสื่อการสอนรูปแบบใหม่ ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสื่อการสอนส่งเข้าประกวดในระดับกรม ฯ และองค์กรภายนอก 5. จัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของคนชาติต่าง ๆ เผยแพร่ไปยังหน่วยงานในส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อให้ครูฝึกศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 6. จัดทำโครงการศึกษาดูงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาคอาเซียน 7. ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมครูฝึกให้เข้ามามีส่วนร่วมในคณะทำงานบริหารงานของหน่วยงานเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

สภาพปัจจุบัน	ปัญหา อุปสรรค	แนวทางการพัฒนา
		9. ส่งเสริมครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย 10. ส่งเสริมกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ธรรมสมาธิ การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อสาธารณะ กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น

4.1.4 ผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่ ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล และผู้บริหารกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 (8Cs) และแนวทางการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีรายละเอียดดังนี้

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 (8Cs) พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้านเทคนิคงานช่างพื้นฐาน ซึ่งการฝึกส่วนใหญ่เน้นภาคปฏิบัติโดยการลงมือทำ ซึ่งเมื่อจบการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้ารับการฝึกทุกคนจะต้องไปฝึกงานในสถานประกอบกิจการ ระยะเวลา 1-2 เดือน เพื่อเรียนรู้การปฏิบัติงานจริงและการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสังคม ส่วนการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม ปัจจุบันยังไม่มีเนื้อหาวิชาที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกได้สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมชิ้นงานใหม่ ๆ มีเพียงหลักสูตรด้านธุรกิจบริการที่ผู้เข้ารับการฝึกจะได้ออกแบบสร้างสรรค์ชิ้นงาน เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าและการแต่งกาย ศิลปการจัดดอกไม้ และผู้ประกอบการอาหารไทย เป็นต้น ส่วนการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ ปัจจุบันหลักสูตรการฝึกยังไม่มีเนื้อหาวิชาที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ ด้านการพัฒนาทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ปัจจุบัน มีกิจกรรมเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกเข้าร่วมกิจกรรมและเรียนรู้ทำงานเป็นทีมและการปรับตัว

อยู่ร่วมกับผู้อื่น การมีทัศนคติที่ดีต่องาน รวมถึงด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ ซึ่งครูฝึกจะสอดแทรกในระหว่างการฝึก และมีทีมครูผู้ปกครองที่ให้คำแนะนำปรึกษาและปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม ความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก ส่วนทักษะการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ปัจจุบัน หน่วยฝึกแต่ละแห่งได้ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต free wifi เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต แต่ยังคงพบว่าผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่ยังขาดความกระตือรือร้นและขาดความสนใจค้นคว้าหาข้อมูลความรู้วิทยาการใหม่ ๆ ส่วนการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันมีหัวข้อรายวิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้นจำนวน 18 - 21 ชั่วโมง ทุกหลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุมากตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปจะเรียนรู้ทักษะคอมพิวเตอร์ได้ช้ากว่าผู้เป็นเยาวชนรุ่นใหม่ ส่วนการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ และการเรียนรู้ ปัจจุบันมีหลักสูตรการฝึกอาชีพที่หลากหลายให้เลือกตามความสนใจและความถนัด มีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้รับการยอมรับด้านความสามารถทักษะฝีมือจากสถานประกอบกิจการ และมีหน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ อย่างไรก็ตามพบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ หน่วยฝึกบางแห่งไม่มีแบบทดสอบความถนัดรายบุคคล เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์การฝึกล้าสมัย ไม่ทันเทคโนโลยี การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายและประชาชนทั่วไป

แนวทางการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้มีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยนำหลักการ STEM มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และออกแบบชิ้นงาน โดยให้อยู่ในความควบคุมดูแลของครูฝึก จัดทำโครงการออกให้บริการแก่ประชาชนนอกสถานที่ ในการซ่อมวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า ซ่อมรถจักรยานยนต์ และซ่อมเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์การเกษตรให้แก่ประชาชน จัดกิจกรรมส่งเสริมความมีจิตสาธารณะความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมปลูกต้นไม้ กิจกรรมดูแลรักษาความสะอาดพื้นที่สาธารณะ กิจกรรมค่ายอาสา กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมทำบุญตักบาตรในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ ตามประเพณีวัฒนธรรมที่ดิงงามของไทย เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ และวันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา เป็นต้น โดยสามารถสรุปสภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และแนวทางการพัฒนา

สภาพปัจจุบัน	ปัญหา อุปสรรค	แนวทางการพัฒนา
<p>1. มีการพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหา เทคนิคงานช่างพื้นฐาน</p> <p>2. เน้นการฝึกภาคปฏิบัติ โดยการลงมือทำ</p> <p>3. มีการฝึกงานในสถาน ประกอบกิจการ ระยะเวลา 1-2 เดือน เพื่อให้ปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อม การทำงานและสังคม</p> <p>4. ขาดการพัฒนาทักษะ การสร้างสรรค์นวัตกรรม</p> <p>5. ขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรมข้ามชาติ</p> <p>6. มีกิจกรรมเสริมสร้างนิสัย อุตสาหกรรมเพื่อเรียนรู้ ทำงานเป็นทีมและการ ปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่น</p> <p>7. มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ในระหว่างการฝึก</p> <p>8. มีการติดตั้งเครื่อง คอมพิวเตอร์ และระบบ อินเทอร์เน็ต free wifi ให้ผู้เข้ารับการฝึกสืบค้น ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต</p> <p>9. มีรายวิชาคอมพิวเตอร์ เบื้องต้นจำนวน 18 - 21 ชั่วโมง ให้ผู้เข้ารับ</p>	<p>1. ไม่มีเนื้อหาวิชาที่ให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้สร้างหรือพัฒนานวัตกรรม ชิ้นงานใหม่ ๆ</p> <p>2. หลักสูตรการฝึกยังไม่มีเนื้อหา วิชาให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ข้ามชาติ</p> <p>3. ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่ยัง ขาดความกระตือรือร้นและ ขาดความสนใจค้นคว้าหา ข้อมูลความรู้วิทยาการใหม่ ๆ</p> <p>4. ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุมาก ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปจะเรียนรู้ ทักษะคอมพิวเตอร์ได้ช้ากว่า ผู้เป็นเยาวชนรุ่นใหม่</p> <p>5. ไม่มีแบบทดสอบความถนัด รายบุคคล</p> <p>6. เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ การฝึกล้าสมัย ไม่ทันเทคโนโลยี</p> <p>7. การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารการพัฒนาฝีมือ แรงงานยังไม่ทั่วถึง กลุ่มเป้าหมายและประชาชน ทั่วไป</p>	<p>1. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานโดยประยุกต์ใช้ หลักการ STEM เพื่อพัฒนา ทักษะการคิดวิเคราะห์และ แก้ปัญหา</p> <p>2. พัฒนาทักษะการคิด สร้างสรรค์ และออกแบบ ชิ้นงาน โดยให้อยู่ในความ ควบคุมดูแลของครูฝึกฝีมือ แรงงาน</p> <p>3. จัดกิจกรรมออกให้บริการแก่ ประชาชนนอกสถานที่ ในการซ่อมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ซ่อม รถจักรยานยนต์ และซ่อม เครื่องมือเครื่องจักรและ อุปกรณ์การเกษตรให้แก่ ประชาชน</p> <p>4. จัดกิจกรรมส่งเสริม ความมีจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรม ปลูกต้นไม้ กิจกรรมดูแลรักษา ความสะอาดพื้นที่สาธารณะ กิจกรรมค่ายอาสา กิจกรรม วันสำคัญทางศาสนา กิจกรรม ทำบุญตักบาตรในเทศกาล สำคัญต่าง ๆ ตามประเพณี วัฒนธรรมที่ดั่งงามของไทย</p>

สภาพปัจจุบัน	ปัญหา อุปสรรค	แนวทางการพัฒนา
<p>การฝึกได้เรียนรู้ ในทุกหลักสูตรการฝึก</p> <p>10. มีหลักสูตรการฝึกอาชีพ ที่หลากหลายให้เลือกตาม ความสนใจและความถนัด</p> <p>11. มีระบบประกันคุณภาพ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</p> <p>12. ผู้สำเร็จการฝึกได้รับการ ยอมรับด้านทักษะฝีมือจาก ผู้ประกอบการ</p> <p>13. มีหน่วยงานกระจายอยู่ ทุกจังหวัดทั่วประเทศ</p>		<p>เช่น วันขึ้นปีใหม่</p> <p>วันสงกรานต์ และ</p> <p>วันวิสาขบูชา</p> <p>วันอาสาฬหบูชา</p> <p>วันเข้าพรรษา เป็นต้น</p>

4.1.5 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาคเอกชน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด วิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์โตโยต้า ในเครือบริษัทโตโยต้า จำกัด และสำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เครือเบทาโกร จำกัด มีรายละเอียดดังนี้

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด สรุปดังนี้

การพัฒนาผู้เรียนของวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 ทางวิทยาลัยเน้นทักษะ 3R 8C โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบ PBL (Project Based Learning) เป็นตัวขับเคลื่อน และใช้ระบบการเรียนการสอนแบบทวิภาคี 100 % กล่าวคือ ใน 1 ปี แบ่งการเรียนเป็น 2 ภาคเรียน ภาคเรียนละ 6 เดือน และในแต่ละภาคเรียนแบ่งเป็น 2 คอร์ส โดยเรียนภาคทฤษฎี และฝึกปฏิบัติงานจริงในร้านเซเว่นใกล้บ้านสลับกันไป ซึ่งในทุกภาคเรียนนักศึกษาจะต้องทำ Project สิ่งประดิษฐ์หรือคิดค้นนวัตกรรมที่สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานในร้านเซเว่นสะดวกรวดเร็วขึ้น ซึ่งในการทำงานแต่ละ Project ผู้เรียนจะได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้นข้อมูล และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ทางวิทยาลัยฯ ยังมีรายวิชาเกี่ยวกับอาเซียน ภาษาจีน ภาษาอังกฤษ สังคมศาสตร์ และประวัติศาสตร์ไทย เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ รวมถึงวัฒนธรรมไทย สำหรับด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความมีวินัย และความซื่อสัตย์ ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์และอัตลักษณ์ของวิทยาลัย

เทคโนโลยีปัญญาวิวัฒน์ เพราะนักศึกษาต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับเงิน สำหรับด้านการพัฒนาครู มีสำนักทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบด้านการพัฒนาครูโดยตรง ซึ่งครูทุกคนจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูทุกภาคเรียน โดยหัวหน้างาน ผู้เรียน และผู้ปกครอง ซึ่งครูจะต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทั้งจากองค์กรและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์โตโยต้า ในเครือบริษัทโตโยต้า จำกัด สรุปดังนี้

การพัฒนาผู้เรียนของวิทยาลัยเทคโนโลยีโตโยต้า มีหลักสูตรเฉพาะของโตโยต้า ได้แก่ TEAM 21 ,TSA 21 และ BP TEAM และโปรแกรม SKIPPER – Skill - Knowledge - Innovative mind Personality - Ethic Research เพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้คู่คุณธรรม และการส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเอง (SDL) ซึ่งสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจาก Teaching เป็น Coaching มีการจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี 100 % ผู้เรียนจะได้เรียนภาคทฤษฎี และฝึกปฏิบัติงานจริงในศูนย์บริการของ Toyota นอกจากนี้มีการจัดการเรียนแบบ e-learning เพื่อให้ผู้เรียนนำไปทบทวนในส่วนที่ขาดหายไปและเมื่อสำเร็จหลักสูตรและผ่านการทดสอบผู้เรียนทุกคนจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐานฝีมือจากโตโยต้า มอเตอร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น ด้วย ซึ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคโนโลยีโตโยต้าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะครอบคลุมทักษะในศตวรรษที่ 21(8 Cs) ในส่วนของครูผู้สอนต้องมีประสบการณ์ด้านช่างมาก่อนต้องมีความ Active และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เท่าทันเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เครือเบทาโกร จำกัด สรุปดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของของบริษัทในเครือเบทาโกร มี 2 โปรแกรม ได้แก่ ทวิภาคี และสหกิจศึกษา ซึ่งทั้ง 2 กระบวนการนี้ เน้นการเรียนรู้ผ่านโครงการและกระบวนการทำงาน โดยครูพี่เลี้ยงเป็น Facilitator ซึ่งการเรียนรู้ผ่านโครงการ (Project) เป็นกระบวนการเสริมสร้างทักษะทั้ง 8 ด้าน (8 Cs) และเรียนรู้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ในแต่ละแผนกที่นักศึกษาไปฝึกปฏิบัติงาน นอกจากนี้ นักศึกษาจะได้เรียนรู้ทักษะชีวิตคือการเป็นดี การใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่น โดยการเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท กิจกรรมของแผนก และการไปทำงานเพื่อสังคมต่าง ๆ โดยมีครูพี่เลี้ยงที่ผ่านการฝึกอบรมและสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ตามระบบนี้ได้ เป็น Facilitator ในแต่ละส่วนและแต่ละกิจกรรม โดยนักศึกษาที่ผ่านการพัฒนาของบริษัทในเครือเบทาโกร ทั้ง 2 โปรแกรม คือทั้ง ทวิภาคี และ สหกิจศึกษา จะมีตำแหน่งงานรองรับอยู่แล้ว ทางบริษัทพร้อมรับเข้าทำงาน เว้นแต่ว่านักศึกษามีเป้าหมายอื่นไม่อย่างทำงานก็จะไม่ได้ทำ ถ้าอยากทำส่วนมากก็ได้ทำงานที่บริษัท

สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูและผู้เรียนของสถานศึกษาและสถานประกอบกิจการ ภาคเอกชน ทั้ง 3 แห่ง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบกิจการ

2. มีรูปแบบการพัฒนาผู้เรียนผ่านโครงงาน (Project Based Learning) มีการทำ Project สิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอ การทำงานเป็นทีม และทักษะคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. มีการจัดการเรียนรู้แบบ E-Learning

4. ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และระเบียบวินัย ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาผ่านกิจกรรมและโครงงานต่าง ๆ ควบคู่ไปกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนของแต่ละสถาบันการศึกษาหรือแต่ละแผนกของสถานประกอบกิจการ โดยผู้เรียนที่ผ่านกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบดังกล่าว จะได้รับการพัฒนาทักษะครอบคลุมทั้ง 8 ด้าน (8 Cs) ซึ่งเมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร จะมีตำแหน่งงานรองรับและมีงานทำ 100 เปอร์เซ็นต์

5. ด้านการพัฒนาครู มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจาก Teaching เป็น Coaching และปรับบทบาทครูผู้สอนจาก Teacher เป็น Facilitator

4.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระเบียบข้อมูล ที่อยู่ในประเภทเดียวกันเข้าด้วยกัน จัดกลุ่มจัดประเด็นให้เห็นถึง จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threats) ในการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทาง ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อกำหนดประเด็นโอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาจากปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามหลัก PEST Analysis ในประเด็นต่อไปนี้

P - Political ปัจจัยด้านการเมือง เป็นการวิเคราะห์สภาพทางการเมือง กฎหมาย และนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

E - Economic ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

S - Social ปัจจัยด้านสังคม เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์และกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

T - Technology ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เช่น ข้อมูลสถานการณ์แรงงาน นโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) นโยบายรัฐบาล เป็นต้น ได้ผลการวิเคราะห์ PEST Analysis ตามตาราง ที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ PEST Analysis

หัวข้อที่ศึกษา	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
P- Political ปัจจัยด้าน การเมือง	<ol style="list-style-type: none"> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 กำหนดให้รัฐส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) กำหนดกรอบการพัฒนากำลังคนของประเทศอย่างชัดเจน แผนการศึกษาชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งเน้นพัฒนาคนไทยให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มีเป้าหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายด้านแรงงาน ขาดการบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เครือข่ายการพัฒนาครูและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมและการพัฒนาครูฝึกได้อย่างรวดเร็ว

หัวข้อที่ศึกษา	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	การพัฒนาประเทศ โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง 5. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน	
E- Economic ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	1. เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ 2. มีการส่งเสริมการลงทุนด้านเศรษฐกิจจากต่างประเทศ	1. การพัฒนาศักยภาพคนไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ 2. การจัดสรรงบประมาณการพัฒนาคนไม่เพียงพอ
S - Social ปัจจัยทางสังคม	1. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ทำให้มีการแลกเปลี่ยนแรงงานฝีมือและเกิดการถ่ายทอด และเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ	1. การพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นแรงงานใหม่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2. แรงงานขาดทักษะด้านสังคมหรือทักษะ Soft skills 3. แรงงานขาดทักษะภาษาต่างประเทศ
T- Technology ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	1. มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้เพิ่มขึ้น 2. มีสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูงเฉพาะด้าน 3. เกิดนวัตกรรมสมัยใหม่มากขึ้น	1. แรงงานขาดทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ไม่สามารถพัฒนาแรงงานไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี 3. เกิดปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน

4.2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ จุดแข็ง ที่เป็นปัจจัยภายในที่มีส่วนดีความเข้มแข็ง ความสามารถศักยภาพที่ส่งเสริมความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เช่น นโยบาย หลักสูตร โครงการ กิจกรรม และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น การวิเคราะห์จุดอ่อน ที่เป็นปัจจัยภายในที่มีส่วนเสีย ข้อจำกัดความไม่พร้อม ของการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เช่น นโยบาย หลักสูตร โครงการ กิจกรรม และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

4.2.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในโดยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis

สมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน	การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง 2. สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 3. มีความพร้อมในการเรียนรู้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย 4. มีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์ 5. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูฝึกโดยตรง 	<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรมีความหลากหลาย 2. หลักสูตรเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ 3. มีการจัดฝึกอบรมให้ฟรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 4. มีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 5. ได้รับการยอมรับในผลิตบุคลากรด้านช่างฝีมือ 6. มีหน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ
<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ 2. ขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3. ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย 4. ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ 5. ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ 6. ขาดความรู้และทักษะที่หลากหลาย (Multi - Skill) 7. ขาดแผนการพัฒนาครูฝึกรายบุคคล (IDP) 8. ขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพครูฝึก (พนักงานราชการ) 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรการฝึกขาดเนื้อหาการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น 2. เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์การฝึกล้าสมัย ไม่ทันสมัย 4. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมาย

สมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน	การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
โอกาส (Opportunity) <ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศต่อเนื่องตลอดชีวิต 2. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของประเทศที่ชัดเจน 3. เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ 4. มีการส่งเสริมการลงทุนด้านเศรษฐกิจจากต่างประเทศ 5. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ทำให้มีการแลกเปลี่ยนแรงงานฝีมือและเกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ 6. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มาใช้เพิ่มขึ้น 	โอกาส (Opportunity) <ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศต่อเนื่องตลอดชีวิต 2. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของประเทศที่ชัดเจน 3. เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ 4. มีการส่งเสริมการลงทุนด้านเศรษฐกิจจากต่างประเทศ 5. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ทำให้มีการแลกเปลี่ยนแรงงานฝีมือและเกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ 6. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มขึ้น
อุปสรรค (Threats) <ol style="list-style-type: none"> 1. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล 2. ขาดการบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาครูกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการพัฒนาครูฝึกได้อย่างรวดเร็ว 	อุปสรรค (Threats) <ol style="list-style-type: none"> 1. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายด้านแรงงาน 2. ขาดการบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระดับคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

4.2.4 กำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

จากการวิเคราะห์ภาพรวมด้วย SWOT Analysis โดยการนำข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ที่ได้จากการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม ร่วมกับผู้รับผิดชอบภารกิจและผู้เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (SO - Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

2. กลยุทธ์จุดแข็ง - อุปสรรค (ST- Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน โดยใช้จุดแข็งหรือศักยภาพความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

3. กลยุทธ์จุดอ่อน - โอกาส (WO - Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เพื่อลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรในระยะสั้นเพื่อเปลี่ยนไปสู่กลยุทธ์ SO ให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ระยะยาว

4. กลยุทธ์จุดอ่อน - อุปสรรค (WT Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ตามตารางที่ 4.7 – 4.8

ตารางที่ 4.7 TOWS Matrix กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน

Matrix เชื่อมโยง SWOT (TOWS Matrix)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีสมรรถนะสูง 2. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศที่ชัดเจน 3. เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ 4. มีการส่งเสริมการลงทุนด้านเศรษฐกิจจากต่างประเทศ 5. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ทำให้มีการแลกเปลี่ยนแรงงานฝีมือและเกิดการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ 6. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล 2. ขาดการบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาครูฝึกกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการพัฒนาครูฝึกได้อย่างรวดเร็ว

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง 2. สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 3. มีความพร้อมในการเรียนรู้องค์ความรู้ทักษะและเทคโนโลยีใหม่ ๆ 4. มีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดทักษะประสบการณ์ 	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาครูฝึกให้มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีขั้นสูง 2. พัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกเทคนิคการสอนสมัยใหม่ 3. สร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพครูฝึกให้มีความทันสมัย 	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์ป้องกัน (ST Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บูรณาการเครือข่ายด้านการพัฒนาครูฝึกทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. พัฒนาครูฝึกให้สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางานและการพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่ทันสมัย
<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนางานของตนเอง 2. ขาดการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัย 3. ขาดทักษะภาษาอังกฤษและความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ 4. ขาดความรู้และทักษะที่หลากหลาย (multi skills) 5. ขาด career path การพัฒนาครูฝึกรายบุคคล (IDP) 6. ครูฝึกที่เป็นพนักงานราชการขาดความมั่นคงก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูฝึก 	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาครูฝึกด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะภาษาอังกฤษและความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น 2. พัฒนาทักษะครูฝึกเพื่อรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย 3. พัฒนาครูฝึกให้มี Multi-Skills ด้านการทำงานที่หลากหลาย 	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างขวัญและกำลังใจและระบบจูงใจการทำงานให้กับครูฝึกในหน่วยปฏิบัติ 2. จัดทำ career path และแผนการพัฒนาครูฝึกรายบุคคล (IDP) 3. ส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพครูฝึก (พนักงานราชการ) มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.8 TOWS Matrix กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

Matrix เชื่อมโยง SWOT (TOWS Matrix)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักฐานมีความหลากหลาย 2. หลักฐานเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ 3. มีการจัดฝึกอบรมฟรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 4. ได้รับการยอมรับในการฝึกอบรมบุคลากรด้านช่างฝีมือ 5. มีหน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ 	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2. ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละสาขาช่าง 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการให้บริการที่สะดวกรวดเร็วและเข้าถึงได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย 	<p>กลยุทธ์ป้องกัน (ST Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมการบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weaknesses)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)
1. หลักสูตรมีเนื้อหาการพัฒนาทักษะไม่ครบทั้ง 8 ด้าน (8 Cs) เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น 2. การประเมินผลการฝึกไม่ เป็นแนวทางเดียวกัน 3. เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์การฝึกยังล้าสมัย ไม่ทันเทคโนโลยี 4. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ทั่วถึง กลุ่มเป้าหมายประชาชน ทั่วไป	1. พัฒนาหลักสูตรการฝึกให้มี เนื้อหาพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น 2. ส่งเสริมกิจกรรม โครงการ เพื่อพัฒนาทักษะด้านสังคม ซึ่งเป็นทักษะด้าน Soft Skill 3. จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ และนวัตกรรม การฝึกรูปแบบใหม่ที่ใช้ เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	1. การส่งเสริมการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล การพัฒนาฝีมือแรงงานให้มี ประสิทธิภาพและทั่วถึง ทุกกลุ่มเป้าหมาย 2. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ และช่องทางที่หลากหลาย เช่น สปอร์ตวิทยุ สกู๊ป หนังสือพิมพ์ เฟสบุ๊ก แอปพลิเคชันไลน์ต่าง ๆ

4.3 การพัฒนา (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มาเป็นข้อมูลร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย เทคนิค PEST Analysis, SWOT Analysis และ TOWS Analysis เพื่อนำมาพัฒนาเป็น(ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน และร่างกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบาย และวางแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงร่างกลยุทธ์ดังกล่าว ดังนี้

4.3.1 กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีแนวทางดำเนินการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีขั้นสูงและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. จัดทำแนวทางการนำความรู้และทักษะไปขยายผลมีการติดตามประเมินผลและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับครูฝึกที่เชี่ยวชาญเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสร้างแรงจูงใจ

กลยุทธ์ที่ 2 การบูรณาการเครือข่ายด้านการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางดำเนินการ คือ

1. สร้างความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับองค์กรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้ครูฝึกได้รับการศึกษา ฝึกอบรมเพิ่มเติมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและมีวุฒิปริญญา ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมการรวมกลุ่มเครือข่าย สมาคม ชมรมวิชาชีพ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการและประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่เกี่ยวข้อง และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางดำเนินการ คือ

1. การอบรม สัมมนา เพื่อให้ครูฝึกได้รับความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ และศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

2. จัดทำสื่อความรู้เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษ 21 เผยแพร่ให้ครูฝึกได้ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น คู่มือ แผ่นพับ การเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางดำเนินการ คือ

1. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพครูฝึก (Career path) เสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ ครูฝึก (พนักงานราชการ) มีโอกาสบรรจุเป็นข้าราชการ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานมาเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งในการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อให้มีความมั่นคงในอาชีพและมีความภาคภูมิใจ และเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่มียศวิทยาระดับสูงเข้าสู่อาชีพครูฝึกมากขึ้น

2. ส่งเสริมระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม
กับอาชีพครูฝึกฝีมือแรงงาน

4.3.2 กลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวทางดำเนินการ คือ

1. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ผ่าน Mobile Application เป็นการสร้าง Application เพื่อการฝึกอบรมผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ Smartphone, Tablet ทั้งในระบบปฏิบัติการ Android และ iOS เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการบริการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการการฝึกอบรมให้เข้าถึงกลุ่มผู้ใช้งานในยุคดิจิทัล

2. การพัฒนาระบบการฝึกอบรม E-Training ซึ่งเป็นนวัตกรรม การฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งที่ใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางของเทคโนโลยีต่าง ๆ และระบบอินเทอร์เน็ต โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ร่วมกันกับเทคโนโลยีที่หลากหลายของสื่อในรูปแบบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องฝึกอบรม

กลยุทธ์ที่ 2 การบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวทางดำเนินการ คือ

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

2. สร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้านและชุมชน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชน องค์กรบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางดำเนินการ คือ

1. พัฒนารูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีเนื้อหาครอบคลุมทักษะในศตวรรษที่ 21 (8 Cs) เช่น การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น มีกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

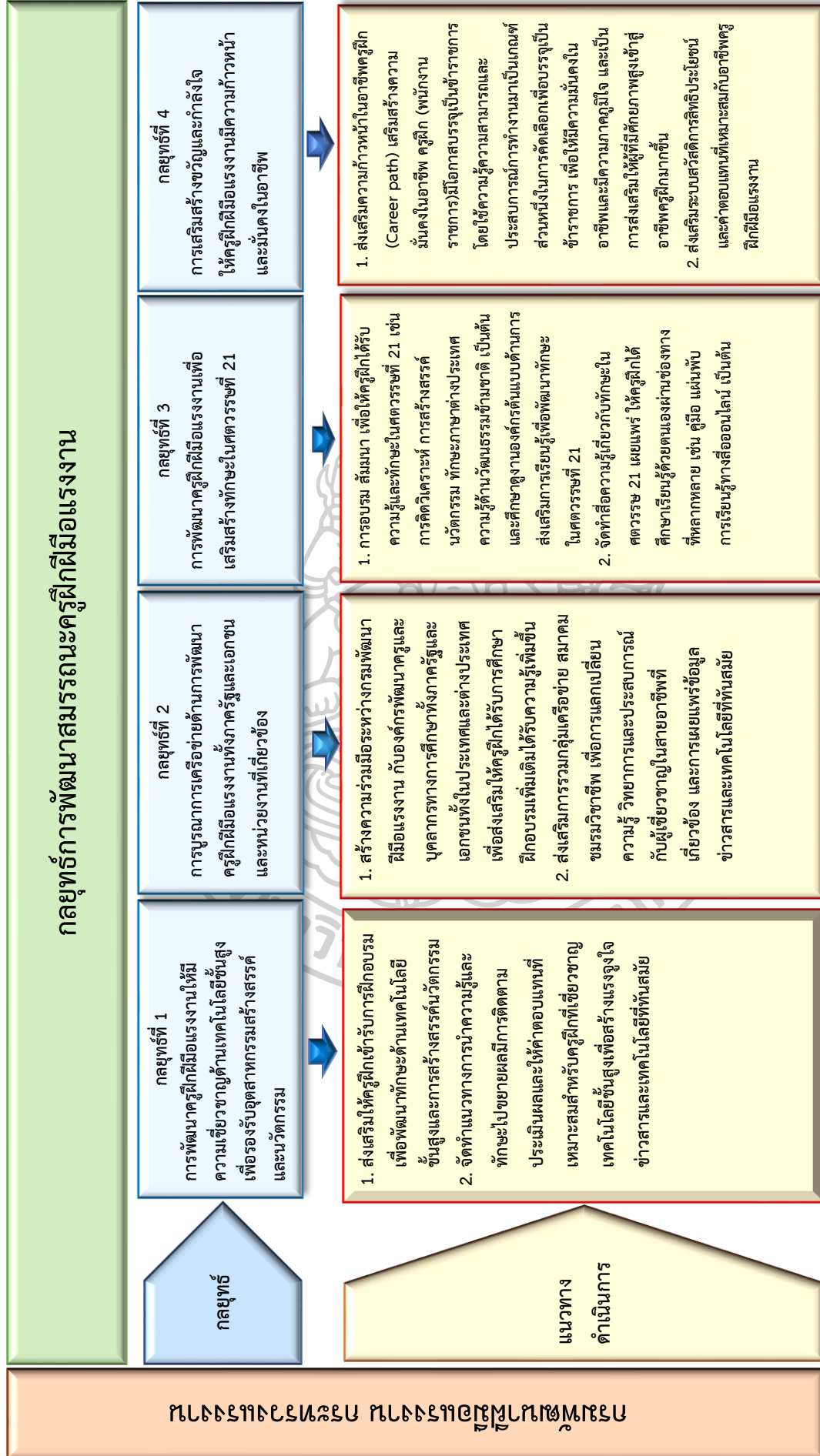
2. ส่งเสริมกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้พัฒนาทักษะฝีมือและประสบการณ์ และทักษะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้ออกไปเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ เช่น โครงการออกให้บริการซ่อมอุปกรณ์เครื่องมือประกอบอาชีพแก่ประชาชนนอกสถานที่

กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง มีแนวทางดำเนินการ คือ

1. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อและช่องทางที่หลากหลายและทันสมัย เช่น สปอร์ตวิทยุ สกู๊ป หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ โรลอัพ (Roll Up) รายงานประจำปี (Annual Report) เฟสบุ๊ก และแอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น

2. สร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

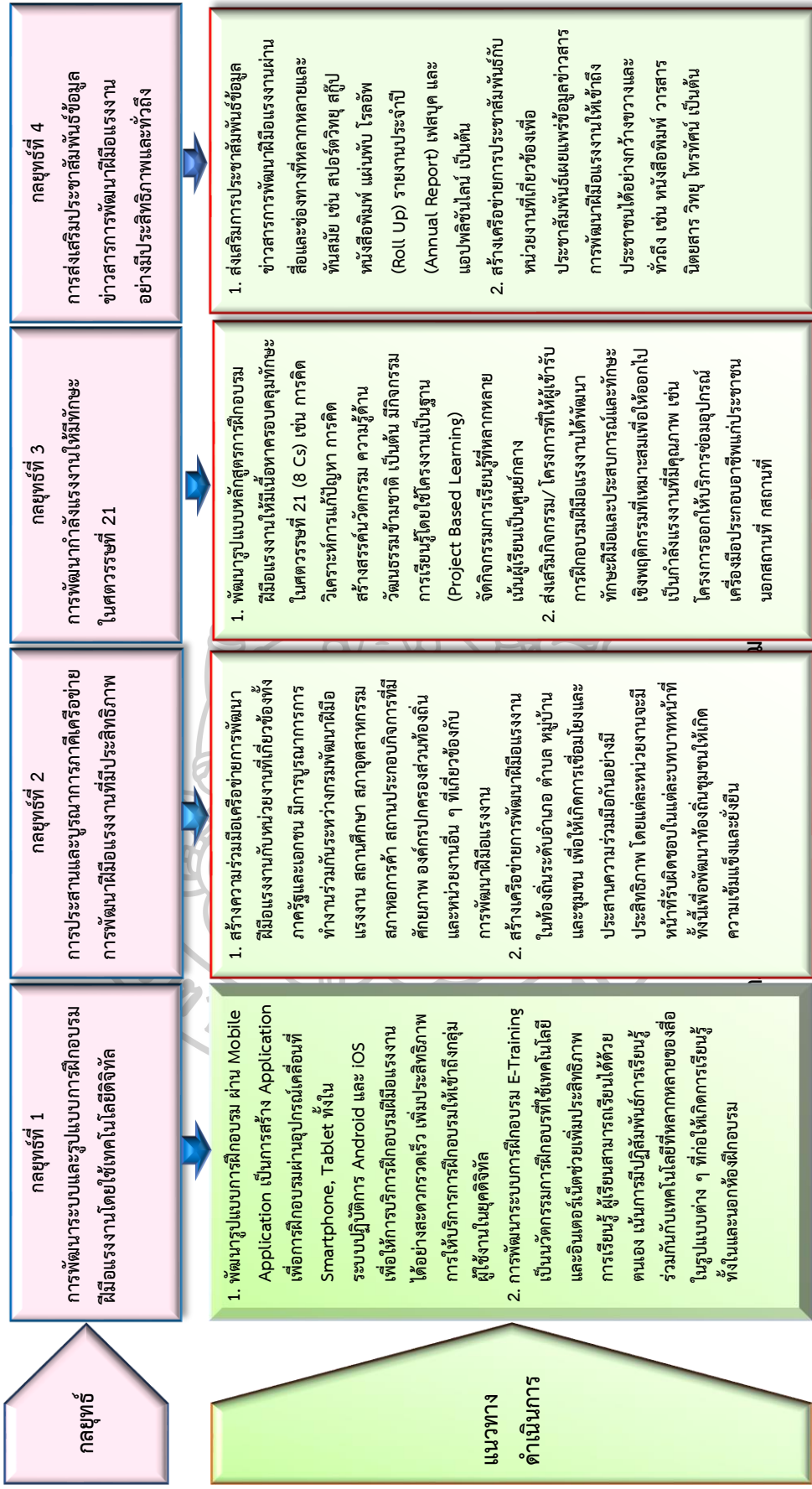
ผู้วิจัยได้นำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน และร่างกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่ได้จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยการจัดประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 5 คน เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องและความเหมาะสมของกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานของแต่ละข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าควรปรับปรุงกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กลยุทธ์ที่ 2 “การบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ” เป็น “การประสานและบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ” ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงร่างกลยุทธ์ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของครูผู้สอนให้มีความรู้ ทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมตามมาตรฐานแต่ละวิชาชีพ และให้มีการสร้างและจัดหานวัตกรรม เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะฝีมือให้แก่กำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญในสายงานอาชีพต่าง ๆ และสร้างกลไกการขับเคลื่อนในการนำกลยุทธ์ดังกล่าวข้างต้นไปสู่การปฏิบัติ รายละเอียด ตามภาพประกอบที่ 4.1 – 4.2



ภาพประกอบที่ 4.1 กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ฝึกมือแรงงาน

กลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๗๒๒๙๗๒๔และ๖ ๗๒๒๙๗๑๐๗๓๒๗๒๗๒๖



ภาพประกอบที่ 4.2 กลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 2) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 3) กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน พบว่า ครูฝึกมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตนเอง สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความพร้อมในการเรียนรู้ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูฝึกโดยตรง มีหลักสูตรการพัฒนาครูฝึกใหม่ มีหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน มีระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมวด 3 ข้อกำหนดที่ 3.5 กำหนดให้ครูฝึกฝีมือแรงงานต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างไรก็ตามพบปัญหา อุปสรรค ได้แก่ ครูฝึกส่วนใหญ่ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ ขาดทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน ขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ ขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ ขาดความรู้และทักษะที่หลากหลาย (multi skills) มีภาระงานมากนอกเหนือจากงานสอน ขาดแผนการพัฒนาครูฝึกรายบุคคล (IDP) ครูฝึกที่เป็นพนักงานราชการขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ขาดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ครูฝึกที่ใกล้เกษียณอายุราชการขาดบุคลากรทดแทนเพื่อส่งผ่านองค์ความรู้ด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีอยู่และสามารถใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้

2) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เกิดทักษะศตวรรษที่ 21 (8Cs) พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกได้รับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาทางงานช่างพื้นฐาน ซึ่งการฝึกส่วนใหญ่เน้นภาคปฏิบัติโดยการลงมือทำ และเมื่อจบการฝึกในสถาบันหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้ารับการฝึกทุกคนจะถูกส่งไปฝึกในสถานประกอบการ ประมาณ 1-2 เดือน เพื่อให้เรียนรู้การปฏิบัติงานจริงและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสังคม ส่วนทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม ปัจจุบันยังไม่มีเนื้อหารายวิชาให้ผู้รับการฝึกได้สร้างนวัตกรรมหรือชิ้นงาน มีเพียงหลักสูตรด้านธุรกิจบริการที่ผู้เข้ารับการฝึกจะได้ออกแบบสร้างสรรค์ชิ้นงานใหม่ ๆ เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าและการแต่งกาย ศิลปะการจัดดอกไม้ และผู้ประกอบการอาหารไทย เป็นต้น ส่วนการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ ปัจจุบันหลักสูตรการฝึกยังไม่มีเนื้อหารายวิชาเกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ ด้านการพัฒนาทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ปัจจุบันมีกิจกรรมเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกจะได้ร่วมกิจกรรมและเรียนรู้ทำงานเป็นทีม การปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่น การมีทัศนคติที่ดีต่องาน รวมถึงด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ ซึ่งครูฝึกจะสอดแทรกในระหว่างการฝึก และมีทีมครูผู้ปกครองคอยให้คำแนะนำและปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก ส่วนทักษะการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ปัจจุบัน หน่วยฝึกแต่ละแห่งได้ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต free wifi เพื่อให้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต แต่ยังคงพบว่าผู้รับการฝึกส่วนใหญ่ยังขาดความกระตือรือร้นและขาดความสนใจค้นหาข้อมูลความรู้วิทยาการใหม่ ๆ ส่วนการพัฒนาทักษะ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันมีหัวข้อรายวิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้นจำนวน 18 -21 ชั่วโมง ทุกหลักสูตรการฝึก พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุมากตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปจะเรียนรู้ทักษะคอมพิวเตอร์ได้ช้ากว่าผู้เป็นเยาวชนรุ่นใหม่ ส่วนการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ และการเรียนรู้ ปัจจุบัน มีหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพที่หลากหลายให้เลือกตามความสนใจและความถนัด การมีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้รับการยอมรับด้านทักษะฝีมือ และมีหน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ อย่างไรก็ตามพบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ หน่วยฝึกบางแห่งไม่มีแบบทดสอบความถนัดรายบุคคล เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์การฝึกล้ำสมัย ไม่ทันสมัย การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายและประชาชนทั่วไป

5.1.2 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยเทคนิค SWOT Analysis และ PEST Analysis ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ จุดแข็ง ที่เป็นปัจจัยภายใน ว่ามีส่วนดีความเข้มแข็ง ความสามารถศักยภาพที่ส่งเสริมความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เช่น นโยบาย หลักสูตร โครงการ กิจกรรม เป็นต้น การวิเคราะห์จุดอ่อน ที่เป็นปัจจัยภายในว่ามีส่วนเสีย ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ของการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เช่น นโยบาย หลักสูตร โครงการ กิจกรรม เป็นต้น

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อกำหนดประเด็นโอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณา จากปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามหลัก PEST Analysis

3) การวิเคราะห์ภาพรวมของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล ทฤษฎี เช่น สถานการณ์ด้านแรงงาน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนโยบายและทิศทางการพัฒนา ประเทศ เช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายรัฐบาล เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายใน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดระเบียบข้อมูล ให้เห็นถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมตริกซ์ (Matrix) โดยใช้ ตาราง TOWS Matrix ตามแนวคิดของ Professor Wehrich แห่งมหาวิทยาลัย San Francisco

5.1.3 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มาเป็นข้อมูลร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย เทคนิค PEST Analysis, SWOT Analysis และ TOWS Analysis เพื่อนำมาจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน และร่างกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ ได้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน จำนวน 4 กลยุทธ์ และกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 2 การบูรณาการเครือข่ายด้านการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ

2) กลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 2 การประสานและบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ในยุคของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และรัฐบาลมีนโยบายพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง สังคมไทยมีความสุข สามัคคี และเอื้ออาทร คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 เศรษฐกิจไทยมีความแข็งแกร่งและมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562: 1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีครูฝึกฝีมือแรงงานทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคปัจจุบัน

จากผลการวิจัย พบว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานในปัจจุบัน มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านช่างฝีมือสามารถสอนและถ่ายทอดทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และพร้อมที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แต่ยังพบปัญหาอุปสรรค ด้านขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ ขาดทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดทักษะภาษาอังกฤษ ขาดความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ ขาดความรู้และทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) ขาดแผนการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานรายบุคคล (IDP) ครูฝึกที่เป็นพนักงานราชการขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พบว่า มีหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพที่หลากหลาย เป็นหลักสูตรการฝึกระยะสั้น 2 - 6 เดือน เน้นฝึกภาคปฏิบัติ มีการฝึกอบรมให้ฟรี โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ มีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และได้รับการยอมรับจากผู้ประกอบกิจการในการผลิตบุคลากรด้านช่างฝีมือ มีหน่วยงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่ยังพบปัญหา อุปสรรค ด้านหลักสูตร

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่มีเนื้อหาการฝึกทักษะฝีมือด้านช่างเพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ส่วนทักษะด้านสังคม หรือ Soft Skill เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น พบว่ายังไม่มีเนื้อหาในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ชัดเจน นอกจากนี้พบว่า เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์การฝึกยังล้าสมัยไม่ทันเทคโนโลยี และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายแรงงานและประชาชนทั่วไป โดยนำข้อค้นพบที่ได้รับจากผลการศึกษาดังกล่าวมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและกลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้จำนวน 8 กลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน 4 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1) การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อรองรับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้วยพลังของภาคอุตสาหกรรมที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูผู้สอนต้องพัฒนาและเรียนรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนให้เกิดความสนใจอยากเรียนรู้ในสาขาวิชาชีพของตนเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรม ใหม่ ๆ ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของครูฝึกฝีมือแรงงานจะต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเข้าไปร่วมฝึกทักษะความรู้ความสามารถร่วมกับสถานประกอบกิจการ ด้วยบริบทที่สถานประกอบกิจการ เป็นผู้นำเข้าเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ จึงทำให้การเข้าร่วมฝึกกับสถานประกอบกิจการจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ครูฝึกได้เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อผลิตแรงงานให้ตอบโจทย์กับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิรภฤต รุ่งจิรโรจน์, 2560: 79 - 80) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภาณุวัฒน์ ตรียางกูรศรี (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ตอบสนองต่อนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 โดยเสนอรูปแบบการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ อุตสาหกรรม ซึ่งภายในศูนย์จะมีการพัฒนาทางด้าน Lean Automation System Integrator (LASI) เน้นอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในการช่วยยกระดับเทคโนโลยีและประสิทธิภาพการผลิตในภาคอุตสาหกรรม และเสนอแนวทางการรวมกลุ่มแรงงานที่ผ่านการพัฒนาโดยจัดตั้ง Center of Robotic Excellence (CoRE) เป็นเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาระบบอัตโนมัติต้นแบบถ่ายทอดเทคโนโลยีหุ่นยนต์ขั้นสูงให้แก่ผู้ประกอบการ และฝึกอบรมบุคลากรเพื่อยกระดับทักษะแรงงานให้มีทักษะที่สูงขึ้น (ภาณุวัฒน์ ตรียางกูรศรี, 2561: 69 - 70) กลยุทธ์ที่ 2) การบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับการศึกษาฝึกอบรมเพิ่มเติมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและมีวุฒิบัตรที่สูงขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เริ่มตั้งแต่ตัวผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐที่เป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอิสระ และสถาบันการผลิตครู

ในระดับอุดมศึกษา เป็นต้น (Villegas – Reimers, อ้างถึงใน อรรถนพ จินะวัฒน์, 2559: 1388) กลยุทธ์ที่ 3) การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูยุคใหม่ ก่อนที่ครูผู้สอนจะไปพัฒนาผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีทักษะใหม่ ๆ ที่ทันสมัยนั้น ตัวครูผู้สอนจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองก่อนเป็นลำดับแรก แล้วจึงนำไปถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะสำคัญและจำเป็นสำหรับคนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปถ่ายทอดและพัฒนาในรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีทักษะอาชีพ (hard skills) และทักษะทางสังคม (soft skills) เพื่อผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ ป้อนแก่วงการอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งครูยุคใหม่ต้องมีสมรรถนะสูง และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสำคัญเพื่อสร้างการเรียนรู้สำหรับศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2555: 16 - 21) ยิ่งครูมีการรับรู้ด้วยตนเองสูงขึ้นเท่าไร ประสิทธิภาพการสอนทักษะศตวรรษที่ 21 ให้แก่ผู้เรียนยิ่งสูงขึ้นตามการรับรู้ของครู และในทำนองเดียวกันการรับรู้ของครูผู้สอนสะท้อนความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้ในชั้นเรียน (Davis, 2018: 156 - 158) และกลยุทธ์ที่ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู เป็นการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานเกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ และยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 28)

กลยุทธ์การพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1) การพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งปัจจุบันโลกของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีอิทธิพลด้านการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นแนวโน้มที่เหมาะสมกับสภาพสังคมยุคดิจิทัลปัจจุบัน เช่น การฝึกอบรม ผ่าน Mobile Application ซึ่งเป็นนวัตกรรม การฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งที่ใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สามารถเรียนรู้ได้สะดวกรวดเร็วไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ โดยการสร้าง Application เพื่อการฝึกอบรมผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ Smartphone, Tablet ทั้งในระบบปฏิบัติการ Android และ iOS เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการบริการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มผู้ใช้งานในยุคดิจิทัล ซึ่งปัจจุบันได้มีความพยายามที่จะนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการศึกษาและฝึกอบรมมากขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น มีการพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปการพัฒนาตำราอิเล็กทรอนิกส์ระบบทดสอบและซอฟต์แวร์อื่น ๆ แอปพลิเคชันลดความซับซ้อนในการรับข้อมูล

ที่จำเป็นสำหรับไฟล์กระบวนการศึกษาและฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ แอปพลิเคชันมือถือสามารถเข้าถึงผู้ชมได้อย่างกว้างขวาง รวมทั้งนักเรียนและครูในสาขาวิชาต่าง ๆ (Abildinova et al., 2016: 5143 – 5144) นอกจากนี้การพัฒนากระบวนการฝึกอบรม E-Training ซึ่งเป็นนวัตกรรมการศึกษาฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งที่ใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางของเทคโนโลยีต่าง ๆ และระบบอินเทอร์เน็ต โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ร่วมกันกับเทคโนโลยีที่หลากหลายของสื่อในรูปแบบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปริดา สามงามยา (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาเดียวกันโดยใช้เทคโนโลยีสตรีมมิ่งมีเดียตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่าการฝึกอบรมผ่านเว็บฯ ที่สร้างขึ้นนั้นผู้เข้าฝึกอบรมมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้นในระดับมาก ดังนั้นการฝึกอบรมผ่านเว็บจึงเป็นกลยุทธ์และเทคโนโลยีวิธีหนึ่งในการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการออกแบบการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมด้วยระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาผู้เรียนนับว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับโลกยุคดิจิทัลในปัจจุบัน เพราะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี (เยวานารถ พันธุ์เพ็ง, อ้างถึงในปริดา สามงามยา, 2557) กลยุทธ์ที่ 2) การประสานและบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมการทำงานแบบเชื่อมโยงประสานก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อตั้งศักยภาพสิ่งที่มีอยู่เชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานเหล่านี้ มีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงาน หากแต่สามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่ง เพราะยังขาดความชำนาญ ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งโดยการฝึกอบรมให้เครือข่ายเหล่านี้ เกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษา เพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 (ภานุวัฒน์ ตรียางกูรศรี, 2560: 67) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเมตต์ เมตต์การุณจิต (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ พบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ มี 3 รูปแบบ คือ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรม โดยประสานกับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนวิทยากร

2) สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัดฝึกอบรม โดยประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เสนอโครงการจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไถ่องค์ราชันต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ให้เป็นวาระแห่งชาติเพื่อประสานงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไถ่องค์ราชันอย่างน้อยอำเภอละ 1 แห่ง (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2561: 173) กลยุทธ์ที่ 3) การพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการพัฒนารูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีเนื้อหาครอบคลุมทักษะศตวรรษที่ 21 (8 Cs) ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และการเรียนรู้และความมีเมตตากรุณา มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสรารุณี กันเอี่ยม (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) พลิกโฉมหลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (2) ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้มุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (3) ปรับเปลี่ยนการวัดและประเมินผลมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และ (4) ยกระดับระบบประกันคุณภาพการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (สรารุณี กันเอี่ยม, 2561) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Murugiah (2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: มุมมองของผู้สอน โดยผลการวิจัยเผยให้เห็นถึงความท้าทายที่ครูผู้สอนเผชิญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และขอเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลบนพื้นฐานของทักษะที่จำเป็นสำหรับภาคเอกชน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความต้องการของทักษะการทำงานในยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Murugiah, 2020) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานร่วมกันทำโครงงาน โดยมีครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา เช่น การทำ Project งานซ่อม/สร้างนวัตกรรม โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้ใช้องค์ความรู้ทั้งหมดที่เรียนมาทำ Project งานเป็นกลุ่มให้สำเร็จจึงจะจบการฝึกได้ เป็นต้น ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนในสายวิชาชีพ จำเป็นต้องใช้การเรียนแบบ Project based Learning ซึ่งจะทำให้กระบวนการเรียนการสอนในสายวิชาชีพหรือสายอาชีวศึกษาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และสามารถปฏิบัติได้จนนำมาสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริงผ่านชิ้นงาน (จิรกฤต รุ่งจิโรจน์, 2560) และกลยุทธ์ที่ 4) การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง ได้แก่ การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อและช่องทางที่หลากหลาย

และทันสมัย เช่น สปอร์ตทีวีทุก สกู๊ป หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ โรลอัพ (Roll Up) รายงานประจำปี (Annual Report) เฟสบุ๊ค และแอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น และสร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและเผยแพร่ให้งานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่รับรู้ของประชาชนได้อย่างกว้างขวาง และเข้าถึงประชาชนวัยแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย ตามแนวคิดด้านการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ให้เกิดประสิทธิภาพควรมีการพัฒนาและสร้างช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้มีความหลากหลาย สร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ที่ตีระหว่างบุคลากร องค์กรและหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ได้อย่างทั่วถึง (อลิสสา มะแข็ง, 2557: 8)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สามารถนำกลยุทธ์ที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคศตวรรษที่ 21

2) องค์กรภาครัฐและเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานควรมีแผนนโยบาย/แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานที่สอดคล้องและเกื้อหนุนกันเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดส่งผลให้การผลิตแรงงานคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีระหว่างประเทศสมาชิก แต่จากผลการวิจัยพบว่าครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานยังขาดทักษะความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ จึงควรมีการศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานไทยในประชาคมอาเซียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานอาเซียน

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูฝึกฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

รายการอ้างอิง

- Abildinova, G. M., Alzhanov, A. K., Ospanova, N. N., Taybaldieva, Z., Baigojanova, D. S., & Pashovkin, N. O. (2016). Developing a Mobile Application “Education Process Remote Management System” on the Android Operating System. *International Journal of Environmental Science Education*, 11(12), 5128-5145.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Davis, J. G. (2018). *A study of k-12 teachers’ perceptions of teacher self-efficacy in relation to instruction of 21st century skills*. (The Degree of Doctor of Education), A Dissertation Presented to the Faculty of the Division of Education and Human Services of Neumann University
- European Union. (2011). Education and Training 2020. *Thematic Working Group ‘Professional Development of Teachers*. Francesca Caena. April 2011. Retrieved from http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/doc/teacher-competences_en.pdf
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). *Organizational: Structure, Process, Behavior*. Texas: Business Publications. Inc.
- International Labor Organization (ILO). (2010). *Teachers and trainers for the future – Technical and vocational education and training in a changing world. Report for discussion at the Global Dialogue Forum on Vocational Education and Training (29–30 September 2010)*. Retrieved from <http://www.apskills.ilo.org/resources/teachers-and-trainers-for-the-future-2013-technical-and-vocational-education-and-training-in-a-changing-world>
- Johnson, G., & Scholes, K. (1999). *Exploring corporate strategy* (5th ed.). London: Prentice Hall Europe.
- Lawless, D. J. (1979). *Organizational Behavior* (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

- McClelland, D. C. (1998). Identifying Competencies with Behavioral event interviews. *Psychological Science, 9*(5), 11.
- McClelland, D. C., & Winter, D. G. (1969). *Motivating Economic Achievement*. New York: Free Press.
- Murugiah, T. K. (2020). Challenges in Transforming Assessments for 21st Century Skills Development: Lecturers' Perspective. *Asian Journal of Education and Training, 6*(1), 41-46.
- National Training Board. (1992). *National competency standards: Policy and guideline* (2nd ed.). Canberra: National Capital Printing, Fyshwick ACT.
- Özçelik, G., & Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions in Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review, 5*(1).
- Parry, S. B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia: American Society For Training and Development.
- Pitts, R. A., & Lei, D. (2000). *Strategic Management: Building and Sustaining Competitive Advantage* (2nd ed.). U.S.A.: South-Western Publishing.
- Ridzwan, C. R., Malik, S., Hanapi, Z., Mohamed, S., Hussain, M. A., & Shahrudin, S. (2017). Skills and Knowledge Competency of Technical and Vocational Education and Training Graduate. *Asian Social Science, 13*(4), 69-77.
- Robbin, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sang, G., Liang, J. C., Chai, C. S., Dong, Y., & Tsai, C. C. (2018). Teachers' actual and preferred perception of twenty – first century learning competencies: Chinese perspective. *Asia Pacific Education Review, 19*(3), 307-317.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management* (7th ed.). U.S.A: John Wiley & Sons.
- Schoonover Associates. Competency FAQ's. (2010). Retrieved from http://www.schoonover.com/competency_faqs.htm
- Shafie, H., Majid, F. A., & Ismail, I. S. (2019). *Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) in Teaching 21st Century Skills in the 21st Century Classroom*. Faculty of Education, UiTM Puncak Alam, Shah Alam, Malaysia.

- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York. Retrieved from <http://www.joe.org/joe/1999december/iwe4.html>
- Stone, B. (1999). Emotional Intelligence and Core Competencies. *Journal of Extension*. Retrieved from <http://www.joe.org/joe/1999december/iw4.html>
- UNESCO-UNEVOC International Centre. (2006). *TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalisation*. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001913/191384e.pdf>
- Wehrich, H. (1982). The TOWS matrix- a tool for situational analysis. *Journal of Long Range Planning*, 15(2).
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2006). *Strategic Management and Business Policy* (10th ed.). New Jersey: Pearson.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2544). *กองแผนงานและสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2559). *การปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. เข้าถึงได้จาก www.dsd.go.th/sdp/Region/Download_Doc/4907
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2559). *การพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ และแผนงาน.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2559). *คู่มือแนวทางการดำเนินการแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2560 “2560 ปีแห่งการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0.”* กรุงเทพฯ: กองแผนงาน และสารสนเทศ.
- กรมอาเซียน. (2555). *แผนงานการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (3 เสา) (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: บริษัท คาริสมา มีเดีย จำกัด.
- กระทรวงแรงงาน. (2559). *รวม.แรงงาน เปิดเวทีสัมมนาขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ 4.0*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mol.go.th/en/node/55570>
- กระทรวงแรงงาน. (2559). *รายงานประจำปี 2558 กระทรวงแรงงาน*. กรุงเทพฯ.
- กิติภูมิ มีประดิษฐ์. (2559). อุตสาหกรรมไทยกับทักษะแรงงานในศตวรรษที่ 21. *วารสาร Industrial Technology Review* 2, 283.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท มิสเตอร์ กอปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.

- เคน เคย์. (2558). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำคัญอย่างไร คืออะไร และจะทำสำเร็จอย่างไร. ใน *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์ แปล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเพ่นเวิลด์ส พับลิชชิง เฮ้าส์ จำกัด.
- จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี. (2558). *ข้อท้าทายในการผลิตแรงงานฝีมือไทยเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ms.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceXI/Download/Book/447-IPSR-Conference-A09-fulltext.pdf>
- จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2549). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- จิรกฤต รุ่งจิโรจน์. (2560). *สมรรถนะครูอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมเมคคาทรอนิกส์เพื่อรองรับ Thailand 4.0*. (การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2557). *รายงานการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาชีพรู. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ธีรพล ขุนเมือง. (2559). *แรงงานจัดตั้ง 12 สถาบันนำร่องเทคโนโลยีขั้นสูงตามรอยพ่อของแผ่นดิน. สยามรัฐ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.siamrath.co.th/n/4543>
- ประคัลภ์ ปันทพลึงกูร. (2555). *Think People Consulting : ทักษะแห่งความสำเร็จในการทำงานในยุคศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก <https://prakal.wordpress.com/2012/10/22/%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B0%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B9%87%E0%B8%88%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81/>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2555). *เกาหลีใต้วางโมเดลโรงเรียนต้นแบบ มุ่งสร้างการศึกษาแห่งอนาคต*. เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1339145040
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2560). *กล่าวในพิธีเปิดการประชุม ประจำปี 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในหัวข้อเรื่อง “ขับเคลื่อนแผนฯ 12 สู่ออนาคตประเทศไทย”*. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/download/document/Yearend/2017/Speech_Gov.pdf
- ปรีดา สามงามยา. (2557). *การพัฒนาแบบบบการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาเดียวกันโดยใช้เทคโนโลยีสตรีมมิ่งมีเดียตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อเสริมสร้าง*

- สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่. (ดุขฎฐินิพนธ์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรี สร้อยสกุล. (2559). การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก. (ดุขฎฐินิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ ยังตรง. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (ดุขฎฐินิพนธ์), วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาณุวัฒน์ ตรียางกูรศรี. (2561). แนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ตอบสนองต่อนโยบาย อุตสาหกรรม 4.0. หลักสูตร วปอ.รุ่น 60. วิทยาลัยป้องกันอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2556). ยุทธศาสตร์การพัฒนาจากทฤษฎีสู่ปฏิบัติเชิงรุก (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: โรงพิมพ์บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2561). รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(2), 173.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เล่มที่ 235, ตอนที่ 82 ก (13 ตุลาคม 2561).
- วศิน ชูชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะ การเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2560). การวิเคราะห์สวอต. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki>
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ม.ป.ป.). มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพมาตรฐาน อาชีพครูฝึกในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์.
- สนอง โลหิตวิเศษ และสุนทรสุนันท์ชัย. (2553). การศึกษาตลอดชีวิต. ใน การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. จัดพิมพ์โดยสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กร

- ระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย ด้วยการสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สรารุณี กั้นเอี่ยม. (2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21*. (ดุชนินิพนธ์ ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสวาท เสาร์ทอง และเด่น ชะเนติยง. (2560). Western University, Thailand. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(9).
- สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *อาเซียน 2025: มุ่งหน้าไปด้วยกัน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน “มิติการศึกษา”*. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.secondary11.go.th/2016/th/download/files/guidance10.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2559/A/115/1.PDF>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *แผนยุทธศาสตร์ Strategy Map ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร).
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2559). *แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). *รายงานการวิจัย เรื่อง มาตรฐานวิชาชีพครู การอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ปรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก. (2556). *ประมวลเอกสารการฝึกยกระดับฝีมือ กลุ่มอาชีพธุรกิจบริการ เล่มที่ 2*. กรุงเทพฯ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562*. เข้าถึงได้จาก www.soc.go.th
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2559). *STARTUP THAILAND 4.0. วารสารไทยคู่ฟ้า*. กรุงเทพฯ: สำนักโฆษกสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีทำเนียบรัฐบาล.
- สินธวา คามดิษฐ์. (2559). *การศึกษาไทย 4.0 ยิ่งกว่าการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2558). *การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิควิธีคิด.
- สุนีย์ ชัยสุขสังข์. (2557). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก*. (ดุสิตนิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมน ไวยบุญญา. (2557). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่ส่งเสริมทักษะการสื่อสารสำหรับเด็กปฐมวัย*. (ดุสิตนิพนธ์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน), มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุมิตร สุวรรณ. (2554). *การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: บริษัท เพชรเกษมพรินติ้ง กรุป จำกัด.
- เสรี พงศ์พิศ. (2553). *ร้อยคำที่ควรรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คลังปัญญา.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด
- อภิภา ปรัชญาพฤทธิ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการผลิตครูเพื่อรองรับการศึกษายุค 4.0*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรเทพ อินทรสกุล. (2560). *การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เพื่อการจ้างงาน โดยถูกกฎหมาย*. หลักสูตร วปอ. รุ่น 59 วิทยาลัยป้องกันอาณาจักร.สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). *การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู*. *Veridian E-Jurnal, Silpakorn University*, 9(2), 1906-3431.
- อริสา มะแข็ง. (2557). *แนวทางการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(2).

อาชัญญา รัตน์อุบล. (2542). *การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อารีย์ นัยพินิจ, ภัทรพงษ์ เกริกสกุล และธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2557). การปรับตัวภายใต้
กระแสโลกาภิวัตน์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 7(1).

อุทัย ดุลยเกษม. (2558). *ปรารมภ์ของคนข้างสังเวียน*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด

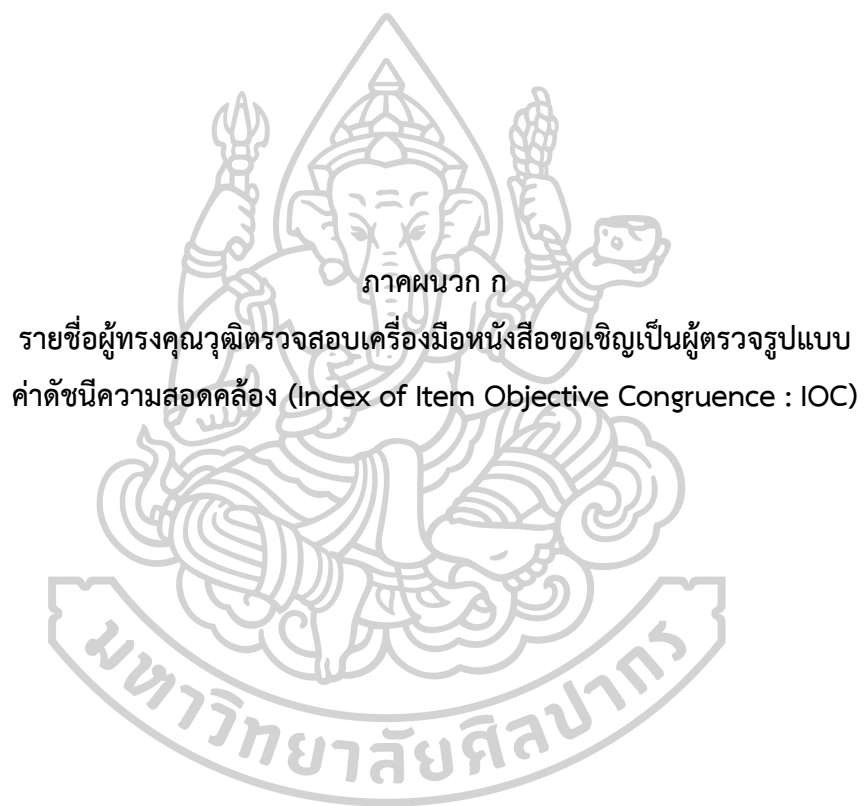
เอกวินิต พรหมรักษา. (2555). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง*. เข้าถึงได้จาก

<http://promruca-sa-dba04.blogspot.com/2012/10/swot-analysis-swot-swot-humphrey-swot-2.html>



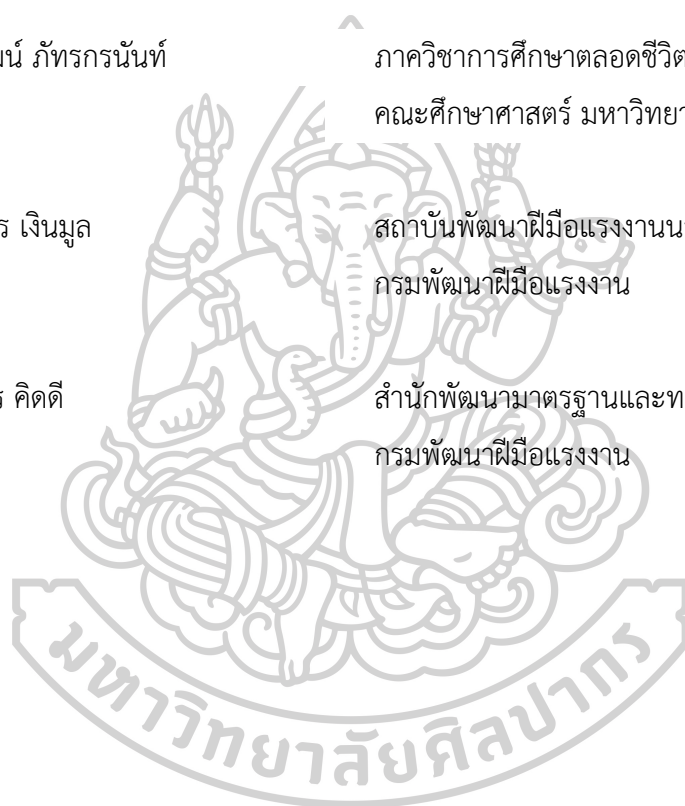


ภาคผนวก



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.รัชฎาพร เกตานนท์ แนวแห่งธรรม ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ดร.พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ดร.นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์ ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ดร.จตุรภัทร เงินมูล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ดร.ประसार คิตติ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร.034-218790

ที่ ศธ 6806 (น.จ.)/8446

วันที่ 4 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.รัชฎาพร เกตานนท์ แนวแห่งธรรม

ด้วย นางสาวปญฺชรัตน์ เลี่ยมพรมราช รหัสประจำตัว 57251807 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานสำหรับทศวรรษ 2018-2027 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน "

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน



เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน”

การวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
วุฒิการศึกษา.....โทรศัพท์.....E-mail.....
วันที่ให้สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ขอความกรุณาท่านได้อ่านข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของทักษะในศตวรรษที่ 21
(8Cs) ตามเอกสารประกอบและขอได้โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือ
แรงงาน เป็นอย่างไร

- 1.1 การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.2 การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.3 ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.4 ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.5 การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.6 คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.7 ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.8 การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....

2. ท่านคิดว่าหากจะให้มีการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานควรมีแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านอย่างไรบ้าง

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)

.....

- 2.2 การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)

.....

2.3 ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)

.....

2.4 ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)

.....

2.5 การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)

.....

2.6 คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT)

.....

2.7 ทักษะอาชีพ และการเรียนรู้ (Career & learning skills)

.....

2.8 การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)

.....

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) อย่างไร

3.1 จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่.....

3.2 จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่.....

3.3 โอกาส (Opportunity) ได้แก่.....

3.4 อุปสรรค (Threats) ได้แก่.....

4. ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

แบบสัมภาษณ์
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและประเมิน



เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน”

การวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
วุฒิการศึกษา.....โทรศัพท์.....E-mail.....
วันที่ให้สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน**

ขอความกรุณาท่านได้อ่านข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของทักษะในศตวรรษที่ 21
(8Cs) ตามเอกสารประกอบและขอได้โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือ
แรงงาน เป็นอย่างไร

- 1.1 การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.2 การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.3 ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.4 ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.5 การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.6 คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.7 ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....
- 1.8 การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)
- 1) สภาพปัจจุบัน.....
- 2) ปัญหาและอุปสรรค.....

2. ท่านคิดว่าหากจะให้มีการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานควรมีแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านอย่างไรบ้าง

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)

.....

- 2.2 การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)

.....

2.3 ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)

.....

2.4 ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)

.....

2.5 การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)

.....

2.6 คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT)

.....

2.7 ทักษะอาชีพ และการเรียนรู้ (Career & learning skills)

.....

2.8 การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)

.....

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) อย่างไร

3.1 จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่.....

3.2 จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่.....

3.3 โอกาส (Opportunity) ได้แก่.....

3.4 อุปสรรค (Threats) ได้แก่.....

4. ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

แบบสัมภาษณ์

ผู้บริหารของสถาบันการศึกษาเอกชน/สถานประกอบการกิจการเอกชน



เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน”

การวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
วุฒิการศึกษา.....โทรศัพท์.....E-mail.....
วันที่ให้สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของสถาบันการศึกษาเอกชน

ขอความกรุณาท่านได้อ่านข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของทักษะในศตวรรษที่ 21
(8Cs) ตามเอกสารประกอบและขอได้โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อต่อไปนี้

1. ปัจจุบัน สถานศึกษา/สถานประกอบการของท่าน มีแนวทางในการพัฒนาผู้เรียน
ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) อย่างไร

1.1 การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)

.....

1.2. การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)

.....

1.3. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)

.....

1.4. ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)

.....

1.5. การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)

.....

1.6. คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT)

.....

1.7. ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills)

.....

1.8. การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)

.....

2. ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาครูอย่างไร ให้มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน
ให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) (ตามข้อที่ 1)

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์

เป็นการนำผลของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

+1 = สอดคล้องหรือแน่ใจว่านวัตกรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

0 = ไม่แน่ใจว่านวัตกรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

-1 = ไม่สอดคล้องหรือแน่ใจว่านวัตกรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

สูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ดร.รัชฎาพร เกตานนท์ แนวแห่งธรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ดร.พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ดร.นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 ดร.จตุรภัทร เงินมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 ดร.ประสาร คิตดี

แนวคำถามสัมภาษณ์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1) สภาพปัจจุบัน..... 2) ปัญหาและอุปสรรค..... 1.7. ด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) 1) สภาพปัจจุบัน..... 2) ปัญหาและอุปสรรค..... 1.8. การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion) 1) สภาพปัจจุบัน..... 2) ปัญหาและอุปสรรค.....								
2. ท่านคิดว่าหากจะให้มีการพัฒนา สมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานควรมีแนว ทิศทางการพัฒนาในแต่ละด้านอย่างไรบ้าง 2.1 การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving) 2.2 การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation) 2.3. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross- cultural understanding) 2.4. ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และ ภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) 2.5 การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy) 2.6. คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศ (Computing & ICT) 2.7. ด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills)	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้

แนวคำถามสัมภาษณ์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2.8. การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย(Compassion)								
3. หากจะให้มีการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน ควรมีแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านอย่างไรบ้าง 3.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3.2 ด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)								
3.3. ด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding).....								
3.4. ด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership).....								
3.5. ด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy).....								
3.6. ด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT literacy).....								
3.7. ด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills).....								
3.8. ด้านการมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)								
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) อย่างไร 3.1 จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่.....	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้

แนวคำถามสัมภาษณ์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3.2 จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่								
3.3 โอกาส (Opportunity) ได้แก่								
3.4 อุปสรรค (Threats) ได้แก่								
4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้



แนวคำถามสัมภาษณ์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1.7 ด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) 1) สภาพปัจจุบัน..... 2) ปัญหาและอุปสรรค..... 1.8 การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion) 1) สภาพปัจจุบัน..... 2) ปัญหาและอุปสรรค.....								
2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) อย่างไร	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) ในการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานเพื่อให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) อย่างไร 3.1 จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่..... 3.2 จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่..... 3.3 โอกาส (Opportunity) ได้แก่..... 3.4 อุปสรรค (Threats) ได้แก่.....	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ปฎุษร์ศร์มึ เลี่ยมพรมราช

ผู้วิจัย

ตารางแสดง ผลการทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสัมภาษณ์
ผู้บริหารของสถาบันการศึกษา/สถานประกอบการ ภาคเอกชน

แนวคำถามสัมภาษณ์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของสถาบันการศึกษา/สถานประกอบการ								
1. ปัจจุบันสถานศึกษา/สถานประกอบการของท่าน มีแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) อย่างไร	++1	++1	++1	++1	=0	4.00	0.80	ใช้ได้
1.1 การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)								
1.2 การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)								
1.3 ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)								
1.4 ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)								
1.5 การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)								
1.6 คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT)								
1.7 ด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills)								
1.8 การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)								
2. ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาครูอย่างไร ให้มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะทั้ง 8 ด้าน(8Cs) (ตามข้อที่ 1)	++1	++1	++1	++1	=0	4.00	0.80	ใช้ได้
3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	++1	++1	++1	++1	++1	5.00	1.00	ใช้ได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ปญฺุชร์ศมี เลี่ยมพรมราช

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค
เอกสารประกอบการสัมมนา

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21

ทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดยบริษัท แอปเปิ้ล บริษัทไมโครซอฟท์ บริษัทวอลล์สตรีตส์ องค์กรวิชาชีพระดับประเทศ และสำนักงานด้านการศึกษารัฐในสหรัฐอเมริกา ได้ร่วมตัวและก่อตั้งเป็นเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือ เครือข่าย P21 หน่วยงานเหล่านี้มีความกังวลและเห็นความจำเป็นที่เยาวชนจะต้องมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตและเข้าสู่โลกอาชีพที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 19 และ 20 จึงพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้นเรียกว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3 R และ 4 C ประกอบด้วย 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W)riting (เขียนได้) และ (A)rithmetics (คิดเลขเป็น) 4 C ได้แก่ Critical thinking(การคิดวิเคราะห์) Communication (การสื่อสาร) Collaboration (การร่วมมือ) Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่ (กิติภูมิ มีประดิษฐ์, 2559: 99)

ประเทศไทย กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการศึกษาในแผนการศึกษาชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ดังนี้ “ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ” โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนทุกคน (Learner Aspiration) ให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะ 3Rs x 8 Cs ดังนี้ ทักษะ 3Rs ประกอบด้วย 1. Reading (อ่านออก) 2. (W)riting (เขียนได้) และ 3. (A) rithmetics (คิดเลขเป็น) ทักษะ 8 Cs ประกอบด้วย 1. Critical thinking & problem solving (ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะการแก้ปัญหา) 2. Creativity & innovation (ทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) 3. Cross-cultural understanding (ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์) 4. Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ) 5. Communications, information & media literacy (ทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) 6. Computing & ICT literacy (ทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) 7. Career & learning skills (ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้) 8. Compassion (มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 15-16)

จากการศึกษาข้อมูลเอกสารจากหลากหลายแหล่งความรู้และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษ จำนวน 10 ท่าน สามารถสรุปคำจำกัดความ ตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (8Cs) ที่จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นแก่คนไทยทุกคนเพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกโดยมีรายละเอียดตามตาราง ต่อไปนี้

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21(8Cs)		
ทักษะ (8Cs)	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
<p>1. การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)</p> <p>คำจำกัดความ : ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผลโดยรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของสถานการณ์หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้</p>	<p>สามารถระบุปัญหา แยกแยะประเด็นปัญหาได้อย่างถูกต้อง วิเคราะห์หาสาเหตุและที่มาของปัญหา มองหาวิธีหรือเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล และมีความเป็นไปได้ สามารถวางแผน จัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุมีผลและดำเนินการจากสิ่งที่สำคัญที่สุดเป็นลำดับแรก</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถเข้าใจและแยกแยะประเด็นปัญหาออกเป็นรายการระบุเหตุผล ข้อดีข้อเสียของปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 2. สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงเหตุปัจจัยและความสัมพันธ์ในแต่ละปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 3. สามารถจัดลำดับความสำคัญและดำเนินการจากสิ่งที่มีความสำคัญเร่งด่วนเป็นลำดับแรก 4. สามารถวางแผนกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ และคาดการณ์ปัญหาแนวทางป้องกัน แก้ไขและเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียได้
<p>2. การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)</p> <p>คำจำกัดความ : ความสามารถในการที่จะ นำเสนอทางเลือก หรือแนวทางแก้ปัญหา หรือสร้าง นวัตกรรม หรือริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อสังคม</p>	<p>มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยใช้วิธีการคิดที่หลากหลายมุมมอง ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เพื่อให้เกิดผลดีต่องานและสังคม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ 2. ไม่จำกัดตนเองอยู่กับแนวคิดเดิม ๆ ที่เคยใช้กันอยู่ และพร้อมที่จะทดลองวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพและมีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ 3. นำเสนอทางเลือก หรือแนวทางแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือมีคุณภาพสูงขึ้น 4. คิดนอกกรอบพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมที่คิดค้น หรือการสร้างสรรค์ เพื่อนำเสนอ รูปแบบ วิธีการ ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม
<p>3. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)</p> <p>คำจำกัดความ : การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและ ให้การยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้อื่น</p>	<p>มีความรู้ เข้าใจ และเปิดใจยอมรับ วัฒนธรรมที่แตกต่างของแต่ละชาติ ตลอดจนสามารถปรับตัวได้ ดำรงตนอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลาย ปรับใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ ความเข้าใจในบริบทและรากฐานทางวัฒนธรรมและนัยสำคัญของวัฒนธรรมต่าง ๆ อันจะทำให้เข้าใจวิถีคิดของผู้อื่น

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21(8Cs)		
ทักษะ (8Cs)	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
สามารถปรับตัวและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และปรับวิธีการทำงานและการดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม		<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาควุมิใจในวัฒนธรรมที่ต่างของไทยและเห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น 2. ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมไม่ดูถูกวัฒนธรรมผู้อื่นว่าด้อยกว่า 3. ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมแต่ต้องพยายามทำความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข 4. สร้างการยอมรับในหมู่ผู้คนต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์ไมตรีอันดีต่อกัน
4. ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) คำจำกัดความ : การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในทีม เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน สามารถชื่นชม ชี้แนะการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับเพื่อนร่วมทีมได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน 4. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ 5. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้อื่นและเพื่อนร่วมทีมงาน
5. การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy) คำจำกัดความ : มีความสามารถในการเข้าถึง และการประเมินสื่อสารสนเทศ อย่างมีวิจารณญาณ สามารถใช้และการจัดการสารสนเทศ อย่างสร้างสรรค์ จากแหล่งข้อมูลจำนวนมากและหลากหลาย สามารถวิเคราะห์สื่อ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสารและสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media) ได้อย่างเหมาะสมตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม	สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล สามารถวิเคราะห์แยกแยะและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างเครือข่ายและการเข้าถึงสื่อทางสังคมได้อย่างเหมาะสมตามกรอบแห่งคุณธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านเวลา) และเกิดประสิทธิผล (แหล่งข้อมูลสารสนเทศ) 2. ประเมิน/ตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมมีวิจารณญาณและมีเหตุผลที่เชื่อถือได้ 3. ใช้สื่อสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ 4. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media) ที่มีข้อมูลหลากหลายรอบด้านได้อย่างเหมาะสมตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม

คุณลักษณะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21(8Cs)		
ทักษะ (8Cs)	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
6. คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT literacy) คำจำกัดความ:ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน สามารถการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณ และปลอดภัย และสามารถที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	สามารถใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวันเพื่อการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และจริยธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปพื้นฐาน 2. สามารถใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) และทรัพยากรบนอินเทอร์เน็ตได้ 3. ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ 5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ
7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) คำจำกัดความ: การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด	มีความสามารถและชำนาญในงานอาชีพของตน สามารถตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ สามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 2. เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาคุณงานและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานในอาชีพของตน 3. สามารถนำวิชาความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในอาชีพของตนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
8. การมีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion) คำจำกัดความ: การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา กรุณา และปรารถนาดีต่อผู้อื่น ดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบของสังคม	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม โดยยึดถือความถูกต้องและใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมนำทาง มีใจเมตตา กรุณาและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสาธารณะ ดำรงตนอยู่ในกฎระเบียบของสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเมตตา กรุณา ปรารถนาดีต่อผู้อื่น 2. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีจิตสาธารณะ บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม 3. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 4. ยกย่องชื่นชมคนที่ทำความดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม 5. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีของสังคม

รายการอ้างอิง

- กิติภูมิ มีประดิษฐ์. (2559). “อุตสาหกรรมไทยกับทักษะแรงงานในศตวรรษที่ 21.” วารสาร Industrial Technology Review 2, 283 (มิถุนายน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์บรรดล สุขปิติ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิรุทธ์ สติมัน | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวรี ผลพันธ์ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทพนารินทร์ ประพันธ์พัฒน์ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
สุวรรณภูมิ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิहार ดีปัญญา | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร |
| 7. ดร.นาตยา แก้วใส | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ |
| 8. ดร.กวิทธิ์ ศรีสัมฤทธิ์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 9. ดร.ภานุชนาฏ อรรถาเวช | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
สุวรรณภูมิ (ศูนย์นนทบุรี) |
| 10. ดร.มนต์ชัย พงศกรณฤงษ์ | วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม |



รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

กลุ่มที่ 1: ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 10 ท่าน ได้แก่

1. รศ.บรรดล สุขปิติ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ พ.ศ. 2546 – 2547
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ข้าราชการบำนาญ)
2. ผศ.ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร
จังหวัดนครปฐม
3. ดร.มนต์ชัย พงศกรณฤวงษ์ สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
4. ผศ.ดร.เทพนารินทร์ ประพันธ์พัฒน์ ประธานหลักสูตรสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมนังคละสุวรรณภูมิ
5. ผศ.ดร.อนิรุทธ์ สติมัน สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
จังหวัดนครปฐม
6. ดร.นาตยา แก้วใส สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
7. ดร.กวิทธิ์ ศรีสัมฤทธิ์ ศูนย์วิชาการเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา (ศวช.)
สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
8. ดร.ภรณุชนาฏ อรรถาเวช หัวหน้าสาขาวิชาภาษา คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนังคละสุวรรณภูมิ (ศูนย์นนทบุรี)
9. ผศ.ดร.วิหาร ตีปัญญา สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมนังคละพระนคร
10. ผศ.ดร.ยุวรี ผลพันธิน สาขาวิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
จังหวัดนครปฐม

กลุ่มที่ 2: ผู้บริหารสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 9 ท่าน ได้แก่

1. คุณวิจิตรา บุรณะวานิช ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม
2. คุณเหล็กเพชร ทองภูธร รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5
นครราชสีมา
3. คุณกำจัด ใจงาม รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20
เชียงราย
4. คุณสุนทร จันทร์เกตุ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่

- | | |
|---------------------------|---|
| 5. คุณจันทิรา สุนทรสุวรรณ | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง |
| 6. คุณสุขศรี ไล่กสิกรรม | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล |
| 7. คุณอารี เตชะวันโต | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา |
| 8. คุณศิริศักดิ์ ไตรภาพ | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ |
| 9. คุณศิริชัย สนธิธรรม | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน |

กลุ่มที่ 3 : ผู้บริหารภาคเอกชน จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. ดร.กิตติ รัตนราชี | ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ |
| 2. คุณชาญชัย ศรีภิญโญ | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์โตโยต้า |
| 3. คุณรุ่งโรจน์ ดันติเวชอภิกุล | รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เครือเบทาโกร |

กลุ่มที่ 4: ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสนทนากลุ่ม จำนวน 48 ท่าน ได้แก่

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. คุณสุชาติ ศรีพวงสุวรรณ | ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 2. คุณวิเชียร อินทรภา | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 3. คุณสุบิน ศรียารักษ์ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 4. คุณโกเมท ภูทอง | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา

- | | |
|--------------------------|---|
| 5. คุณเพชรเหล็ก ทองภูธร | ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| 6. คุณอมร มุ่งพันกลาง | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 7. คุณชนินทร์ อินทรมงคล | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 8. คุณสุมนัส ช้างน้อย | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 9. คุณสุรียา จันทสุวรรณ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 10. คุณสุนทร อินทรภา | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 11. คุณสุดใจ วิเศษ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 12. คุณเดชา เหง้าเกษ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 13. คุณณัฐชานนท์ แสงโชติ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 14. คุณอัสนี หอมยา | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 15. คุณสำราญ สีสืบมา | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย

- | | | |
|---------------------------|---------|------------------------------------|
| 16. คุณละออ อสงไชยวัฒนกุล | ตำแหน่ง | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 17. คุณทวีชัย เขียนแจ้ | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 18. คุณวรพร ไชยสุข | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 19. คุณสุริยนต์ อยู่เย็น | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค |

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่

- | | | |
|------------------------|---------|------------------------------------|
| 20. คุณเด่นดวง ลำเพยพล | ตำแหน่ง | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 21. คุณพรรณนลิน บัวเทศ | ตำแหน่ง | นักบริหารทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ |
| 22. คุณกฤษณะ อุ่นทองมา | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 23. คุณทนต์ ลินโค | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 24. คุณณรงค์ บรรจง | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง

- | | | |
|-------------------------|---------|------------------------------------|
| 25. คุณไพรัช อ่อนคำพา | ตำแหน่ง | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 26. คุณนที ดอกเทียน | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 27. คุณยุทธนา อินทะไช | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 28. คุณโกศล โรจนบวร | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช2 |
| 29. คุณประโยชน์ กองอรรถ | ตำแหน่ง | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล

- | | | |
|------------------------|---------|--|
| 30. คุณมงคล พลินธรศิริ | ตำแหน่ง | ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 31. คุณสมบัติร ชอบชื่น | ตำแหน่ง | ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 32. คุณฉลอง สะตื้น | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา

- | | | |
|----------------------------|---------|---|
| 33. คุณสุนทร แก้ววิสา | ตำแหน่ง | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| 34. คุณสมเจตน์ ช่วยพันธุ์ | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 35. คุณจิระพงศ์ ศรีสวัสดิ์ | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 36. คุณบัญชา หาญณรงค์ | ตำแหน่ง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 37. คุณอุบลรัตน์ ชูเพชร | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 38. คุณมานิษฐ์ เพชรน้อย | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 39. คุณยศถา แก้วเพชร | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 40. คุณธนภุช พิมลไทย | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 41. คุณสมมาตร หมุนเกตุ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 42. คุณกิตติศักดิ์ ดอนทศ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 43. คุณวนาแว แวดอเลาะ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช2 |
| 44. นายสุชาติ สาเจริญ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช2 |

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 45. คุณบุญชนะ ไชยบุตดี | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 46. คุณสายัณห์ รุ่งเรือง | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 |
| 47. คุณสุนทร ทามไชย | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค |
| 48. คุณวิมล ทวีคำเกษ | ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค |

กลุ่มที่ 5: ผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและวางแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 5 ท่าน

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. คุณทวีป เกิดต่อพันธ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน |
| 2. คุณนพพร มานะ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการฝึก
สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก |
| 3. คุณนที ราชฉวาง | ผู้อำนวยการศูนย์บริการเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก |
| 4. คุณนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย
กองแผนงานและสารสนเทศ |
| 5. คุณพินิจ วิสุทธิพันธ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร |





ที่ ศธ 6806 (พศ.) / 4882

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

3 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทพนรินทร์ ประพันธ์พัฒน์

ด้วย นางสาวปญฺชร์ศมี เลี่ยมพรมราช รหัสประจำตัว 57251807 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาดนตรีชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานสำหรับทศวรรษ 2018-2027 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน " มีความประสงค์ จะขอสัมภาษณ์ ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790



ที่ ศธ 6806(ษช)/84๔8

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

6 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 5 นครราชสีมา

ด้วย นางสาวบุญศรีศรี เลี่ยมพรพระราช รหัสประจำตัว 57251807 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาดนตรีและศิลปวัฒนธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานสำหรับทศวรรษ 2018-2027 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน " มีความประสงค์ จะขอสัมภาษณ์ ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790



ที่ ศธ 6806(นค)/๒๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

15 มกราคม 2561

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา

ด้วย นางสาวปญชรัศมี เทียมพรมราช รหัสประจำตัว 57251807 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาดนตรีชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานสำหรับทศวรรษ 2018-2027 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน " มีความประสงค์ขอเรียนเชิญหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และครูฝึกฝีมือแรงงาน บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันศุกร์ที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้บุคลากร ในสังกัดเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพชยศ ไพวิทยศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790



ที่ ศธ 6806 (ทง) 1316

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

23 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเพื่อสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

ด้วย นางสาวปญชรัศมี เต็มพรมราช รหัสประจำตัว 57251807 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาดนตรีชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานสำหรับทศวรรษ 2018-2027 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน " มีความประสงค์ขอเรียนเชิญ ดร.กิตติ รัตนราช บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในวันที่ 2 มีนาคม 2561 เวลา 14.00-15.00 น. ณ สำนักบริหารวิชาการวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเพื่อสัมภาษณ์ให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790

ศธ 6806 (นร) / 131*



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

23 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเพื่อสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์โตโยต้า

ด้วย นางสาวปญชรัศม์ เตียมพรมราช รหัสประจำตัว 57251807 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาลดละเมิดและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานสำหรับทศวรรษ 2018-2027 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน " มีความประสงค์ขอเรียนเชิญ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้บุคลากรใน สังกัดเพื่อสัมภาษณ์ให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790

ที่ อว 8606 (วส) 8464



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

23 กันยายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายทวีป เกิดต่อพันธ์

ด้วย นางสาวปญฺชรัศมี เลี่ยมพรมราช รหัสประจำตัว 57251807 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดนตรีชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงานสำหรับทศวรรษ 2018-2027 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน" มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันศุกร์ที่ 11 ตุลาคม 2562 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ นางสาวปญฺชรัศมี เลี่ยมพรมราช หมายเลขโทรศัพท์ 085-514-9198 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790



ภาคผนวก ฉ
รูปภาพเก็บรวบรวมข้อมูล

ภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์



ภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวปญฺชร์ศร์มึ เลี่ยมพรมราช
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2531 สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกโสตทัศนศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษาสารณสุขศาสตรบัณฑิต วิชาเอกอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต วิชาเอกพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2557 ศึกษาต่อระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2550 - 2552 ตำแหน่ง นักวิชาการฝึกอาชีพ 6 ว กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2552 - 2556 ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2557 - 2559 ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 5 นครราชสีมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่อยู่ปัจจุบัน	100 หมู่ที่ 4 ตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา 30150

