



การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนา
กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
นครปฐม

นายชนาธิป สุภามงคล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนา
กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
นครปฐม



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและ
พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

โดย นายชนาธิป สุภามงคล

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อรรคทิมากุล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สักรินทร์ อยู่ผ่อง)

ประธานกรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ สติริยากร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ สติริยากร)

กรรมการ

.....
(ดร.ปิยะ กรกขจินตนาการ)

กรรมการ

ชื่อ : นายชนาธิป สุภามงคล

ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

สาขาวิชา : บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ สลธิยาก

ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การศึกษา การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 315 คน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดฝึกอบรมในทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านบุคลากรที่มีความสามารถในการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในด้านหลักสูตรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้ดี ความต้องการในการจัดฝึกอบรมก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรมให้มีคุณภาพ

(มีจำนวนทั้งสิ้น 104 หน้า)

คำสำคัญ : หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น สมรรถนะ ตลาดแรงงาน

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Mr. Chanatip Supamongkol

Independent Study Title : A STUDY OF STATUS AND NEED OF SHORT TRAINING VOCATIONAL FOR PRODUCTION AND DEVELOPMENT HIGH EFFICIENCY IN LABOR MARKET NEED OF VOCATIONAL INSTITUTE IN NAKORNPROTOM

Major Field : Vocational and Technical Education Management
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Independent Study Advisor : Associate Professor Dr. Pairote Stirayakorn

Academic Year : 2024

ABSTRACT

This study focuses on the investigation of the conditions and training needs of short-term vocational training courses to produce and develop a high-performance workforce in response to the labor market demands at vocational institutions under the jurisdiction of Nakhon Pathom Vocational Education. The study has two main objectives: 1) to examine the current situation of short-term vocational training programs aimed at producing and developing a high-performance workforce according to labor market needs, and 2) to investigate the training needs for short-term vocational programs to develop a high-performance workforce according to the labor market demands at vocational institutions in Nakhon Pathom. A questionnaire was used to collect data from 315 administrators, deputy administrators, and teachers in the vocational institutions.

The research findings show that the overall situation of the training program is at a high level, especially in terms of the ability of personnel to provide training that aligns with labor market needs. The curriculum is flexible and can adapt well to changes in the labor market. The training needs are also at a high level, particularly regarding curriculum updates to keep up with labor market changes and the development of personnel to improve training efficiency and quality.

(Total 104 Pages)

Keywords: Short-term vocational courses, Competency, Labor market

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความเมตตาช่วยเหลือของ

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ สติรยากร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ชี้แนะแนวทาง ข้อคิดเห็น และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้ค้นคว้าอิสระรู้สึกซาบซึ้งใจและสำนึกในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษาและท่านคณะกรรมการสอบทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ แนะนำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ดร.วิระ ทองประสิทธิ์ ว่าที่ ร้อยตรี ดร.ชนะคมศร คงยืน ดร.นิศากร เจริญดี รศ.ดร.สักรินทร์ อยู่ผ่อง และดร.ศรีพลอย ทะเลดอน ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียน เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณครอบครัว ที่มีส่วนสำคัญในการให้การสนับสนุน และให้กำลังใจในทุกเหตุการณ์ของชีวิต ขออุทิศความดีที่มีในการค้นคว้าอิสระนี้ แต่ท่านผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งที่กล่าวมาและยังไม่ได้กล่าวถึง ผู้ค้นคว้าอิสระซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ชนาธิป สุภามงคล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 หลักแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ที่ เป็นหลักสูตรของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน.....	20
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน.....	21
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน	27
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา.....	28
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา	33
2.8 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	38
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
2.10 กรอบแนวคิดการศึกษา	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย	48
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	49
บทที่ 4 ผลการวิจัย	51
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม	53
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
5.1 สรุปผลการวิจัย	65
5.2 อภิปรายผล	67
5.3 ข้อเสนอแนะ	68
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก ก	75
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบ เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ	75
ภาคผนวก ข	77
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ ...	77
ภาคผนวก ค	80
ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และหัวข้อการออกแบบสอบถาม	80
ภาคผนวก ง	85
ผลการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	85
ภาคผนวก จ	87
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำคั่นคว่ำอิสระ	87
ภาคผนวก ฉ	89
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม	89

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ข.....	95
สถิติข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำคั่นคว่ำอิสระ	95
ประวัติผู้เขียน.....	104



สารบัญตาราง

หน้า

3-1	แสดงจำนวนประชากร	45
4-1	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
4-2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม	53
4-3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร.....	54
4-4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านหลักสูตร	55
4-5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่	56
4-6	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ	57
4-7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของ ตลาดแรงงานของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม	59
4-8	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร	60
4-9	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านหลักสูตร	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

- 4-10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน
เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ
สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่ 62
- 4-11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน
เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ
สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ 63



สารบัญรูปภาพ

หน้า

2-1 จุดด้อยภาพของอุปสงค์และอุปทานในระบบตลาด.....	22
2-2 อุปสงค์และอุปทานแรงงาน.....	24
2-3 องค์ประกอบของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน.....	24
2-4 การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานแรงงาน.....	25
2-5 กระบวนการวิเคราะห์แรงงานขององค์กร.....	26
2-6 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	44



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยรัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาฝีมือและความเชี่ยวชาญเพื่อให้แรงงานมีทักษะ ความรู้ที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียมและสามารถพัฒนาองค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างชุมชนเข้มแข็งให้เป็นพลังร่วมทางสังคมในการสนับสนุนการพัฒนาโดยการส่งเสริม การประกอบอาชีพ การส่งเสริมให้ชุมชนจัดสวัสดิการและบริการในชุมชนและการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และขยายเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2560) โดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในชั้นปีสุดท้าย รวมทั้งผู้สำเร็จการศึกษาที่ยังไม่มีงานทำให้ได้รับการฝึกอบรมอาชีพก่อนที่จะออกไปทำงานในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนา ทักษะและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีศักยภาพในสาขาอาชีพที่ตรงตามความต้องการของ สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน ชุมชน และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของประเทศในการผลิตและพัฒนาากำลังคน ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีจึงดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นฐานสมรรถนะ ครั้งที่ 3 ร่วมกับ สถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ระดับ ปวช. ปวส. ชั้นปีสุดท้าย และผู้ทำงานในสถานประกอบการ ให้มีความสามารถทางด้านทักษะอาชีพเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำมากขึ้น ทั้งในส่วนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ เป็นหลักสูตรเข้มข้นที่ปฏิบัติงานได้จริง ประกอบอาชีพได้จริง ลักษณะหลักสูตรต่อยอดหรือเพิ่มทักษะให้กับผู้ว่างงาน ผู้สำเร็จการศึกษาให้มีประชาชนทั่วไป ยกกระดับคุณภาพบุคลากรทางอาชีวศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ความสามารถกลับไปทำงานในสถานประกอบการหรือในท้องถิ่น

แก้ปัญหาความขาดแคลนกำลังคนในสาขาขาดแคลน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562 ก)

พระราชบัญญัติอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562 ข) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงาน หลักในการจัดการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของประเทศ รวมไปถึง จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการด้านการอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Ministry of Education, 2023) ทั้งนี้ ในการพัฒนาหลักสูตร วิชาชีพพระยะสั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมายให้วิทยาลัยสารพัดช่างทั่วประเทศ มุ่งเน้นผลิตผู้เรียนให้มีสมรรถนะให้เกิดทักษะอาชีพจนสามารถนำไปประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับ ตนเองและครอบครัว ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนและสังคมต่อไป (Office of the Vocational Education Commission, 2023) สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานส่วนกลางขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ มีพันธกิจ คือ 1) จัดส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและ ได้มาตรฐานมุ่ง ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ 2) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพ สู่สากล 3) ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม 4) เป็นแกนกลาง ในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของ ประเทศ 5) สร้างเครือข่าย ความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ 6) วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและคุณภาพ ชีวิตของประชาชน 7) ส่งเสริมและพัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ นโยบาย จุดเน้นและทิศทาง การขับเคลื่อนการจัดอาชีวศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้แก่ 1) ขับเคลื่อนศูนย์ บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (Center of Vocational Mampoeer Networking Management : CVM) และความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อการพัฒนา กำลังคนตามบริบทเชิงพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (EEC) และการพัฒนาเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศ 2) พัฒนาสมรรถนะอาชีพในทักษะอนาคต (Future Skills) โดยการ Up-skills Re-skills และ New-skills และการเป็นผู้ประกอบการ ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและ การเป็นผู้ประกอบการ 3) สร้างความเข้มแข็งระบบ ความร่วมมือกับภาคเอกชนและ สถานประกอบการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น และมีคุณภาพ

(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) วิสัยทัศน์ คือ “สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ” โดยพันธกิจนโยบาย จุดเน้น และวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความสอดคล้องตามพันธกิจของกระทรวงศึกษาธิการทุกประการ ซึ่งหากหน่วยงานดำเนินการสำเร็จตามแผนงานจะเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการอาชีวศึกษาและการพัฒนากำลังคนของประเทศเป็นอย่างยิ่ง

หลักสูตรระยะสั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะสำหรับกลุ่มบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลไปในทางที่ต้องการ โดยใช้ระยะเวลาไม่ยาวนานนัก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์หลากหลายประการเช่นนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน นำไปใช้ในการเสริมสร้างบุคลิกภาพและใช้ในการสร้างอาชีพ เป็นต้น ผู้ที่มาเรียน จะมาจากการสมัครเรียนตามรายวิชาที่ต้องการเรียนซึ่งมีความหลากหลาย สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครปฐม เป็นหนึ่งในจังหวัดที่เปิดสอนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งมีผู้ให้ความสนใจมากและมีความแตกต่างกันมากทั้งด้านวิวุฒิและคุณวุฒิ (สุชาติ, 2555) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จึงให้มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรระยะสั้น พ.ศ. 2558 หมวด 1 หลักสูตร ข้อ 7 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเป็นการศึกษานอกระบบ โดยให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรตามกรอบการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่กำหนด โดยการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพตามหลักสูตร สังคม ชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และคำนึงถึงการที่นักศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การประกอบอาชีพเสริม การเปลี่ยนอาชีพใหม่การพัฒนางานในอาชีพเดิม การเข้าทดสอบมาตรฐานอาชีพ การเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และข้อ 8 ให้สถานศึกษากำหนดระบบประกันคุณภาพหลักสูตรแต่ละหลักสูตรให้ชัดเจน อย่างน้อยประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ (1) คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา (2) การบริหารหลักสูตร (3) ทรัพยากรประกอบการจัดการศึกษา และ (4) ความต้องการของตลาดแรงงานสังคมและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558) ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาก็จะยึดตามแนวการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงโดยเน้นการจัดการศึกษาที่เรียกว่าหลักสูตรฐานสมรรถนะ และยึดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเป็นแนวทางในการจัด

การศึกษา ทั้งนี้เพื่อต้องการพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะเจตคติและค่านิยม ที่จะมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานซึ่งก็คือสมรรถนะของผู้เรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ดูแลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันและเป็นไปตามความต้องการของผู้ประกอบการ จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ซึ่งจะศึกษาในด้านบุคลากร หลักสูตร ผู้สอนและผู้เรียน เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ สถานที่ และบริหารจัดการ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมานำเสนอ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป รวมถึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

1.2.2 ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

1.3.2 เพื่อศึกษาความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา เรื่องการศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม มีขอบเขตของการศึกษาการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาสภาพและความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านเครื่องมือ สถานที่ 4) ด้านบริหารจัดการ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 315 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยดำเนินการภายในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2568

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ หมายถึง การนำหลักสูตรไปใช้เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น เพราะเป็นการนำ อุดมการณ์ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา และประสบการณ์การเรียนรู้ที่คัดสรรอย่างดีแล้วไปสู่ผู้เข้ารับ การอบรม นักพัฒนาหลักสูตรทุกคนต่างก็ยอมรับความสำคัญของขั้นตอนในการนำหลักสูตรไปใช้ ว่ามีความสำคัญยิ่งกว่าขั้นตอนอื่นใดทั้งหมด เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหลักสูตรโดยตรง ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์ และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย

2) ด้านหลักสูตร หมายถึง หลักสูตรที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถ เจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งอนาคต ซึ่งการนิยามความหมายของหลักสูตรในปัจจุบันได้ให้ ประสบการณ์ทางการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ในรายวิชา กลุ่มวิชา เนื้อหาสาระ รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านเครื่องมือ สถานที่ หมายถึง ความพร้อม ความเพียงพอ และประสิทธิภาพของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการฝึกอบรม รวมถึงความเหมาะสมของสถานที่ซึ่งสามารถรองรับผู้เข้าอบรมได้อย่าง

เหมาะสม ตลอดจนการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจเนื้อหา และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านบริหารจัดการ หมายถึง การพัฒนาระบบการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี การจัดโครงสร้างองค์กรคือการ จัดโครงสร้างงานที่ ประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่งงาน การจัดกลุ่มงานเป็นหน่วย เป็นแผนก รวมถึงการมอบอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีโครงสร้างที่ดีจะต้องสามารถชี้ชัดได้ว่า ใครต้องทำงานใด และใครจะต้องรายงานต่อใคร ซึ่งจะช่วยให้เกิดการมีระเบียบในขณะปฏิบัติงานเป็น กลุ่มอย่างดี

1.5.2 ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ หมายถึง ความต้องการในการจัด ฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของ ตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

1.5.3 การผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง การจ้างงานที่เสนอโดยหน่วยงานและสำนักงาน รัฐบาล ซึ่งช่วยสร้าง รักษา และรักษากำลังคนให้มีความสามารถไว้ได้ เป้าหมายของการพัฒนา กำลังคนคือการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับบุคคล ธุรกิจ และชุมชน

1.5.4 ตลาดแรงงาน หมายถึง อุปทานและอุปสงค์ของแรงงาน พนักงานเป็นผู้จัดหาอุปทานและ นายจ้างเป็นผู้จัดหาอุปสงค์ ตลาดแรงงานควรได้รับการมองในระดับเศรษฐกิจมหภาคและเศรษฐกิจ จุลภาค เนื่องจากทั้งสองระดับให้ข้อมูลเชิงลึกอันมีค่าเกี่ยวกับการจ้างงานและเศรษฐกิจโดยรวม

1.5.5 หลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ หมายถึง หลักสูตรพระยະສັນ เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นโดยมี จุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงเป็นเรื่อง ๆ เฉพาะอย่าง สำหรับกลุ่มบุคคลบางกลุ่มเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือ ประสบการณ์เป็นหลักสูตรที่มีลักษณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ ของคนวัยทำงาน และอาชีพ สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับตัวเองและสังคม

1.5.6 กำลังคนสมรรถนะสูง หมายถึง ขั้วเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิ แห่งชาติ และยกระดับสมรรถนะกำลังคนตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน และมาตรฐานสากล รวมทั้งขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยความร่วมมือกับ ภาคเอกชนและสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

1.5.7 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครปฐม ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม วิทยาลัยสารพัดช่าง นครปฐม วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า (หลวงพ่อบุญรอด) วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล และกาญจนาภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐมได้แนวทางเพื่อปรับปรุงการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.6.2 ครูผู้สอนทราบเกี่ยวกับความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

1.6.3 นักศึกษามีข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันที่ตนเองสนใจและได้พัฒนาศักยภาพตรงตามสิ่งที่ตนเองถนัดจริง ๆ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็น แนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

2.1 หลักแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ที่เป็นหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.10 กรอบแนวคิดการศึกษา

2.1 หลักแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ที่เป็นหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.1 กรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน พ.ศ. 2551

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการรักษามาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ การรับรองวิทยฐานะและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อให้การบริหารงานด้านวิชาการดำเนิน ไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 มาตรา 12 และมาตรา 17 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 2/2549 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2549 และ เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงอนุมัติกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน พ.ศ. 2551 ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551)

1. ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2549 เรื่อง “กรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน”

2. ให้ใช้กรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการฉบับนี้สำหรับหลักสูตรวิชาชีพพระยະสันทุกประเภทวิชา โดยกำหนดสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพในแต่ละวิชาชีพ

3. กรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพพระยະสันประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะ กำหนดให้มีสมรรถนะในสาขาอาชีพไม่น้อยกว่าหนึ่งหน่วยสมรรถนะจากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะตรงตามความต้องการ ของสาขาอาชีพ สถานประกอบการ ชุมชน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ดำเนินการและตรวจสอบอย่างเป็นระบบใน ระดับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะทาง ปฏิบัติงานอาชีพในขอบเขตที่กำหนดและนำไปพัฒนางานอาชีพหรือการประกอบอาชีพอิสระอย่างมี คุณธรรมและ จริยธรรม

4. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มุ่งเน้นผลิตผู้ที่มีสมรรถนะ เฉพาะทางในการประกอบอาชีพ พัฒนาอาชีพเดิม อาชีพเสริม หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ ในลักษณะของการศึกษาตลอดชีวิต

5. การจัดการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาและฝึกอบรมอาชีพ โดยจัดแบบเปิด หรือ ยืดหยุ่น เพื่อให้ได้หน่วยสมรรถนะของอาชีพ

6. โครงสร้างหลักสูตร เป็นลักษณะหน่วยสมรรถนะหรือกลุ่มหน่วย สมรรถนะของ อาชีพ นั้น ๆ ที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ

7. คุณสมบัติผู้เรียนหรือผู้เข้ารับฝึกอบรม เป็นผู้มีความรู้ สมรรถนะ และ ประสบการณ์ ตามข้อกำหนดของหลักสูตรนั้น ๆ

8. คุณสมบัติผู้สอน เป็นผู้มีความรู้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนด และหรือมีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ๆ

9. เกณฑ์การประเมินสมรรถนะและการสำเร็จการศึกษา เป็นไปตาม ระเบียบว่า ด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน

10. ชื่อคุณวุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะ

11. การประกันคุณภาพหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบประกัน คุณภาพ หลักสูตรไว้ให้ชัดเจน อย่างน้อยประกอบด้วย 4 ประเด็น

11.1 คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

11.2 การบริหารหลักสูตร

11.3 ทรัพยากรประกอบการจัดการศึกษา

11.4 ความต้องการของตลาดแรงงาน สังคมและชุมชน

12. การกำหนดหลักสูตรและอนุมัติ

12.1 การอนุมัติกรอบมาตรฐานหลักสูตร ให้เป็นหน้าที่ของ ศร.

12.2 การกำหนดและเปลี่ยนแปลงกรอบมาตรฐานหลักสูตรให้เป็นหน้าที่ของ สอศ.

12.3 การอนุมัติหลักสูตร ให้เป็นหน้าที่ของสถานศึกษา

13. การพัฒนาหลักสูตร ให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ปรับปรุงมาตรฐานและคุณภาพการฝึกอบรมตามความเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ

14. ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ หรือมีความจำเป็นต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.2 ความหมายหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

วัชร (2544) กล่าวว่า หลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรจบ (Mini Course) เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงเป็นเรื่องราว เฉพาะอย่างสำหรับกลุ่มบุคคลเฉพาะบางกลุ่ม เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลไปในทางที่ต้องการ โดยใช้ระยะเวลาไม่ยาวนานนัก หลักสูตรระยะสั้นอาจหมายถึง หลักสูตรรายวิชาเลือกในโรงเรียนที่ครูสร้างขึ้น หลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะเรื่องสำหรับบุคลากรในโรงเรียนหรือสำหรับผู้ปกครองหรือคนในชุมชน หรือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อบริการวิชาการหรือวิชาชีพให้แก่ชุมชน หรือหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

พิสิฐ และไพโรจน์ (มปป) หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น หมายถึง โครงการหรือมวลประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้กับผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนเนื้อหาวิชา ทักษะ ทักษะ การวัดประเมินผล และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาเพิ่มเติมให้เกิดสมรรถนะเฉพาะบางหัวข้อหรือบางงานเพื่อนำไปประกอบอาชีพให้มีประสิทธิภาพประโยชน์ของหลักสูตรระยะสั้น การจัดหลักสูตรระยะสั้นในเนื้อหาสาระบางเรื่องในโรงเรียนหรือหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรในหน่วยงานหรือบุคคลโดยทั่วไป เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาเรื่องนั้น ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. เพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเกิดความชำนาญในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. พฤติกรรมหลักการเรียนรู้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพราะได้รับการกระตุ้น
เกิดแรงจูงใจและอิทธิพลจากกลุ่มจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4. ทักษะและความคิดในเรื่องที่ได้จากการเรียนรู้ในเรื่องนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

5. ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรที่มาเรียนร่วมกันและบุคลากรในหน่วยงานทำให้
ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ช่วยลดความขัดแย้งและแรงต้านของบุคคลที่มารับการอบรม

7. ช่วยลดอุบัติเหตุ การสูญเสีย หรือความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคคล
เครื่องมือหรือเครื่องจักรกลในการทำงานก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน เพราะเมื่อบุคลากร
ในหน่วยงานมีคุณภาพมากขึ้น ย่อมสร้างมาตรฐานของผลงานให้เกิดมากขึ้นด้วย

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา (2551) การฝึกอบรมวิชาชีพ หมายความว่า การเพิ่มพูน
ความรู้และการฝึกทักษะอาชีพพระยะสั้น หรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งจัด
ขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการอาชีวศึกษากำหนด

2.1.3 การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร

ตามกรอบการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นที่กำหนดแนบท้ายระเบียบ โดยการมีส่วน
ร่วมของ สถานประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพตามหลักสูตร สังคม ชุมชนที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง และ
คำนึงถึงการที่นักศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์ เกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิต การประกอบอาชีพเสริม
การเปลี่ยนอาชีพใหม่ การพัฒนางานในอาชีพเดิม การเข้า ทดสอบ มาตรฐานอาชีพ การเข้าทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน การเข้า ศึกษาต่อในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือ สายปฏิบัติการ

2.1.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น

- 1) วิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการงานอาชีพ
- 2) กำหนดสมรรถนะที่ต้องการ และแนวการวัด - ประเมินผล
- 3) กำหนดเนื้อหาสาระ (ความรู้ ทักษะ)
- 4) กำหนดเงื่อนไข (สื่อ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ คุณสมบัติผู้เรียน)
- 5) พิจารณา ปรับแก้ อนุมัติ นำไปใช้ทำฐานข้อมูล
- 6) ประกันคุณภาพ-พัฒนาหลักสูตร

2.1.5 แนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น

ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ที่นานาประเทศต้องอาศัยกำลังคนที่มีความสามารถเพื่อเพิ่มขีด
ความสามารถในการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับ
ที่ 10 มุ่งเน้นความสำคัญ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา
คุณภาพคน และสังคมไทย สู่สังคมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านการบริการ และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ ตลอดชีวิต ตามความถนัด ความสนใจและ ได้รับการบริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยร่วมมือกับบุคลากรในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ดังนั้นหน้าที่ของ สถานศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษา จัดการศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ด้านอาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีให้มี คุณภาพ และมาตรฐานสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม โดยจัดการศึกษาหลักสูตรระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในการจัด การศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ปัจจัยสำคัญที่สุด ที่ส่งผลต่อคุณภาพ เกิดจากการใช้หลักสูตร การเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในแต่ละสาขาอาชีพ การจัดหลักสูตรระยะสั้นตามปรัชญาของหลักสูตรจากกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2551 เป็นการมุ่งเน้นผลิตผู้มีความสามารถเฉพาะทางในการประกอบอาชีพ พัฒนาอาชีพเดิมหรือ เปลี่ยนสายอาชีพใหม่ในลักษณะการศึกษาตลอดชีวิต โดยสถานศึกษามีแนวทางเกี่ยวกับการจัด หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่จำเป็นใน การประกอบอาชีพได้ในระยะสั้นตามความประสงค์และความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อนำเอา ความรู้ทักษะไปประกอบอาชีพหรือปรับตัวให้เหมาะสมตามความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของ ประเทศ

ดังนั้น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับมอบนโยบายใน การจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น โดยมีความมุ่งหมายของการผลิตหลักสูตรให้พัฒนากำลังคนที่มี คุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคม ชุมชน หรือประเทศ โดยการพัฒนาศูนย์และ การบริหารหลักสูตร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการบริหาร หลักสูตรระยะสั้นประกอบด้วย การบริหารและการบริการหลักสูตรการดำเนินการเรียนการสอนตาม หลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและงานสนับสนุนส่งเสริมการใช้หลักสูตร การนิเทศพร้อมทั้ง ติดตามผลการใช้หลักสูตรและการส่งเสริมการใช้หลักสูตรซึ่งจะเป็นประโยชน์ส่งผลต่อคุณภาพของ การบริหารของผู้บริหาร คุณภาพการสอนของครู คุณภาพของผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษา

2.1.6 การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เนื่องจากหลักสูตรเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จึงต้องมีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตรได้เองโดยยึดกรอบมาตรฐานหลักสูตรอาชีวศึกษาที่กำหนดให้ผู้ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมมีสมรรถนะที่ตรงตามมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาอาชีพตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพสถานประกอบการชุมชนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาวางแผนดำเนินการตรวจสอบและบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบรวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ไว้ดังนี้

1. สำรวจความต้องการอาชีพในท้องถิ่น

ในการที่จะเปิดสอนวิชาชีพใดนั้นจำเป็นต้องมีอย่างยั้งที่จะต้องมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือความไม่พร้อมต่าง ๆ ทั้งของตัวหลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และที่สำคัญ คือ ผู้จบการฝึกวิชาชีพแล้วสามารถทำงานได้จริงและมีงานทำจริง ซึ่งขั้นตอนในการสำรวจความต้องการอาชีพในท้องถิ่นประกอบด้วย

1.1 กำหนดชื่ออาชีพเฉพาะทางสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมที่จะเปิดสอนชื่ออาชีพ คือ ชื่อของงานที่เราเรียกกันอยู่โดยทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งที่บอกลักษณะของอาชีพเฉพาะทาง ซึ่งชื่อเหล่านี้มีให้เห็นอยู่ในโลกอาชีพ สำหรับตัวอย่างด้านล่างนี้เป็นชื่ออาชีพที่ต้องการคนงาน ที่ได้รับการฝึกอบรมมาจากการเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาในระบบและการฝึก โดยการฝึกงานในสถานประกอบการ

1.2 หาข้อมูลเพื่อตัดสินใจเลือกอาชีพที่จะมาพัฒนาหลักสูตร เมื่อได้รายการชื่ออาชีพเฉพาะมาแล้วการที่จะคัดเลือกมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมของท่านนั้นจะต้องมีหัวข้อการพิจารณาคัดเลือกว่าเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งมีตัวอย่างข้อพิจารณาดังนี้

1.2.1 อาชีพนี้ต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากการฝึกอบรมหรือเรียนในระบบ (ปวช. ปวส.) หรือไม่

1.2.2 ตัวเรามีอำนาจหรือได้รับมอบหมายอำนาจตามกฎหมายข้อบังคับกฎที่จะจัดการฝึกอบรมคนงานเพื่อเข้าสู่อาชีพหรือไม่ (บางอาชีพจะต้องได้รับอนุญาตจากสมาคมวิชาชีพ)

1.2.3 มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับปริมาณการจ้างงานอาชีพนี้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพียงพอหรือไม่

1.2.4 มีข้อมูลบ่งชี้แน่ชัดว่ามีผู้ฝึกที่ต้องการสมัครเข้าฝึกอบรมเพื่อเข้าประกอบอาชีพนี้เพียงพอหรือไม่

1.2.5 อาชีพนี้เป็นระดับขั้นต้นของสาขาอาชีพและไม่ใช่อะดับขั้นก้าวหน้าสำหรับคนงานใช้ฝึกในช่วงการทำงานหรือไม่

1.2.6 มีครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติและมีความชำนาญในอาชีพนี้หรือไม่

1.2.7 มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ได้แก่ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอหรือจัดหาได้ครบเมื่อจะเปิดหลักสูตรหรือไม่

1.2.8 จะมีปริมาณผู้จบการศึกษาที่ต้องการเข้าฝึกอาชีพนี้เพียงพอหรือไม่ถ้ามีหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพอื่นที่ใกล้เคียงกันเปิดเพิ่มขึ้นมาอีก

2. กำหนดคุณลักษณะอาชีพหรือการเขียนคำอธิบายลักษณะงานที่ต้องการ

คำอธิบายลักษณะงานจะเป็นคำบรรยายอย่างย่อ ๆ ซึ่งจะบรรยายถึงกิจกรรมหลักที่คนงานจะต้องปฏิบัติในการประกอบอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งทั้งข้อมูลเพิ่มดังนี้

2.1 สภาพหรือเงื่อนไขการทำงานทั่วไปโดยเฉพาะสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง (ต้องแจ้งไว้)

2.2 ลักษณะหรือสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่คนงานต้องปฏิบัติ (เฉพาะเครื่องมือที่พิเศษ)

2.3 ความสามารถพิเศษความถนัดลักษณะเฉพาะที่ต้องการในการปฏิบัติงานอาชีพนั้นให้สำเร็จ

2.4 ระดับความต้องการการฝึกอบรม

2.5 ต้องมีข้อบังคับพิเศษหรือใบอนุญาตหรือไม่

3. วิเคราะห์อาชีพและเขียนรายการงานเฉพาะด้านทักษะ

สมรรถนะ หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานที่มีคุณค่า ซึ่งสมรรถนะของผู้ฝึกจะได้รับการวิเคราะห์อาชีพที่ทำงานจริง ๆ ในการประกอบอาชีพโดยทั่วไป รายการข้างล่างนี้เป็นตัวอย่างของสมรรถนะซึ่งนายจ้างหรือลูกค้าจะจ่ายเงินให้เมื่องานสำเร็จ

การวิเคราะห์อาชีพเป็นการบรรยายความสามารถของคนงานในอาชีพที่ประกอบด้วยการระบุและเขียนรายการ การทำงานที่มีคุณค่าที่คนงานผู้มีความสามารถทำจริง ๆ และได้รับค่าตอบแทนในการทำงานนั้น มีความจำเป็นมากในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพราะรายการงานเฉพาะจะช่วยให้ผู้ฝึกได้เรียนรู้สิ่งที่ต้องทำจริงในอาชีพทำให้เขาประสบความสำเร็จต่อไป ซึ่งจะเป็นวงจรปิดดังนี้

1) งานเฉพาะที่ปฏิบัติจริงในอาชีพ (จะทำให้เกิด) 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่ขึ้นอยู่กับงานเฉพาะเหล่านั้น (จะทำให้ผู้ฝึก) 3) จบการศึกษาจากหลักสูตรที่ทำจากงานเฉพาะแล้วเข้าสู่อาชีพในฐานะคนงานที่มีความสามารถ

วิธีการระบุสมรรถนะหรือการระบุงานเฉพาะ มีวิธีการหลายวิธีที่เราสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการระบุงานเฉพาะที่ปฏิบัติอยู่ในอาชีพ

3.1 ออกไปสังเกตการทำอาชีพของคนงานในช่วงเวลาหนึ่งและบันทึกงานเฉพาะที่เขาทำจริง ๆ

3.2 นำร่างรายการงานเฉพาะที่ได้จากความรู้ในงานอาชีพของเราเองและแหล่งอื่น ๆ ไปให้คนงานจากอาชีพนั้นทวนสอบรายการนั้นให้เป็นไปตามจริง

3.3 ออกไปพบกลุ่มคนงานจากอาชีพนั้นแล้วร่วมกันระบุนงานเฉพาะที่ปฏิบัติหรือการใช้
วิธีดาคัม (Dacum)

4. วิเคราะห์งานเฉพาะและเขียนรายการงานเฉพาะด้านความรู้

การวิเคราะห์งานเฉพาะเป็นการแยกงานเฉพาะออกมาเป็นส่วนประกอบย่อยเป็น ขั้นตอนและ
มีความรู้และเจตคติเป็นส่วนสนับสนุนผลการวิเคราะห์งานเฉพาะคือ รายละเอียดของรายการทักษะ
เฉพาะความรู้และเจตคติที่ต้องการสำหรับคนงานในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างมีสมรรถนะในการ
ประกอบอาชีพ ส่วนประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์งานเฉพาะเหล่านี้จะกลายเป็น เนื้อหาด้านความรู้
ที่จะใช้ในการสอนให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและกิตินัยที่จำเป็นในการทำงาน
เฉพาะแต่ละงานโดยรวบรวมจัดทำเป็นงานเฉพาะด้านความรู้

5. เขียนพฤติกรรมปลายทางและพฤติกรรมย่อย

พฤติกรรมปลายทาง (Terminal Performance Objective) หรือ TPO นั้นเป็นประโยคใน
ลักษณะสรุปซึ่งบรรยายอย่างแน่ชัดว่าผู้ฝึกควรจะสามารถทำอะไรได้ในขณะที่เขาอยู่ใน
หลักสูตรการฝึกอบรมของท่านโดยแสดงความสำเร็จของงานเฉพาะหลังจากผ่านกิจกรรมการเรียนรู้
จนจบแล้วเมื่อรู้อย่างแน่ชัดว่าต้องการให้ผู้ฝึกไปทางไหนทำให้ง่ายในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่
เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้ฝึกได้รับสิ่งที่ต้องการท่านควรจะพัฒนาพฤติกรรมปลายทางหนึ่งข้อสำหรับแต่
ละงานเฉพาะในรายการงานเฉพาะ

6. กำหนดคำอธิบายและมาตรฐานรายวิชา

7. กำหนดมาตรฐานสมรรถนะ

8. ขออนุมัติใช้หลักสูตร

8.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรวิชาที่พระยะสันของสถานศึกษา

การดำเนินการเสนอขออนุมัติหลักสูตรต่อประธานอาชีวศึกษาจังหวัด ในขั้นตอนแรกให้
สถานศึกษา เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร เพื่อดูแลด้านการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ
ระยะยะสันทุกประเภทวิชาของสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้ควรมีจำนวนประมาณ 7-10 คน
หรือตามความเหมาะสมควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์หลาย ๆ ด้าน
ตัวอย่างองค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร อาจเป็นดังนี้

8.1.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ฝ่ายวิชาการ)	1	คน
8.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	1	คน
8.1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ / ภูมิปัญญาท้องถิ่น	1-2	คน
8.1.4 ผู้แทนสมาคม / องค์กรวิชาชีพ	1-2	คน
8.1.5 ผู้แทนชุมชน	1-2	คน
8.1.6 ผู้แทนครู-อาจารย์ (กรรมการพัฒนาหลักสูตร)	2	คน

8.2 การนำเสนอหลักสูตรเข้าสู่คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรของสถานศึกษา

เมื่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้คณะกรรมการนำเอกสารหลักสูตรที่ได้จัดทำขึ้น เสนอประธานคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร เพื่อเชิญคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรร่วมประชุมทวนสอบความถูกต้องเหมาะสมของหลักสูตรต่อไป

8.3 การดำเนินการของคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรของสถานศึกษา

การดำเนินการของคณะกรรมการชุดนี้ จะเป็นผู้พิจารณาทวนสอบรายละเอียดของหลักสูตรก่อนที่สถานศึกษาจะนำเสนอประธานอาชีวศึกษาจังหวัดพิจารณาอนุมัติ โดยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้ มีดังนี้

8.3.1 กำหนดเกณฑ์การพิจารณาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เช่น

- 1) องค์ประกอบและจำนวนของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร
- 2) เป็นหลักสูตรที่เป็นความต้องการของชุมชน / ท้องถิ่น
- 3) กำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผล
- 4) เอกสารและรายละเอียดที่ต้องนำเสนอเพื่อพิจารณาอนุมัติ เช่น รหัสวิชา ชื่อวิชา คำอธิบายรายวิชา มาตรฐานรายวิชา รายการเครื่องมือมือ ฯลฯ

8.3.2 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม / ถูกต้องของหลักสูตร

8.3.3 ทวนสอบรายละเอียดของหลักสูตรหากเห็นว่าถูกต้องเหมาะสมแล้วให้ นำเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาและนำเสนอขออนุมัติต่อประธานอาชีวศึกษา จังหวัดหากเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขให้ส่งกลับคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพิจารณาปรับปรุงใหม่

8.4 การนำเสนอหลักสูตรเพื่อพิจารณาอนุมัติ

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรทวนสอบรายละเอียดของหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นำเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาและนำเสนอขออนุมัติต่อประธานอาชีวศึกษาจังหวัด

9. การประกันคุณภาพหลักสูตร

เป็นข้อกำหนดของกรอบมาตรฐานหลักสูตรที่สถานศึกษาต้องดำเนินการในอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะที่เกี่ยวข้องการบริหารหลักสูตร ทรัพยากรประกอบการฝึกอบรม และความต้องการของตลาดแรงงาน สังคมและชุมชน โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

9.1 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานสมรรถนะของรายวิชา

9.2 จัดให้มีระบบการบริหารหลักสูตร โดยจัดให้มีการติดตามประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน

9.3 จัดให้มีการประเมินความพร้อมของอาคารสถานที่ วัสดุ-ครุภัณฑ์ และสื่อการเรียนการสอน

9.4 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบการ สังคมและชุมชน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์

พล.อ.ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมอบนโยบายผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) โดยมีสาระสำคัญดังนี้คือ เน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามีคุณสมบัติหรือ ทักษะที่สำคัญ คือ 3R และ 8C โดยการประชุมในครั้งนี้ รวบรวม.ศึกษาธิการต้องการให้ผู้บริหาร อาชีวศึกษาทั่วประเทศ ได้เข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นโอกาสอันดีที่ผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จะได้หารือและ วางแผนการยกระดับคุณภาพวิชาชีพพร้อมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการพัฒนา กำลังคนด้าน อาชีวศึกษานั้นเป็นเรื่องสำคัญมาก ดังจะเห็นได้จากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการผลิต กำลังคนที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของประเทศ โดยส่งเสริมให้นักเรียนและนักศึกษา มีคุณสมบัติหรือทักษะที่สำคัญ คือ 3R และ 8C ได้แก่

1. 3R คือ Reading - อ่านออก , (W) Riting - เขียนได้, (A) Rithmatic - มีทักษะในการคำนวณ

2. 8C คือ Critical Thinking and Problem Solving : มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ไขปัญหาได้

Creativity and Innovation : คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม

Collaboration Teamwork and Leadership : ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

Communication Information and Media Literacy : ทักษะในการสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ

Cross-cultural Understanding : ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม กระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม

Computing and ICT Literacy : ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี ซึ่งเยาวชนในยุคปัจจุบันมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอย่างมากหรือเป็น Native

Digital ส่วนคนรุ่นเก่าหรือผู้สูงอายุเปรียบเสมือนเป็น Immigrant Digital แต่เราต้องไม่อาย ที่จะเรียนรู้แม้ว่าจะสูงอายุแล้วก็ตาม

Career and Learning Skills : ทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้

Compassion : มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญของทักษะขั้นต้นทั้งหมด และเป็นคุณลักษณะที่เด็กไทยจำเป็นต้องมี ทั้งนี้ คุณสมบัติ 3R และ 8C อาจจะถูกเป็นนามธรรม แต่ก็สามารถนำมาใช้เป็นหลัก ในการดำเนินการได้ โดยขอให้สถานศึกษา อาชีวศึกษาจัดทำหลักสูตรหรือสภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาที่เน้นให้นักเรียนนักศึกษา มีคุณสมบัติ หรือทักษะดังกล่าวด้วย

Flipped Classroom (จิตรรา, 2557) เป็นแนวทางการเรียนการสอนแบบใหม่ที่มีโดยการให้นักเรียนศึกษาที่บ้านจากสื่อที่ครูผู้สอนได้ทำไว้ และให้นักเรียนมาทำการบ้านที่โรงเรียนการศึกษแบบนี้มีต้นแบบมาจากประเทศสหรัฐอเมริกา เริ่มมีมาตั้งแต่ปีในปี 2007 จนแพร่ขยายเป็นวงกว้างในอเมริกามาจนถึงปัจจุบัน ทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา รวมไปถึงระดับมหาวิทยาลัย

ในปี ค.ศ. 2010 การเรียนของเด็กในโรงเรียนกว่าครึ่งหนึ่งของนักเรียนเกรด 9 มีผลการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ที่แย่มาก ครูในโรงเรียนจึงลองนำวิธีการเรียนการสอนแบบนี้มาใช้กับนักเรียน จากนั้นมาผลการเรียนก็ดีขึ้น หน่วยงานต่างๆเริ่มเข้ามามีบทบาท โดยเพิ่มห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และห้องสำหรับสื่อต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนที่ไม่มีอินเทอร์เน็ตที่บ้านได้เข้าไปศึกษา และทางด้านครูเองก็ต้องศึกษาถึงวิธีการสอนที่จะทำให้เด็กเรียนไม่เบื่อ เพราะการสอนในรูปแบบนี้ครูจะต้องบันทึกวิดีโอหรือทำสื่อออกมาล่วงหน้าเพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาผ่านทางระบบออนไลน์ต่างๆ อย่างเช่น ยูทูบ ด้วยเนื้อหาที่ซ้ำ ๆ ดังนั้นการสอนต้องมีความชัดเจน หากนักเรียนไม่เข้าใจก็สามารถเปิดดูหลายรอบได้ ซึ่งการเรียนแบบนี้นักเรียนสามารถที่จะศึกษาได้ทุกเวลา และการทำการบ้านที่โรงเรียนนั้นหากไม่เข้าใจในส่วนตรงไหนจากสื่อที่ได้ศึกษาไป หรือไม่เข้าใจในส่วนของการบ้าน นักเรียนก็สามารถถามครูผู้สอนได้เลยทันที และนักเรียนก็จะมีเวลากับการทำ การบ้านทำ Lab มากขึ้นในห้องเรียน จากเดิมแค่นั่งฟังฟังครูผู้สอน

2.2.1 แนวทางนโยบายที่สำคัญของการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสำคัญที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการอาชีวศึกษา ในโครงการต่าง ๆ ดังนี้ (อนันต์, 2555)

- 1) โครงการสานพลังประชารัฐด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ (Competitive Workforce) ซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษาโดยตรง ในขณะนี้มีภารกิจเร่งด่วน (Quick Win) 3 เรื่อง คือ
 - Re-branding เพื่อจูงใจให้นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเห็นความสำคัญ ของ การเรียนอาชีวศึกษาและสนใจเรียนอาชีวศึกษามากขึ้น

- Excellence Model School กำหนดความหมายและขอบเขตของสถานศึกษาต้นแบบ ที่ดีด้านอาชีวศึกษา Database (Demand and Supply) จัดทำฐานข้อมูลความต้องการกำลังคนของ ภาคอุตสาหกรรม และปริมาณการผลิตกำลังคนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เพื่อประโยชน์ในการวางแผนผลิตกำลังคนล่วงหน้าให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน ภาคอุตสาหกรรม โดยคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนกันยายนนี้

- Standard and Certification Center จัดทำและหาทางเลือกที่เหมาะสมร่วมกัน ในการสร้างมาตรฐานวิชาชีพอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ และนำไปใช้อย่างทั่วถึงทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน พร้อมทั้งส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพอาชีวศึกษาให้เป็นบรรทัดฐานในการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถของแรงงาน

2) ทวิภาคี (Dual System) สอศ. ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการ เรียนการสอนระบบทวิภาคีกับสาธารณรัฐออสเตรีย ซึ่งเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านอาชีวศึกษาทวิภาคีอย่างมาก ทำให้ทราบว่า การจัดการอาชีวศึกษาของไทยได้เดินมาถูกทางแล้ว จากนั้นไปจะเดินหน้าอย่างเต็มที่ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในระบบทวิภาคี

3) ทวิศึกษา (Dual Education) หรือโครงการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา ตอนปลายเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนและวัยทำงาน และเพื่อ ขยายกลุ่มเป้าหมายไปสู่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าสู่หลักสูตรอาชีวศึกษา โดยขอให้ สอศ. เข้าไปประชาสัมพันธ์การศึกษาต่อด้านอาชีวศึกษาในโรงเรียน และให้ความร่วมมือกับ โรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพ

4) ทวิวุฒิ (Dual Degree) คือ การจับคู่สถาบันอาชีวศึกษาไทยกับสถาบันอาชีวศึกษาต่างประเทศ โดยจัดทำวุฒิการศึกษาร่วมกัน ดังเช่น ก่อนหน้านี้ที่ สอศ. ได้จัดทำทวิวุฒิกับสาธารณรัฐเกาหลี ในสาขาที่สาธารณรัฐเกาหลีมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ อาทิ การท่องเที่ยว เทคโนโลยี ความงาม และเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อนักศึกษาสำเร็จหลักสูตรจะได้รับวุฒิการศึกษา 2 ใบ จากทั้งสองประเทศ หรือเรียกว่าทวิวุฒิ ให้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนตามนโยบายที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากประเด็นนโยบายด้านอาชีวศึกษาแล้ว รมว.ศึกษาธิการได้กล่าวถึงนโยบายที่สำคัญ อื่น ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องเร่งขับเคลื่อน เช่น โครงการยกระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้ที่จบการศึกษาอาชีวศึกษาสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ หากครูภาษาอังกฤษ ยังไม่เก่งก็ต้องร่วมกันพัฒนาครูเหล่านั้น, การพัฒนาด้าน ICT เพื่อการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การดูแลเด็กที่ออกจากระบบการศึกษากลางคืน ด้วยการผลักดันให้คนไทยได้รับการศึกษามากที่สุด ซึ่ง สอศ. สามารถดำเนินการร่วมกับ คณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ในการดูแลเด็กที่ออกจากระบบการศึกษา โดยมีส่วนร่วมใน การสำรวจจำนวนเด็กที่หลุดจากระบบการศึกษา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ให้คำจำกัดความคำว่า “แรงงาน” หรือที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Labour” ไว้ต่างกันหลายนัย ทั้งนี้สุดแล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน ซึ่งในภาพรวมแรงงานหมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจจะทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่า การกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนเองได้

จากคำจำกัดความต่าง ๆ ข้างต้นนี้ “แรงงาน” จึงแยกพิจารณาออกได้เป็น 2 นัย (เงิน, ม.ป.ป.) คือ

1. แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงาน อันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเองโดยไม่มีลูกจ้าง และอื่นๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบีย ฉะนั้น ตามความหมายนี้จึงหมายถึงบุคคลต่างๆที่อยู่ในกองแรงงาน (Labour Force) ทั้งหมด

2. แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human Effort) ไม่ว่ากำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย (Physical) และหรือ กำลังทางสมอง เพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้เศรษฐกิจทรัพย์มาบำบัดความต้องการของตน การพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น แรงงาน จึงประกอบด้วยลักษณะ

2.1. เป็นบุคคลที่อยู่ในกรอบแรงงาน (Labour Force)

2.2. เป็นบุคคลที่ทำงาน หรือพร้อมที่จะทำงานโดยกำลังทางร่างกาย หรือกำลังทางสมอง

2.3. เป็นผู้ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือสิ่งอื่นอันเกิดจากการลงแรงของตน

2.4. การทำงานนั้นเพื่อสร้างเศรษฐกิจทรัพย์ ในอันที่จะนำมาบำบัดความต้องการของตน บุคคลที่อยู่ในกลุ่มแรงงาน จึงประกอบไปด้วย

(1) ลูกจ้างคนงาน บางครั้งเรียกบุคคลประเภทนี้ว่า กรรมกร เพื่อให้เห็นลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลประเภทอื่นและให้เห็นลักษณะของงานที่ทำ บุคคลประเภทนี้หมายถึง บุคคลต่างๆ ซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือรัฐก็ตาม และการทำงานนั้นก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้าบริการพิเศษ และหรืออื่น ๆ

บุคคลประเภทนี้เมื่อหมายถึงกรรมกรโดยเฉพาะ ย่อมหมายถึงลักษณะของงานที่ทำเป็นงานหนักเป็นงานที่ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังทางสมองและการปฏิบัติงานก็มักจะถูกควบคุมให้ปฏิบัติและเป็นไปตามสัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงอย่างอื่น เมื่อพิจารณาถึงแรงงานประเภทนี้จึงมี

1) กรรมกรไม่มีฝีมือ (Unskilled Labor)

2) กรรมกรกึ่งฝีมือ (Semiskilled Labor)

3) กรรมกรฝีมือ (Skilled Labor) และเมื่อหมายถึงบุคคลที่ใช้ปัญญาความคิดตรึกตรอง อาจจะเรียกชื่อไปต่างๆ กัน เพื่อให้เห็นลักษณะของการกระทำงาน แม้จะเป็นลูกจ้าง

เช่นเดียวกับบุคคลที่เรียกว่า “กรรมกร” ก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่เรียกว่ากรรมกร บุคคลเหล่านี้ ได้แก่ หนายความ แพทย์ ครู ข้าราชการและอื่น ๆ

(2) นายจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจหรือประกอบธุรกิจเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมนอื่น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันโดยมีการจ้างลูกจ้างมาช่วยเหลือปฏิบัติงาน

(3) ผู้ประกอบธุรกิจโดยตนเอง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจของตนเองไม่ว่าจะเป็นบุคคลเดียวหรือร่วมกันหลายคน หรือบุคคลซึ่งประกอบธุรกิจอิสระ หรือการค้าอิสระเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมนอื่น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน หรือบุคคลซึ่งทำนาโดยเป็นเจ้าของนาเองหรือเช่านาคนอื่นแต่การทํานั้นมิได้จ้างลูกจ้างหรือกรรมกรเข้าร่วมปฏิบัติงานด้วย เว้นแต่อาศัยแรงงานจากสมาชิกของครอบครัว ซึ่งไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนใดๆ ให้

(4) แรงงานในครอบครัว หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทนในระยะเวลาการทำงาน ไม่ว่าจะทำงานเต็มวัน เต็มสัปดาห์ เต็มเดือน หรือตลอดทั้งปี และธุรกิจนั้นดำเนินไปโดยหัวหน้าครอบครัว หรือบุคคลอื่นๆ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าครอบครัว

บุคคลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในด้านแรงงาน ได้แก่ โทมัส โรเบิร์ต มัลธัส กับคาร์ล มาร์กซ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีประชากรของมัลธัส ที่กล่าวว่า “พลเมืองเกิดมากขึ้นเป็นจำนวนคูณอัตราเพิ่มของพลเมืองจึงคูณด้วยสอง ส่วนอาหารเครื่องเลี้ยงชีพของคนนั้น จะเพิ่มขึ้นเป็นลำดับบวกกับอัตราเพิ่มของอาหารจึงบวกด้วยหนึ่ง” เมื่อทฤษฎีนี้ปรากฏต่อบุคคลทั่วไปแล้วต่างก็เกรงกันว่า ถ้าเป็นจริงตามความคิดเห็นของมัลธัสแล้ว โลกก็จะตกอยู่ในสภาพทุกขเวทนา โดยเฉพาะพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศทั่วโลก มีบุคคลประเภทใช้แรงงานมากกว่าประเภทอื่น บุคคลที่ได้รับเคราะห์หนักก็ต้องเป็นกรรมกรด้วยเหตุนี้จึงมีคนเรียกมัลธัสว่า “เจ้าทูตนรก” อย่างไรก็ตามก็มิได้เป็นไปตามทฤษฎีนี้ไม่ในเมื่อยังมีเหตุที่ทำให้พลเมืองต้องลดจำนวนลง ได้แก่

- 1) เหตุทางเศรษฐกิจ เช่น ความยากจน รายได้ต่ำ
- 2) เหตุทางสังคมและจรรยา เช่น คนมั่งคั่งมักจะมีบุตรน้อยเพราะมีความต้องการสิ่งฟุ่มเฟือยอื่น ๆ เข้าแทนที่
- 3) เหตุทางการเมือง ประเทศที่มีหัวทางประชาธิปไตยแก่กล้า เช่น อเมริกา และ อังกฤษ อัตราการเกิดลดลงมาก เพราะประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้คนทุกก้าวหน้ามาก สามารถที่จะผลิตเครื่องอุปโภคบริโภคได้เพียงพอ ปริมาณอาหารจึงเพิ่มมากขึ้น

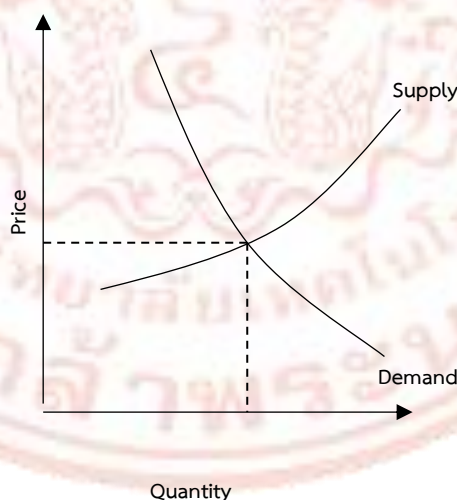
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน

บุญเดิม (2553) ได้กล่าวไว้ว่า แต่ละองค์กรมีความต้องการความ ต้องการบุคลากรซึ่งเป็นแรงงานสำคัญในกิจการ จำเป็นต้องศึกษา และเข้าใจปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง กับแรงงาน โดยเฉพาะ

อย่างย้งต้องเข้าใจอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) แรงงานซึ่งเป็น ปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง การศึกษาอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เกี่ยวข้องกับพื้นฐานด้าน เศรษฐศาสตร์ด้านราคา อรรถประโยชน์ ปริมาณในตลาด สามารถทำนาย การแข่งขันในตลาด ในทางเศรษฐศาสตร์ อุปสงค์ และอุปทาน เป็นแบบจำลองพื้นฐานที่อธิบาย ความสัมพันธ์ของผู้ซื้อ และผู้ขายสินค้าในตลาดที่มีการ แข่งขัน โดยถือว่าอุปสงค์และอุปทานเป็นตัว แปรที่กำหนดปริมาณ และราคาของสินค้าแต่ละชนิดใน ตลาด

โดยทั่วไปอุปสงค์ (Demand) หมายถึงความต้องการและความสามารถในการซื้อสินค้าและ บริการในขณะที่อุปทาน (Supply) หมายถึง สินค้าหรือบริการที่พร้อมจะขายในตลาดเพื่อตอบสนอง ความต้องการซื้อ

อุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) เป็นรูปแบบทางเศรษฐศาสตร์ใช้สำหรับอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของราคาและจำนวนของสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน ในทางเศรษฐศาสตร์จุลภาค เรื่องดังกล่าวเป็นหนึ่งในเรื่องพื้นฐานของแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่พบได้ทั่วไป เนื่องจากมักจะ ใช้เป็นส่วนประกอบพื้นฐานสำหรับแบบจำลองและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ขั้นสูง ทฤษฎีอุปสงค์และ อุปทานมีความสำคัญต่อการทำงานของระบบตลาดในฐานะที่อธิบายกลไกการตัดสินใจเกี่ยวกับ การจัดสรรทรัพยากรที่เกิดขึ้น แต่สำนักนีโอคลาสสิกได้โต้แย้งว่าความสัมพันธ์ของอุปสงค์และอุปทาน จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขปกติที่เรียกว่า ดุลยภาพทั่วไป



ภาพที่ 2-1 จุดดุลยภาพของอุปสงค์และอุปทานในระบบตลาด

อุปสงค์ คือ ปริมาณความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง โดยจะต้องมีทั้ง ความต้องการที่จะซื้อและความสามารถในการซื้อจากกฎอุปสงค์กล่าวว่า เมื่อปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว

อุปสงค์จะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับราคากล่าวคือเมื่อราคาสินค้าเพิ่มขึ้น ความต้องการสินค้านั้นจะลดลงอุปสงค์สามารถแสดงได้โดยเส้นกราฟและสมการคณิตศาสตร์โดยเส้นกราฟจะมีความชันลาดลง ปัจจัยที่กำหนดปริมาณอุปสงค์ของผู้บริโภคแต่ละคนได้แก่ราคาสินค้านั้น รายได้ของผู้บริโภคสนิยมส่วนบุคคลราคาของสินค้าทดแทน (Substitution Goods) และราคาของสินค้าใช้ร่วมกัน (Complementary Goods) แม้ว่าเส้นกราฟอุปสงค์ของสินค้าส่วนใหญ่จะมีลักษณะความชันลาดลงก็ได้มีการยกตัวอย่างถึงสินค้าที่เส้นกราฟมีแนวโน้มมีลักษณะชันขึ้น โดยเรียกสินค้านั้นว่าสินค้ากิฟเฟน (Giffen Good) คือสินค้าที่ประชาชนบริโภคมากขึ้นเมื่อราคาสูงขึ้น อย่างไรก็ตามการดำรงอยู่ในสินค้ากิฟเฟนในความเป็นจริงก็ยังคงเป็นที่ถกเถียงกันอยู่

อุปทาน คือ ปริมาณสินค้าที่ผู้ผลิตเสนอขาย ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ปัจจัยหลักที่กำหนดปริมาณอุปทาน คือราคาตลาดและต้นทุนการผลิต จากกฎอุปทานกล่าวว่า โดยทั่วไปปริมาณอุปทานจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับราคากล่าวคือเมื่อระดับราคาสินค้าเพิ่มขึ้นผู้ขายจะยินดีเสนอขายสินค้าในปริมาณที่เพิ่มขึ้น แม้ว่าโดยทั่วไปเส้นกราฟอุปทานจะมีลักษณะชันขึ้น อย่างไรก็ตาม มีบางกรณีที่เส้นกราฟอุปทานไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าวตัวอย่างของช้อยกเว้นนี้ได้แก่ เส้นกราฟ อุปทานของแรงงานที่มีลักษณะของการโน้มกลับ กล่าวคือเมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้นแรงงานก็พร้อมจะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่ออัตราค่าแรงขึ้นถึงจุดที่สูงมาก ปริมาณอุปสงค์ของแรงงาน จะลดลง

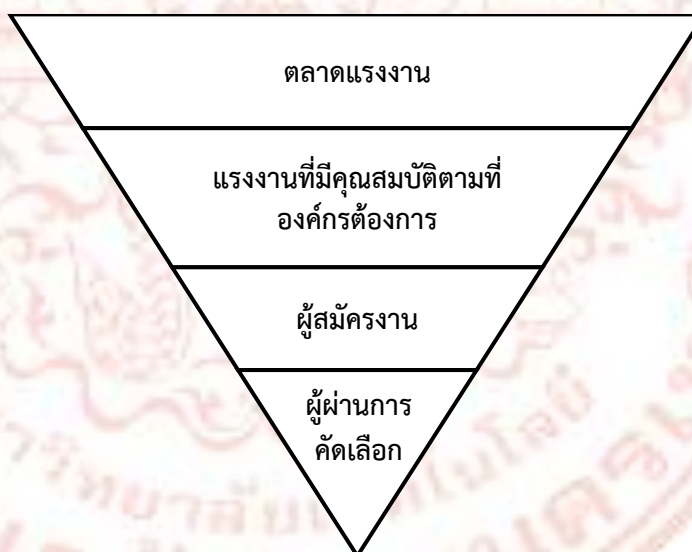
กฎอุปสงค์ (Law of Demand) และกฎอุปทาน (Law of Supply) เป็นหลักการที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างราคาและปริมาณความต้องการซื้อหรือขาย โดยกฎอุปสงค์ระบุว่า ปริมาณความต้องการซื้อสินค้าหรือเรียกว่าปริมาณอุปสงค์ (Quantity Demanded) มีความสัมพันธ์ในทางลบกับราคาเมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลนั้นคงที่กล่าวคือเมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้บริโภคมีแนวโน้มที่จะต้องการซื้อสินค้านั้นน้อยลงกฎอุปทานระบุว่า ปริมาณสินค้าที่ต้องการขาย หรือปริมาณอุปทาน (Quantity Supplied) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับราคา เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลนั้นคงที่กล่าวคือ เมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้ขายมีแนวโน้มที่จะต้องการขายสินค้ามากขึ้นกฎอุปสงค์และอุปทาน มักนำเสนอออกมาในรูปแบบของแผนภูมิเส้น โดยให้แกนตั้งเป็นราคาและแกนนอนเป็นปริมาณสินค้า เส้นอุปสงค์มักเขียนออกมาเป็นเส้นลาดลงและเส้นอุปทานเป็นเส้นชันขึ้น แม้ว่าโดยทั่วไปเส้นกราฟ อุปทานจะมีลักษณะชันขึ้น อย่างไรก็ตาม มีบางกรณีที่เส้นกราฟอุปทานไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าว ตัวอย่างของช้อยกเว้นนี้ได้แก่ เส้นกราฟอุปทานของแรงงานที่มีลักษณะของการโน้มกลับ กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้นคนงานคนหนึ่งก็พร้อมจะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่ออัตรา ค่าแรงขึ้นถึงจุดที่สูงมาก ๆ คนงานอาจเลือกทำงานน้อยลงและใช้เวลาว่างมากขึ้น การวกกลับของ เส้นกราฟอุปทานยังปรากฏในตลาดอื่นด้วย เช่นในตลาดน้ำมัน ประเทศที่ส่งออกน้ำมันหลายประเทศ ลดการผลิตน้ำมันหลังจากราคาพุ่งสูงขึ้นในวิกฤตการณ์น้ำมัน ปี พ.ศ. 2520

อุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึงจำนวนแรงงานในตลาดแรงงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่องค์การต้องการ อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) หมายถึง จำนวนแรงงานที่องค์การต้องการในอนาคต



ภาพที่ 2-2 อุปสงค์และอุปทานแรงงาน

2.4.1 องค์ประกอบของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน



ภาพที่ 2-3 องค์ประกอบของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับความต้องการสินค้าผลิตภาพหรือความสามารถของแรงงานในการผลิตสินค้าแรงงานที่มีอยู่ในองค์การและตลาดแรงงานเพื่อเข้าใจอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ประการที่สำคัญคือการกำหนดเงื่อนไขและการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นกรณีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน

กรณีอุปสงค์แรงงานน้อยกว่าอุปทานแรงงาน กรณีอุปสงค์และอุปทานแรงงานเท่ากัน กรณีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเกิดกรณีงานล้นคน หน่วยงานอาจจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรจัดวางแผนสืบทอดตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่ง สรรหาบุคลากรจากภายนอกจัดจ้างชั่วคราวหรือบางเวลา ใช้ระบบเหม่าจ่ายหรือทำงานล่วงเวลา

กรณีอุปสงค์แรงงานน้อยกว่าอุปทานแรงงานเกิดกรณีคนล้นงาน หน่วยงานต้องลดเงินเดือน บุคลากรลดชั่วโมงการทำงาน แบ่งงานกันทำ เกษียณอายุบุคลากรกรก่อนกำหนด จูงใจให้บุคลากรลาออกก่อนกำหนดเวลาด้วยความสมัครใจหรือใช้การเลิกจ้าง

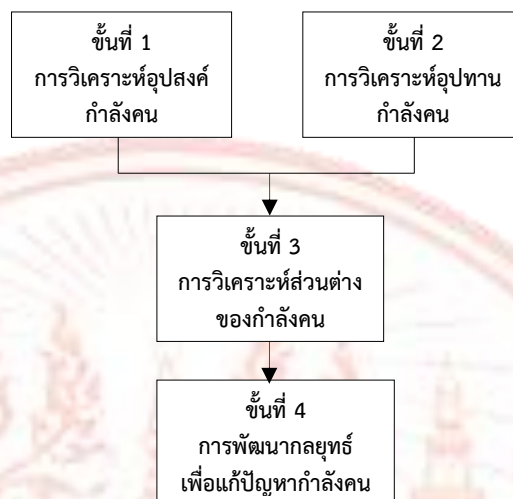
กรณีอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงานหน่วยงานอาจใช้วิธีแทนที่ตำแหน่ง โดยการจ้างงานใหม่หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานได้

		อุปทานแรงงาน	
		สูง	ต่ำ
อุปสงค์แรงงาน	สูง	การคัดเลือก การบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง	ภายใน: การฝึกอบรมและพัฒนา, การจ่ายค่าตอบแทน ภายนอก: การสรรหา
	ต่ำ	การเปลี่ยนแปลงแผนขององค์กร การชะลอการบรรจุ การปลดออกจากงาน การปลดออกจากตำแหน่ง	การฝึกอบรมและการพัฒนา * กรณีมีการคาดการณ์ว่าอุปสงค์จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ภาพที่ 2-4 การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานอาจมีกรณีอุปสงค์แรงงานสูงและอุปทานแรงงานสูงหน่วยงานอาจใช้วิธีการคัดเลือก บรรจุบุคลากรและการเลื่อนตำแหน่งกรณีที่อุปสงค์แรงงานสูงและอุปทานแรงงานต่ำ นโยบายภายในอำนาจใช้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใช้การจ่ายค่าตอบแทน อาจใช้นโยบายการสรรหาซึ่งเป็นนโยบายภายนอก กรณีอุปสงค์แรงงานต่ำ อุปทานแรงงานสูงอาจมีการเปลี่ยนแปลงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การชะลอการบรรจุและการพักงาน การปลดออกจากงาน การลดตำแหน่งการเกษียณก่อนกำหนด เนื่องจากคนล้นงาน กรณีอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานต่ำจะต้องมีการฝึกอบรมและการพัฒนา

กระบวนการวิเคราะห์แรงงานขององค์กร



ภาพที่ 2-5 กระบวนการวิเคราะห์แรงงานขององค์กร

กระบวนการวิเคราะห์แรงงาน ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานหรือกำลังคนขององค์กรหรือหน่วยงานการกำหนดความต้องการแรงงานโดยวิเคราะห์จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในหน่วยงาน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อุปทานแรงงาน คือการศึกษาจำนวนแรงงานในตลาดแรงงานหรือแรงงานที่มีอยู่ว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานของหน่วยงานอย่างไร

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนต่างแรงงาน (Gap Analysis) หรือกำลังคน คือการวิเคราะห์ ส่วนต่างของความต้องการแรงงานในหน่วยงานหรืออุปสงค์แรงงานและจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานหรืออุปทานแรงงาน

ขั้นที่ 4 การพัฒนากลยุทธ์การวางแผนแรงงานให้สอดคล้องกัน เป็นการวิเคราะห์ การวางแผนแรงงานจากภายในองค์กรหรือหน่วยงานการ

2.4.2 วิเคราะห์แรงงานจากตลาดแรงงาน

วิธีการวิเคราะห์แรงงานจากตลาดแรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์จากอุปทานแรงงาน และอุปสงค์แรงงาน

กระบวนการวิเคราะห์อุปทานแรงงาน คือ การศึกษาปริมาณแรงงานในตลาดแรงงานซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานมีวางแผนและกำหนดนโยบายการผลิตแรงงานของแต่ละหน่วยงานในภาวะการณ์ปัจจุบัน ส่วนกระบวนการวิเคราะห์อุปสงค์แรงงาน คือกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

กับนโยบายของหน่วยงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรต้องวางแผนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การวิเคราะห์ส่วนต่างของแรงงานระหว่างความต้องการแรงงานภายในองค์กรและแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานจากหน่วยงานภายนอกองค์กร

กล่าวโดยสรุปคือ ตลาดแรงงานมีบทบาทสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบายการวางแผนกำลัง แรงงาน ตลาดแรงงาน ประกอบด้วยสองส่วน คือ อุปสงค์แรงงาน คือความต้องการแรงงานที่หน่วยงานต้องการ ส่วนอุปทานแรงงาน คือจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ตลาดแรงงานจะต้องอยู่ในดุลยภาพเสมอคืออุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงานเสมอโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ดุลยภาพ ตลาดแรงงาน อุปสงค์แรงงานอุปทานแรงงาน โดยที่อุปสงค์สำหรับแรงงานและอุปทานของแรงงานต้องถูกกำหนดโดยค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน (Labor Economics) คือ แหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเขาทำงานโดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ถ้ามองในแง่วิชาการตลาดแรงงาน ก็คือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนั่นเอง ซึ่งทางด้านอุปสงค์ของแรงงานคือฝ่ายนายจ้างผู้ต้องการจ้างแรงงาน และทางด้านอุปทานของแรงงานก็คือฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้น แหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทต่าง ๆ เป็นต้นลักษณะของตลาดแรงงาน แตกต่างจากตลาดสินค้าและ บริการอื่น ๆ คือ

1) ปัจจัยอื่น ๆ ที่กำหนดเรื่องการทำงาน แรงงานไม่ใช่จะตกลงแลกเปลี่ยนซื้อขายแรงงานด้วยราคา (ค่าจ้าง) สูงอย่างเดียวเหมือนกับตลาดสินค้าและบริการ เพราะแรงงานเป็นสิ่งที่มีความชีวิตจิตใจ แรงงานเมื่อบางคนชอบทำงานใกล้บ้าน สะดวกสบายถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างต่ำก็ตาม แต่บางคนอาจจะเสนอขายได้ค่าจ้างสูง ดังนั้นค่าจ้างในแรงงานอย่างเดียวกันจึงอาจมีได้หลายระดับ

2) อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยเหมือนราคาสินค้าโดยทั่วไป กล่าวคือ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ไม่มีสหภาพแรงงาน นายจ้างมักจะกำหนดอัตราค่าจ้างไว้แน่นอนคงที่เพราะถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงเร็วเกินไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่นายจ้างในด้านต้นทุนการผลิตและลูกจ้างจะรู้สึกว่าการทำงานของเขาไม่มีเสถียรภาพ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานย้ายเขาออกจากงาน (problem of labor turnover)

3) การเคลื่อนย้ายแรงงาน (lack of mobility) เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานมีหลายระดับไม่แน่นอนตายตัวเหมือนราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวกัน นายจ้างต่างคนอาจให้ค่าจ้างต่างกันได้และถึงแม้ว่านายจ้างผู้ซึ่งให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างสูงนั้น ก็ไม่อาจทำให้ลูกจ้างรายอื่นเคลื่อนย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนนั้นเสมอไป เพราะลักษณะของงานอาจไม่มั่นคง หรือไม่มีตำแหน่งงานว่างพอเป็นต้น จะเห็นได้ว่า ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความสมบูรณ์น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดชนิดอื่น ๆ ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลง ตลาดแรงงานมักปรับตัวได้ช้ากว่าตลาดอื่น ๆ เช่น เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นการเสนอขายแรงงานอาจไม่เพิ่มขึ้นทันทีและในบางครั้งอาจลดลง เพราะแรงงานอาจพอใจพัก่อนเพิ่มขึ้นได้ซึ่งผิดกับตลาดสินค้าและบริการถ้าระดับราคาสินค้าสูงขึ้นในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการผลิตไม่เปลี่ยนแปลง จำนวนสินค้าที่เสนอขายก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างแน่นอน

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา

2.6.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

ธีรวุฒิ (2542) ได้กล่าวว่า อาชีวศึกษา เป็นกระบวนการศึกษาที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล โดยเป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งหวัง ให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพที่ได้เลือกแล้วตามความถนัด ความพอใจ และความต้องการของตัวบุคคลและสถานประกอบการ รวมทั้งความคุ้มค่าในการลงทุนซึ่งโอกาสของการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพนั้นมีทั้งหลักสูตรระยะสั้น เพื่อผลิตผู้ปฏิบัติงานเฉพาะอาชีพที่มีความรู้ และความชำนาญเพียงพอไปประกอบอาชีพได้ และหลักสูตรระยะยาวเพื่อผลิตช่างหรือนักปฏิบัติการในสาขาอุตสาหกรรม พณิชยกรรม เกษตรกรรม คหกรรม และศิลปกรรม ในระดับปวช. ปวส. และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการที่มีคุณภาพ โดยจัดการศึกษาร่วมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกแห่งอาชีพ

ศิริพรรณ (2546) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอมบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในงานอาชีพสามารถทำมาหากินเลี้ยงชีพได้ ถือว่าการอาชีวศึกษาเป็นงานสร้างชีวิต ทำให้บุคคลพึ่งตนเองได้ มีรายได้ มีความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ดีที่สุด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ให้ความหมาย การอาชีวศึกษา หมายถึง การเตรียมบุคลากรด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ สาขาหรืองาน ตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติ และวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้หลากหลาย แต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ

ณรงค์ (2552) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาคือการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนทั้งก่อนทำงานและที่ทำงานแล้ว โดยเน้นการเพิ่มสมรรถนะ

ให้เพียงพอ ที่จะเข้าสู่อาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถจัดได้ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

ในส่วนพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 ระบุว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

จากความหมายของนักวิชาการ พอสรุปได้ว่าการอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่ให้ความรู้พื้นฐานด้านวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยความรู้ความชำนาญโดยมุ่งเน้นให้ผู้ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรม ได้มีสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะไปประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน หรือเปลี่ยนอาชีพให้ที่ดีกว่าเดิม ตลอดจนเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และเศรษฐกิจ

2.6.2 ทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาของประเทศที่พัฒนาด้านอุตสาหกรรม เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เยอรมัน ฝรั่งเศส แคนาดา ญี่ปุ่น เป็นต้น จะเน้นการฝึกทฤษฎีการ ที่มีคุณภาพเข้าสู่อาชีพ โดยให้สัมพันธ์กับการมีงานทำ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเปล่าในการลงทุนด้านการศึกษา แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น มีต้นแบบมาจาก Professor Dr.Charles Prosser (Knight, 1982 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ, 2542) ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกงานการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจนเจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม โดยข้อเสนอทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมีดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึกซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อการศึกษาทำในลักษณะเดียวกันกับการทำงานจริงมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือ เครื่องจักร เช่นเดียวกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั่น
3. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับการฝึกอาชีพรายบุคคลโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ให้มีนิสัยในการคิดเป็นและทำเป็น สำหรับอาชีพนั่น
4. ประสิทธิภาพของอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการจัดให้มีผู้ฝึกกรอาชีพรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ ความถนัด และใช้สมองของตนอย่างเต็มที่

5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพ จะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้รับประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น

6. การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ จะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลาย ๆ ครั้ง เพื่อเสริมพฤติกรรมของนักเรียนที่ถูกต้องในการฝึกทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ

7. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

8. ในแต่ละอาชีพ ครูผู้สอนต้องมีความสามารถในการผลิตช่างที่มีมาตรฐานขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่ง และรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผล

9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และต้องฝึกทักษะรายบุคคล เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น

10. การสร้างนิสัยของนักเรียนในการปฏิบัติ จะได้ผลก็ต่อเมื่อนักเรียนได้ฝึกทำงานจริงในโรงงาน ไม่ใช่ฝึกแต่แบบฝึกหัด หรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษานั้น

11. แหล่งข้อมูลของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกทักษะเฉพาะในแต่ละอาชีพ จะมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือ ประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาวิชาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพนั้น โดยเฉพาะและไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น

13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็เมื่อให้บริการหรือตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยวิธีการที่กลุ่มบุคคลนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด

14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับวิธีการสอน และความสัมพันธ์กับผู้เรียนโดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียน

15. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็เมื่อมีการจัดการศึกษาในลักษณะที่ยืดหยุ่น แทนที่จะใช้มาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอาชีพ แต่ก็ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่เพียงพอในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลได้

จากทฤษฎีการอาชีวศึกษาที่กล่าวมานี้ เป็นการมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษาให้สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพได้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องพิจารณาถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น ครูผู้สอน วัสดุ ฝึกเครื่องจักร สถานที่ฝึกงาน เป็นต้น เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย

2.6.3 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดอาชีวศึกษาอาจสรุปแนวทางการจัดออกได้อย่างกว้าง ๆ เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

2.6.3.1 การจัดในสถานศึกษา (Institution-based Training) การจัดการอาชีวศึกษาระบบนี้จะเน้นที่การผลิตผู้จบอาชีวศึกษาด้วยระบบโรงเรียนจนแล้วเสร็จ แต่อาจมีการฝึกงานในสถานประกอบการบ้างตามแต่ผู้บริหารจะให้ความสำคัญ หรือมีโอกาสการผลิตกำลังคนเพื่อออกไปประกอบอาชีพช่างฝีมือ ช่างเทคนิคและการอาชีพต่าง ๆ การจัดอาชีวศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีการประสานสัมพันธ์กับอุตสาหกรรมหรือสถานศึกษาค่อนข้างจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของระบบการศึกษามากและห่างไกลจากโลกของการทำงาน และรัฐต้องเป็นฝ่ายลงทุนในการดำเนินงานทุกอย่างทั้งสอนภาคทฤษฎีและการฝึกทักษะ (วีระพันธ์, 2542) ผู้รับการฝึกส่วนใหญ่จะเป็นนักศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะเรียนเต็มเวลา การฝึกในโรงเรียนมีข้อดี ดังนี้

ก) วิชาช่าง วิชาสามัญ และสัมพันธ์มีความเกี่ยวข้องกัน
ข) ได้ฝึกทักษะหลาย ๆ อย่าง ถ้าฝึกในโรงงานอาจได้ฝึกทักษะที่จำกัดเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่โรงงานนั้นเท่านั้น

ค) การฝึกมีการวางแผนและเป็นไปตามหลักการศึกษา

2.6.3.2 การจัดในโรงฝึกงานหรือสถานประกอบการ (Industry-based Training) การจัดการอาชีวศึกษาโดยอาศัยสถานประกอบการเป็นฐานจัดการศึกษา หมายถึง การที่ฝ่ายอุตสาหกรรมเป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบงานจัดการศึกษาและฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมด โดยสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งเป็นการจัดแบบตรงกันข้ามกับการจัดการศึกษาและฝึกอบรมตามหลักสูตรภายในสถานศึกษาดังกล่าวแล้ว การจัดการศึกษาแบบนี้มีความคล้ายคลึงกับการจัดแบบความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย (Cooperative Education) หากแต่การฝึกในภาคปฏิบัติที่สถานประกอบการ เป็นผู้รับผิดชอบแทบทั้งหมด อาจมีการขอความช่วยเหลือให้สถานศึกษาช่วยสอนภาคทฤษฎีให้บางส่วน และนักศึกษาต้องขึ้นทะเบียนสมัครเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมกับสถานประกอบการโดยตรง นักการอาชีวศึกษามักเรียกกระบวนการจัดการศึกษาแบบนี้ว่า “ระบบช่างฝึกหัด” (Apprentice System) (วีระพันธ์, 2542)

ระบบช่างฝึกหัด คือการจัดการศึกษาและฝึกอบรมแก่ผู้ประกอบอาชีพช่างอุตสาหกรรมทุกระดับ โดยการเรียนรู้และฝึกทำกับผู้ที่เป็งานและชำนาญงานแล้ว ซึ่งเป็นการถ่ายทอดศิลปวิทยางานฝีมือของช่างมาตั้งแต่อดีต ระบบช่างฝึกหัดปัจจุบันที่ฝึกภาคปฏิบัติที่สถานประกอบการเป็นหลัก และมีการเรียนเสริมวิชาต่าง ๆ ที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือวิทยาลัยนี้ หลายประเทศในยุโรปได้จัดทำโดยมีหลักการคล้าย ๆ กัน คือฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการประมาณ 3-4 วัน/สัปดาห์ และเรียนวิชาทฤษฎีในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือวิทยาลัย 1-2 วัน/สัปดาห์ (วีระพันธ์, 2542) ผู้รับการฝึกจะเป็นช่างฝึกหัดและอาจต้องเซ็นสัญญากับผู้ดำเนินการฝึก การฝึกในสถานประกอบการมีข้อดีดังนี้

1. ได้ฝึกงานจริง
2. การฝึกปรับให้ทันกาลได้เร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ทำงานในสิ่งแวดล้อมของธุรกิจอุตสาหกรรมซึ่งอย่างน้อยจะได้รับการฝึกนิสัยการทำงานที่ดี
4. ค่าใช้จ่ายต่ำกว่าการฝึกในสถานศึกษา เพราะผู้ฝึกทำงานไปด้วย

2.6.3.3 การจัดโดยอาศัยความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย (Cooperative Education)

การจัดอาชีวศึกษาโดยการประสานการเรียนการสอนและฝึกอบรบบางส่วนในสถานศึกษาและการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ ได้เริ่มมีมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 โดยเริ่มต้นขึ้นที่ประเทศอังกฤษ ภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมไม่นาน นักอุตสาหกรรมทั้งหลายได้เรียนรู้ว่า วิศวกรและช่างเทคนิคที่มหาวิทยาลัยและสถาบันเทคนิคผลิตให้ มีความสามารถไม่ตรงกับลักษณะงานของอุตสาหกรรม เขาเหล่านั้นจึงได้มีความคิดริเริ่มที่จะเข้าไปช่วยสถานศึกษาในการจัดการศึกษาและฝึกอบรบ (วีระพันธ์, 2542) การจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีแบบอาศัยความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม ได้ไปกำเนิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาในการจัดการศึกษาระดับสูงด้านวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ในปี ค.ศ. 1906 คณะวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย Cincinnati ได้จัดให้มีหลักสูตรแบบร่วมมือกัน เพื่อผลิตวิศวกรให้กับภาคอุตสาหกรรม โดยวิธีการให้นักศึกษาไปทำงานที่โรงงานอุตสาหกรรม 1 สัปดาห์ แล้วกลับมาเรียนวิชาทฤษฎีที่มหาวิทยาลัยในสัปดาห์ต่อไป สลับกันทำเช่นนี้จนจบหลักสูตร ซึ่งมีการปรับปรุงวิธีการหลายครั้งจนเป็นที่พอใจของทั้ง 2 ฝ่าย ผลปรากฏว่า เมื่อนักศึกษาจากหลักสูตรดังกล่าวนี้จบการศึกษาและเข้าทำงาน เป็นที่พอใจของอุตสาหกรรมมาก (วีระพันธ์, 2542)

การจัดการศึกษาแบบนี้ หากวิเคราะห์ให้ละเอียดลึกซึ้ง จะพบว่า สิ่งที่นักศึกษาได้รับจากภาคอุตสาหกรรมนั้นมิใช่เพียงความรู้ทางภาคปฏิบัติหรือปัญหาทางเทคนิค แต่นักศึกษาก็มีโอกาสพบและได้ร่วมทำงานกับคนหลายระดับ เช่น นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และลูกค้าภายใต้สภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งบางทีเกิดขึ้นอย่างคาดไม่ถึง ซึ่งจะทำให้นักศึกษาได้ปรับตัวทำงานเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากบุคคลเหล่านั้น ให้การยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของช่างอาวุโส ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยกล่อมเกลานักศึกษาให้รับประสบการณ์เพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพในอนาคต การร่วมมือระหว่าง 2 ฝ่ายนี้อาจจะจัดให้ได้อีกหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม และความพร้อมของแต่ละฝ่าย อาทิ

1. จัดในสถานศึกษา/โรงเรียน โดยจัดให้เรียนภาคทฤษฎี งานทดลองและปฏิบัติตามใบงาน (On-the-job Training) ในสถานศึกษาทั้งหมด
2. จัดในสถานศึกษา/โรงเรียน โดยจัดให้เรียนภาคทฤษฎี ปฏิบัติงานทดลองตามใบงาน แต่ให้มีการปฏิบัติงานจริงด้วยโดยสถานศึกษารับงานผลิตมาให้ นักศึกษาทำกิจกรรมทั้งหมดเกิดขึ้นในโรงเรียน

3. จัดในสถานประกอบการ/โรงงาน โดยนักศึกษาปฏิบัติงานจริง (On-the-job-Training) เรียนทฤษฎีขณะปฏิบัติงานบ้าง โรงงานอาจมีโรงเรียน ห้องเรียนหรือศูนย์ฝึกที่ให้ความรู้ภาคทฤษฎีเป็นของตนเอง

4. จัดสถานประกอบการ/โรงงาน โดยมีการเรียนภาคทฤษฎี ประลองปฏิบัติตามใบงาน ในสถานประกอบการ และปฏิบัติงานจริง

5. ร่วมมือกันจัดแบบผสมระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา (โรงเรียน-โรงงาน) โดยผู้ฝึกเป็นนักเรียนของสถานศึกษา เรียนภาคทฤษฎี ประลองปฏิบัติพื้นฐานที่สถานศึกษาและปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

6. ร่วมมือกันจัดแบบผสมระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาโดยมีผู้รับการฝึกเป็นเด็กฝึกหัด (Apprentice Trainee) ของสถานประกอบการโดยจัดให้มีการเรียนภาคทฤษฎี ประลองปฏิบัติพื้นฐานที่สถานศึกษาและปฏิบัติงานจริงในโรงงาน (วีระพันธ์, 2542)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ คือ รูปแบบการจัดในสถานศึกษาเป็นการศึกษาในระบบ โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา และจัดการอาชีวศึกษาโดยฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ และสอนภาคทฤษฎีในสถานศึกษา ทั้งนี้การจัดการศึกษาจะอาศัยความร่วมมือที่เกิดจากข้อตกลงทั้งสองฝ่าย ระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนสายวิชาชีพ การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงานหรือภาคอุตสาหกรรม

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา

2.7.1 ความหมายของกำลังคน

กำลังคน (Manpower) หมายถึง กำลังงาน (Work Force) ทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือในใดที่หนึ่ง หรือหมายถึง บุคคลที่มีอยู่ในวัยทำงาน ตามปกติหมายถึงผู้มีอายุตั้งแต่ 19 ปีขึ้นไป แต่ประเทศไทยนับตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป นอกจากคำว่า กำลังคนแล้ว ยังมีหลายคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า กำลังคน และ มักมีการใช้คำเหล่านี้ปะปนกัน ก่อให้เกิดความสับสนเสมอ ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจการเรียนวิชา เศรษฐศาสตร์กำลังคน ผู้เรียนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับนิยามของคำ กำลังคน เสียก่อน ซึ่งพอจะ สรุปนิยามของกำลังคนได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะที่หนึ่ง กำลังคนหมายถึง คนที่ถูกนำมาใช้หรือจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือ หน้าที่ต่างๆ

2. ลักษณะที่สอง กำลังคนหมายถึง ประชากรในวัยแรงงานซึ่งรวมทั้งประชากรที่อยู่ใน และ นอกกำลังแรงงาน และทั้งผู้ที่มีงานทำและผู้ว่างงาน

3. ลักษณะที่สาม กำลังคนหมายถึง กำลังแรงงาน

4. ลักษณะสุดท้าย กำลังคนหมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ในรูปปัจจัยการผลิต

2.7.2 อนาคตของการผลิตและพัฒนาากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ก. ผลการศึกษาอนาคตภาพของการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ ผลการศึกษาพบว่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

(1) ทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565) ให้ความสำคัญ กับ 4 ประเด็น ดังนี้

1) โครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ประกอบด้วย

1.1) การก่อสร้างถนน สะพาน

1.2) การสร้างระบบราง

1.3) การก่อสร้างท่าอากาศยาน

1.4) การก่อสร้างท่าเรือ

1.5) การก่อสร้างศูนย์กระจายสินค้า คลังสินค้า

1.6) การก่อสร้างสถานียขนส่งต่าง ๆ

2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3) ด้านการคมนาคมขนส่ง ประกอบด้วย

3.1) ทางบก

3.2) ทางราง

3.3) ทางน้ำ

3.4) ทางอากาศ

4) ด้านโลจิสติกส์

(2) ฝั่งการกระจายการจัดการเรียนการสอน (หลักสูตร) ใน 4 กลุ่มอาชีพของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1) การจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพคมนาคม ทุกภูมิภาคเน้นการจัดการเรียนการสอนด้านยานยนต์ ส่วนด้านโครงข่ายทางราง อากาศยาน และทางเรือ ยังมีการจัดการเรียนการสอนในระดับน้อย

2) การจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพก่อสร้าง ทุกภูมิภาคเน้นการจัดการเรียนการสอนด้านก่อสร้างและโยธา มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ส้วม ในส่วนที่

จัดการเรียนการสอนในระดับน้อยหรืออาจเรียกว่าขาดแคลนคือ ด้านสำรวจ สถาปัตยกรรม และการออกแบบภายในอาคาร

3) การจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทุกภูมิภาคเน้นการจัดการเรียนการสอนด้านคอมพิวเตอร์ธุรกิจ รองลงมาคือ ด้านโทรคมนาคม ในส่วนที่จัดการเรียนการสอนในระดับน้อยหรืออาจเรียกว่าขาดแคลนคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขางานคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ โปรแกรมเมอร์ มัลติมีเดีย ระบบเครือข่าย

4) การจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพโลจิสติกส์ ในทุกภูมิภาค ยังมีการจัดการเรียนการสอนในระดับน้อยหรืออาจเรียกว่าขาดแคลน ส่วนที่จัดการเรียนการสอนอยู่นั้นด้านโลจิสติกส์ทั่วไป

(3) ความต้องการใช้กำลังคนระดับอาชีวศึกษาและตำแหน่งงานหลักของตลาดแรงงานใน 4 กลุ่มอาชีพ ตามทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565) สรุปได้ดังนี้

1) กลุ่มอาชีพที่ต้องการใช้กำลังคนระดับอาชีวศึกษามากที่สุดลำดับแรก คือ การก่อสร้าง

2) กลุ่มอาชีพที่ต้องการใช้กำลังคนระดับอาชีวศึกษาลำดับสอง คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3) กลุ่มอาชีพที่ต้องการใช้กำลังคนระดับอาชีวศึกษาลำดับสามมี 2 กลุ่มอาชีพ คือ คมนาคม และโลจิสติกส์

(4) อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาใน 4 กลุ่มอาชีพ ตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยใน 5 ปีข้างหน้า

สรุปได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ให้ความสำคัญต่อการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านก่อสร้างทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ใน 2 กลุ่มสาขาวิชา คือ 1) ก่อสร้าง ประกอบด้วย สาขางานก่อสร้างโยธา และสำรวจ 2) สถาปัตยกรรม ประกอบด้วย สาขางานโครงสร้าง สถาปัตยกรรม และเทคนิคสถาปัตยกรรม ลำดับสอง คือ ให้ความสำคัญต่อการผลิตและพัฒนาากำลังคนทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ใน 2 กลุ่ม สาขาวิชา คือ 1) โทรคมนาคม และ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ สาขางานคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ โปรแกรมเมอร์ มัลติมีเดีย ระบบเครือข่าย ลำดับสาม ให้ความสำคัญต่อการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านก่อสร้างทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ใน 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มคมนาคม

1.1 ทางเรือ ประกอบด้วย สาขางานเทคนิคเครื่องกลเรือ เทคนิคเครื่องกลเรือพาณิชย์ และเทคโนโลยีการต่อเรือ

1.2 ทางราง ประกอบด้วย สาขางานเทคนิคเครื่องกลระบบขนส่งทางราง บำรุงรักษาระบบไฟฟ้าในระบบขนส่งทางราง ไฟฟ้าควบคุม บำรุงรักษาระบบจำหน่ายและอุปกรณ์ ไฟฟ้า และซ่อมบำรุงทางรถไฟ

1.3 ทางอากาศ สาขางานช่างอากาศยาน

2. กลุ่มโลจิสติกส์ ในสาขางานกลุ่มโลจิสติกส์ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ การจัดการขนส่ง การจัดการคลังสินค้า และตัวแทนออกของ

(5) ข้อเสนอแนะบทบาทของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาใน 4 กลุ่มอาชีพ มีดังนี้

1) การจัดทำหลักสูตรควรมีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ ทั้งนี้เป็นเพราะจะได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาวิชานั้น ๆ

2) ควรมีการจัดการแบบทวิภาคีที่ชัดเจน มีระบบที่สามารถเชื่อมต่อสถานประกอบการ ที่จะให้ความร่วมมือทั้งในเรื่องการบริหารงบประมาณ หรือเรื่องของการลดหย่อนภาษี เพื่อให้เกิดความร่วมมือการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ

3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะกลุ่มวิชาชีพต่างๆ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ (Professional) ในอาชีพนั้นมาช่วยสอน ฝึก และแนะนำ เพราะครูผู้สอนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะให้ข้อมูลที่ทันสมัยสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มอาชีพนั้น ๆ เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานจริงสำคัญมากกว่าองค์ความรู้ในชั้นเรียน

4) การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญอีกประการของกลุ่มผู้เรียนระดับปวช. และปวส. คือ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นโลกของอินเทอร์เน็ต ทำให้ค่านิยมและวิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงตามไปอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ณ เวลานี้อาจเป็นสิ่งที่ดีที่สุด แต่กว่า ผู้เรียนจะจบก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอีก ดังนั้นคุณลักษณะที่ควรบ่มเพาะในระหว่างการจัดการเรียน การสอนคือความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ข. ผลการสังเคราะห์อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษา ใน 4 กลุ่มอาชีพในภาคเหนือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : หน้า 120 -121) โดยเรียงลำดับความสำคัญตามทิศทางการพัฒนาประเทศอนาคต

กลุ่มอาชีพที่ 1 ก่อสร้าง ประเด็นทิศทางการพัฒนาของประเทศ

- การก่อสร้างโครงสร้างของการคมนาคมทั้งถนน รางรถไฟ และท่าอากาศยาน
มีทิศทางการพัฒนามากเป็นอันดับ 1

ประเด็นสภาพหลักสูตรที่เปิดสอน

- มีสถานศึกษาที่เปิดสอนทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ
กลุ่มอาชีพด้านก่อสร้าง 48 หลักสูตร โดยระดับ ปวช. มี 31 หลักสูตร ปวส. มี 17 หลักสูตร และ
ยังขาดแคลนด้านสถาปัตยกรรมและการออกแบบภายในอาคาร

อนาคตภาพ

- ควรเปิดหลักสูตรระดับ ปวส. ใน 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ก่อสร้าง

1.1 ก่อสร้าง

1.2 โยธา

1.3 สำรวจ

2. สถาปัตยกรรม

2.1 โครงสร้าง

2.2 สถาปัตยกรรม

2.3 เทคนิคสถาปัตยกรรม

กลุ่มอาชีพที่ 2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประเด็นทิศทางการพัฒนาของ
ประเทศ

- มีทิศทางการพัฒนามากเป็น อันดับ 2 ประเด็นสภาพหลักสูตรที่เปิดสอน

- สถานศึกษาส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนในสาขา งานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ซึ่งมุ่งเน้น
ให้ผู้เรียนเป็นเพียงผู้ใช้คอมพิวเตอร์ ไม่ได้มุ่งเน้นให้ผู้สร้างสรรคงาน ในยุคดิจิทัล โดยใช้
คอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือ

อนาคตภาพ

- ควรเปิดหลักสูตรทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ใน 2 กลุ่ม ดังนี้

1. โทรคมนาคม

2. เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1 คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์

2.2 คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์

2.3 คอมพิวเตอร์ระบบ เครือข่าย

2.4 คอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย กลุ่มอาชีพที่ 3 คมนาคม ประเด็นทิศทางการพัฒนา

ของประเทศ

- มีทิศทางการพัฒนามากเป็น อันดับ 3 ทั้ง โครงข่ายทางถนน โครงข่ายทางราง และ อากาศยาน

ประเด็นสภาพหลักสูตรที่เปิดสอน

- สถานศึกษาส่วนใหญ่เปิด สอนด้านยานยนต์

อนาคตภาพ

- ควรเปิดหลักสูตรระดับ ปวส. ใน 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ทางราง ประกอบด้วย สาขางานต่าง ๆ ดังนี้

1.1 เทคนิคเครื่องกล ระบบขนส่งทางราง

1.2 บำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ในระบบขนส่งทางราง

1.3 ไฟฟ้าควบคุม 1.4 บำรุงรักษาระบบ จำหน่ายและอุปกรณ์ ไฟฟ้า

1.5 สาขางานซ่อมบำรุง ทางรถไฟ

2. ทางอากาศ สาขางาน ช่างอากาศยาน กลุ่มอาชีพที่ 4 โลจิสติกส์ ประเด็นทิศทางการพัฒนาของประเทศ

- มีทิศทางการพัฒนามากเป็น อันดับ 3 ประเด็นสภาพหลักสูตรที่เปิดสอน

- มีสถานศึกษาที่เปิดสอน เพียง 2 แห่ง

อนาคตภาพ

- ควรเปิดหลักสูตรระดับ ปวส. ในสาขางาน โลจิสติกส์ และ สาขาวิชาดังนี้

1. การจัดการโลจิสติกส์

2. การจัดการขนส่ง

3. การจัดการคลังสินค้า

4. ตัวแทนออกของ

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.8.1 ความหมายของสมรรถนะ

สฤัญญา (2548) ได้กล่าวถึงความหมายของ Competency ว่าหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงาน ในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

หลักสูตรอิงสมรรถนะ หมายถึง หลักสูตรที่กำหนดความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้เรียนไว้ หลักสูตรประเภทนี้ เช่น หลักสูตรบริหารการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หลักสูตรแพทยศาสตร์ หลักสูตรประเภทนี้จะกำหนดสมรรถนะหรือความสามารถที่จะต้องบรรลุเมื่อศึกษาครบตามรายวิชาในหลักสูตร

หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันฐานสมรรถนะนี้ กำหนดให้มีสมรรถนะในสาขาอาชีพไม่น้อยกว่า หนึ่งหน่วยสมรรถนะจากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะตรงตามความต้องการของสาขา อาชีพสถานประกอบการ ชุมชน ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมุ่งเน้นผลิตผู้ที่มีสมรรถนะ เฉพาะทางในการประกอบอาชีพ พัฒนาอาชีพเดิม อาชีพเสริมหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ในลักษณะของ การศึกษาตลอดชีวิตจัดการศึกษาและฝึกอบรมอาชีพแบบเปิดหรือยืดหยุ่นเพื่อให้ได้หน่วยสมรรถนะ อาชีพ

David C. McClelland อ้างใน สุภัญญา (2548) ให้คำจำกัดความว่า “Competency หรือสมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ ” โดยได้อธิบายเชิง เปรียบเทียบว่า ม้องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของ Competency แบ่งตามความยาก-ง่ายของ การพัฒนา กล่าวคือ ส่วนที่เป็น Knowledge (ความรู้) และ Skill (ทักษะ) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้ Knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ Skills) ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า Hard Skills ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือคือ Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจ หรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล และในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า (Soft Skills) เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อ ความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น

David C. McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนไว้ดังนี้

1. Skills : สิ่งที่คุณสามารถทำได้ และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาท หรือเจ็บ
2. Knowledge : ความรู้เฉพาะด้านของคุณ เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการ บริหารต้นทุน เป็นต้น
3. Self-Concept : ทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่ บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น Self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น
4. Trait : บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายตัวบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. Motive : แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่ เป็น เป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ทำ

ทหาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

2.8.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวิจัยพบว่า การพัฒนาคนคู่แข่งจะสามารถตามทัน ต้องใช้เวลา 7 ปีในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทันเพราะซื้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะของสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ขอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริรัตน์ และภัทราจิตร (2558) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ประกอบการ: กรณีศึกษาบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารศาสตรมหาวิทาลัยอุบลราชธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี รวมทั้งศึกษาความแตกต่างเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบัณฑิตของสถานประกอบการ โดยจำแนกตามปัจจัยในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ร้อยเอ็ด นครพนมและศรีสะเกษ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 95 หน่วยงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการที่ประกอบ

ธุรกิจเอกชนประเภทซื้อขายไปและหน่วยงานของรัฐ จะให้ความสำคัญมากที่สุดกับบัณฑิตที่มีคุณวุฒิด้านคุณธรรมจริยธรรม หากพิจารณาจำนวนทุนจดทะเบียนจะพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 15 ล้านบาท จะให้ความสำคัญมากที่สุดกับบัณฑิตที่มีคุณวุฒิด้านทักษะทางปัญญา เพราะต้องการทีมงานที่มีอยู่จำนวนไม่มากนักแต่ต้องมีคุณภาพเพื่อมาช่วยกันพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ผู้ประกอบการขององค์กรขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 100 คน จะให้ความสำคัญมากที่สุดกับบัณฑิตที่มีคุณวุฒิด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงานและใช้ทั้งทักษะการทำงาน ความสามารถเฉพาะตัวและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้ประกอบการขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน

สมภรณ์ และคณะ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง การอบรมสร้างอาชีพหลักสูตรระยะสั้น โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการด้านการอบรมสร้างอาชีพการอบรมสร้างอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อให้บริการวิชาการ การอบรมสร้างอาชีพหลักสูตรระยะสั้นเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) ร.ร.ช้างกลางประชานุกูล 2) ร.ร.ละอวยพิทยานุสรณ์ 3) ร.ร.ฉวางรัชดาภิเษก จำนวน 159 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความต้องการพัฒนาทักษะวิชาชีพหลักสูตรอบรมสร้างอาชีพระยะสั้น และหลักสูตรมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพหลักสูตรอบรมสร้างอาชีพระยะสั้นซึ่งผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม พบว่า นักเรียนมีคะแนนสอบหลังการอบรมผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 80 เมื่อเปรียบเทียบคะแนน พบว่า คะแนนหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนความพึงพอใจการพัฒนาทักษะวิชาชีพหลักสูตรอบรมสร้างอาชีพระยะสั้น พบว่า ผู้เข้าร่วมการพัฒนาทักษะวิชาชีพหลักสูตรอบรมสร้างอาชีพระยะสั้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

สุทธิรักษ์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการบริหารการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในเรื่อง 1) การจัดหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การจัดการฝึกอาชีพ 4) การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ มีการจัดการเรียน แผนการฝึกอาชีพ การวัดผลและการประเมินผล เพื่อมุ่งเน้นผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีสายปฏิบัติการ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริง ปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคในการทำงาน สร้างและพัฒนางาน วางแผน จัดการพัฒนาดตนเองและทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ และวิชาชีพ มีสมรรถนะนำไปปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

พรณี (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบบริหารการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบบูรณาการกับงานอาชีพโดยใช้หลักการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบบริหารการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นแบบบูรณาการกับงานอาชีพโดยใช้หลักการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) และ 2) พัฒนาและประเมินรูปแบบบริหารการฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และวิทยากรของสถานศึกษา จำนวน 162 คน จากวิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี และวิทยาลัยประมง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะบริหาร การฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้จริง การประเมินผล การศึกษาความต้องการจำเป็น และการติดตามผล ส่วนวิทยากรมีความต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้จริง การศึกษาความต้องการจำเป็น การประเมินผล และการติดตามผล การประเมินรูปแบบบริหารการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งในด้านการนำรูปแบบฯ ไปใช้มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแนวคิดหรือหลักการของรูปแบบฯ และด้านองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

สรารุธ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่ต้องการของผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อระดับสมรรถนะปัจจุบันของผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพที่ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับสมรรถนะที่ต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาคำตัดสินลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

จากการวิเคราะห์การศึกษาศมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการโดยภาพรวม ความต้องการจำเป็นมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.226 และความต้องการจำเป็นในการบริหารงาน บุคคล 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้ ด้านทักษะ และด้านนวัตกรรม ตามลำดับ

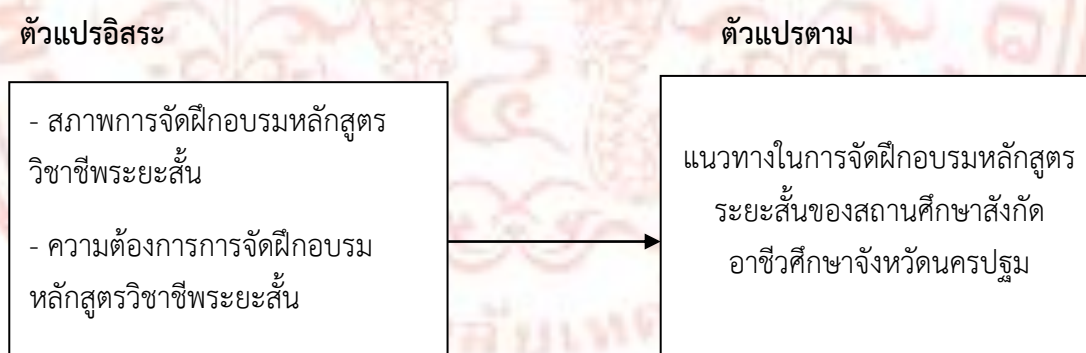
อาทินี (2566) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง 2) เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ทำงานทวิภาคี และสาขาวิชา 3) รวบรวมปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง ตามความคิดเห็นของครูและผู้แทนสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานทวิภาคี ต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สถานภาพและสาขาวิชาที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3. ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง ตามความคิดเห็นของครูและผู้แทนสถานประกอบการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนงาน สำรวจความต้องการของตลาดแรงงาน ประชุมหารือในการจัดสรรงบประมาณ ควรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา จัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เน้นนวัตกรรมในการฝึกอาชีพ ส่งเสริมทักษะให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนให้มากขึ้น โดยใช้กลยุทธ์เชิงรุกและวางแผนระยะยาว

จุรี, ปวีศา และนภาพรณ์ (2567) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ ของวิทยาลัยเทคนิคบางแสน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ ของวิทยาลัยเทคนิคบางแสน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ ของวิทยาลัยเทคนิคบางแสน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พบว่า มี 4 แนวทาง 2) รูปแบบที่สร้างขึ้นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน 2.2) กระบวนการ

เสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน 2.3) การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ 2.4) การติดตามและประเมินผลผู้เรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการสามารถพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะเท่าทันเทคโนโลยีปัจจุบัน และเชื่อมโยงองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เกิดความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้สอนทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียน รองรับความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ

2.10 กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 2-6 กรอบแนวคิดการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 315 คน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 แสดงจำนวนประชากร

ชื่อสถานศึกษา	ประชากร		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	4	112	116
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม	4	80	84
3. วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม	4	12	16
4. วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม	4	23	27
5. วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า (หลวงพ่อบึงอู่ปลั้ม)	4	19	23
6. วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล	4	17	21
7. กาญจนภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง	4	24	28
รวม	28	287	315

ที่มา : สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม (2567)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม มากำหนดขอบเขตของเนื้อหา

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถามการศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของ ตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ซึ่งแบ่งเนื้อหาสำหรับสอบถามกลุ่ม ตัวอย่าง คือ

3.2.1.1 เครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้ แบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามปลายปิด และปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในตำแหน่ง ณ สถานศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านหลักสูตร
- 3) ด้านเครื่องมือ และสถานที่
- 4) ด้านบริหารจัดการ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธี คิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ
ระยะสั้น อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ
ระยะสั้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามลักษณะปลายเปิด สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถาม ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้ภาษา แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.7 - 1.00 โดยกำหนดระดับของการให้คะแนนความสอดคล้องของ ข้อคำถามแต่ละข้อ 3 ระดับคือ 1 สอดคล้อง 0 ไม่แน่ใจ และ - 1 ไม่สอดคล้อง

3.2.2.4 แก้ไขข้อคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน และนำมาตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม เท่ากับ 0.95

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และพัฒนาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์แล้วไปใช้ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 จากการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทางออนไลน์ (Google Form) จำนวน 315 ฉบับ ซึ่งระยะเวลาการตอบแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568 - 30 มีนาคม 2568

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูลทางออนไลน์ มารวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งจัดเรียงข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ โดยยึดวัตถุประสงค์การวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการ คำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านหลักสูตร
- 3) ด้านเครื่องมือ และสถานที่
- 4) ด้านบริหารจัดการ

โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ การประเมินตามแนวคิดของเบสท์และคาน์ (Best and Kahn, 1993) ดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|--|
| 4.51 - 5.00 | หมายถึง | สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
อยู่ในระดับดีมากที่สุด |
| 3.51 - 4.50 | หมายถึง | สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
อยู่ในระดับดีมาก |

- 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน
อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน
อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพ/ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ในประเด็นความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากสูตรดังนี้

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

โดย IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.5.2 ค่าร้อยละ (percentage)

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.5.3 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ a แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n	แทน	จำนวนข้อ
S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีรายละเอียด การนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 315

ข้อ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1. ชาย	200	63.50
	2. หญิง	100	31.70
	3. เพศทางเลือก	15	4.80
	รวม	315	100.00
2.	อายุ		
	1. 21-30 ปี	87	27.60
	2. 31-40 ปี	173	54.90
	3. 46 ปีขึ้นไป	55	17.50
	รวม	315	100.00

ตารางที่ 4-1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

N = 315

ข้อ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3.	ระดับการศึกษา		
	1. อนุปริญญาตรี หรือ ปวส.	91	28.90
	2. ปริญญาตรี	141	44.80
	5. สูงกว่าปริญญาตรี	83	26.30
	รวม	315	100.00
4.	รายได้ต่อเดือน		
	1. น้อยกว่า 15,000 บาท / เดือน	65	20.65
	2. 15,001-20,000 บาท / เดือน	100	31.75
	3. 20,001 – 30,000 บาท / เดือน	150	47.60
	4. อื่น ๆ	0	0.00
	รวม	315	100.0
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1. ต่ำกว่า 1 ปี	40	12.70
	2. 1-5 ปี	100	31.75
	3. 6-10 ปี	150	47.65
	4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	25	7.90
	รวม	315	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และเป็นเพศทางเลือกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ช่วงอายุที่มีผู้ตอบมากที่สุดคือ ช่วง 31-40 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ในส่วนของระดับการศึกษาที่พบมากที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาคือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี หรือ ปวส. จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 และด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่

มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 150 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.65 รองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 100 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.75 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

รายการ	μ	σ	ระดับ
ด้านที่ 1 บุคลากร	4.30	0.69	มาก
ด้านที่ 2 หลักสูตร	4.31	0.71	มาก
ด้านที่ 3 เครื่องมือและสถานที่	4.27	0.70	มาก
ด้านที่ 4 การบริหารจัดการ	4.28	0.69	มาก
รวม	4.29	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ภาพรวมของสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยรวมสภาพการจัดฝึกอบรมในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.70$)

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร

ตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร

รายการ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในอาชีพ ความสนใจในงาน และทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง	4.25	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น	4.26	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	4.31	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความต้องการในการทำงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน	4.35	0.69	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงแผนการทำงานในอนาคตได้ตรงตามความต้องการของตลาด	4.30	0.71	มาก
6. บุคลากรมีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมตามความต้องการของ ผู้เรียนในตลาดแรงงาน	4.37	0.63	มาก
7. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและสนใจในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสมรรถนะสูงในตลาดแรงงาน	4.27	0.71	มาก
รวม	4.30	0.69	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า สภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร โดยภาพรวมสภาพการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$ $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมตามความต้องการของ ผู้เรียนใน

ตลาดแรงงาน ($\mu = 4.37$ $\sigma = 0.63$) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความต้องการในการทำงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน ($\mu = 4.35$ $\sigma = 0.69$) และผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านหลักสูตร

ตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านหลักสูตร

รายการ	μ	σ	ระดับ
1. หลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมมีความน่าสนใจและมีความแปลกใหม่	4.34	0.68	มาก
2. หลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการกับตลาดแรงงาน	4.30	0.71	มาก
3. หลักสูตร/รายวิชาที่อบรมทำให้ได้รับความรู้ และทักษะใหม่ ๆ มากขึ้น	4.29	0.72	มาก
4. หลักสูตรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับความต้องการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	4.29	0.73	มาก
5. หลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน	4.32	0.67	มาก
6. หลักสูตรมีความสมดุลระหว่างทฤษฎีและ ปฏิบัติในระดับที่เหมาะสม	4.32	0.72	มาก
7. หลักสูตรได้รับการยอมรับจากภาคธุรกิจ และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน	4.28	0.70	มาก
รวม	4.31	0.71	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า สภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครปฐม ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมสภาพการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมมีความน่าสนใจและมีความแปลกใหม่ ($\mu = 4.34$ $\sigma = 0.68$) หลักสูตรมีความสมดุลระหว่างทฤษฎีและ ปฏิบัติในระดับที่เหมาะสม ($\mu = 4.32$ $\sigma = 0.72$) ร่วมกับหลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับ ความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน ($\mu = 4.32$ $\sigma = 0.67$) และหลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมสอดคล้อง กับความต้องการกับตลาดแรงงาน ($\mu = 4.30$ $\sigma = 0.71$) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่

ตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่

รายการ	μ	σ	ระดับ
1. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ	4.31	0.73	มาก
2. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติในแต่ละแผน	4.28	0.70	มาก
3. วัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ ทำให้เข้าเนื้อหาฝึกอบรมมากขึ้น	4.25	0.68	มาก
4. การอบรมทำให้เกิดทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในปฏิบัติงานมากขึ้น	4.31	0.69	มาก
5. ความถูกต้องชัดเจนของเนื้อหาสาระแต่ละแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.25	0.68	มาก
6. สถานที่ฝึกอบรมสามารถรองรับจำนวนผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม	4.25	0.69	มาก

ตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่ (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ระดับ
7. การดูแลและบำรุงรักษาสถานที่และ เครื่องมือให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา	4.25	0.72	มาก
รวม	4.27	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า สภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่ โดยภาพรวมสภาพการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$ $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.73$) การอบรมทำให้เกิดทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในปฏิบัติงานมากขึ้น ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.69$) และความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติในแต่ละแผน ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ

รายการ	μ	σ	ระดับ
1. การบริหารจัดการทรัพยากรในการ ฝึกอบรม เช่น งบประมาณ เวลา และบุคลากร มีความเพียงพอและเหมาะสม	4.25	0.68	มาก

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ระดับ
2. การวางแผนการฝึกอบรมมีความชัดเจนและ สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.68	มาก
3. การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.68	มาก
4. มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคต	4.31	0.70	มาก
5. การบริหารจัดการเวลาในการฝึกอบรมสามารถให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะครบถ้วนตามหลักสูตร	4.35	0.69	มาก
6. การจัดฝึกอบรมมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้	4.25	0.69	มาก
7. การจัดการงบประมาณในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน	4.28	0.70	มาก
8. การบริหารจัดการการฝึกอบรมสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ทันทีเมื่อเกิดอุปสรรค	4.28	0.70	มาก
รวม	4.28	0.69	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า สภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมสภาพการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารจัดการเวลาในการฝึกอบรมสามารถให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะครบถ้วนตามหลักสูตร ($\mu = 4.35$ $\sigma = 0.69$) มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคต ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.70$) และการจัดการงบประมาณในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน ร่วมกับการบริหารจัดการการฝึกอบรมสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ทันทีเมื่อเกิดอุปสรรค ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

รายการ	μ	σ	ระดับ
ด้านที่ 1 บุคลากร	4.29	0.71	มาก
ด้านที่ 2 หลักสูตร	4.28	0.70	มาก
ด้านที่ 3 เครื่องมือและสถานที่	4.28	0.71	มาก
ด้านที่ 4 การบริหารจัดการ	4.29	0.71	มาก
รวม	4.29	0.71	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ภาพรวมของความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยรวมความต้องการการจัดฝึกอบรมในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.71$)

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร

รายการ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในอาชีพ ความสนใจในงาน และทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง	4.28	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	4.31	0.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	4.34	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความต้องการในการทำงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน	4.30	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงแผนการทำงานในอนาคตได้ตรงตามความต้องการของตลาด	4.29	0.70	มาก
6. บุคลากรมีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมตามความต้องการของ ผู้เรียนในตลาดแรงงาน	4.27	0.73	มาก
7. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและสนใจในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสมรรถนะสูงในตลาดแรงงาน	4.26	0.68	มาก
รวม	4.29	0.71	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร โดยภาพรวมความต้องการการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของ

ผู้เรียน ($\mu = 4.34$ $\sigma = 0.71$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.70$) และผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความต้องการในการทำงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน ($\mu = 4.30$ $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านหลักสูตร

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านหลักสูตร

รายการ	μ	σ	ระดับ
1. หลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมมีความน่าสนใจและมีความแปลกใหม่	4.28	0.69	มาก
2. หลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการกับตลาดแรงงาน	4.38	0.67	มาก
3. หลักสูตร/รายวิชาที่อบรมทำให้ได้รับความรู้ และทักษะใหม่ ๆ มากขึ้น	4.26	0.71	มาก
4. หลักสูตรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับความต้องการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	4.23	0.74	มาก
5. หลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน	4.31	0.69	มาก
6. หลักสูตรมีความสมดุลระหว่างทฤษฎีและ ปฏิบัติในระดับที่เหมาะสม	4.25	0.68	มาก
7. หลักสูตรได้รับการยอมรับจากภาคธุรกิจ และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน	4.25	0.69	มาก
รวม	4.28	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมความต้องการการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการกับตลาดแรงงาน ($\mu = 4.38$ $\sigma = 0.67$) หลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับความต้องการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.69$) และหลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมมีความน่าสนใจ และมีความแปลกใหม่ ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่

รายการ	μ	σ	ระดับ
1. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ	4.25	0.72	มาก
2. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติในแต่ละแผน	4.26	0.68	มาก
3. วัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ ทำให้เข้าเนื้อหาฝึกอบรมมากขึ้น	4.25	0.69	มาก
4. การอบรมทำให้เกิดทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในปฏิบัติงานมากขึ้น	4.32	0.72	มาก
5. ความถูกต้องชัดเจนของเนื้อหาสาระแต่ละแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.28	0.70	มาก
6. สถานที่ฝึกอบรมสามารถรองรับจำนวนผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม	4.31	0.73	มาก

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่ (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ระดับ
7. การดูแลและบำรุงรักษาสถานที่และ เครื่องมือให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา	4.28	0.70	มาก
รวม	4.28	0.71	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเครื่องมือและสถานที่ โดยภาพรวมความต้องการการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การอบรมทำให้เกิดทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในปฏิบัติงานมากขึ้น ($\mu = 4.32$ $\sigma = 0.72$) สถานที่ฝึกอบรมสามารถรองรับจำนวนผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.73$) และความถูกต้องชัดเจนของเนื้อหาสาระแต่ละแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ร่วมกับการดูแลและบำรุงรักษาสถานที่และ เครื่องมือให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ

รายการ	μ	σ	ระดับ
1. การบริหารจัดการทรัพยากรในการ ฝึกอบรม เช่น งบประมาณ เวลา และบุคลากร มีความเพียงพอและเหมาะสม	4.25	0.69	มาก

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ระดับ
2. การวางแผนการฝึกอบรมมีความชัดเจนและ สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.73	มาก
3. การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.73	มาก
4. มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคต	4.34	0.71	มาก
5. การบริหารจัดการเวลาในการฝึกอบรมสามารถให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะครบถ้วนตามหลักสูตร	4.29	0.70	มาก
6. การจัดฝึกอบรมมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้	4.32	0.72	มาก
7. การจัดการงบประมาณในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน	4.25	0.69	มาก
8. การบริหารจัดการการฝึกอบรมสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ทันทีเมื่อเกิดอุปสรรค	4.25	0.68	มาก
รวม	4.29	0.71	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมความต้องการการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับความต้องการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน ($\mu = 4.34$ $\sigma = 0.71$) การจัดฝึกอบรมมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ($\mu = 4.32$ $\sigma = 0.72$) และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคต ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.73$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการการจัดฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของ ตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม ผู้ค้นคว้าอิสระได้ทำการสรุปผลการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากผล การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ช่วงอายุที่มีผู้ตอบมากที่สุด คือ ช่วง 31-40 ปี ส่วนระดับการศึกษาที่พบมากที่สุดคือ ปริญญาตรี ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท และด้านประสบการณ์ การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี

5.1.2 ผลการศึกษาศภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด นครปฐม พบว่า โดยรวมสภาพการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.70$) และ เมื่อพิจารณาตามลำดับสภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โดยวิเคราะห์แยกรายด้านและ รายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก รายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ บุคลากรมี ความสามารถในการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมตามความต้องการของ ผู้เรียนในตลาดแรงงาน ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความต้องการในการทำงาน และความต้องการของ ตลาดแรงงาน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความ คิดเห็นของผู้เรียน

2) ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก รายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ หลักสูตร/ รายวิชาที่ฝึกอบรมมีความน่าสนใจและมีความแปลก หลักสูตรมีความสมดุลระหว่างทฤษฎีและ ปฏิบัติ

ในระดับที่เหมาะสม ร่วมกับหลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน และหลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการกับตลาดแรงงาน

3) ด้านเครื่องมือและสถานที่ อยู่ในระดับมาก รายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ การอบรมทำให้เกิดทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในปฏิบัติงานมากขึ้น และความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติในแต่ละแผน

4) ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก รายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ การบริหารจัดการเวลาในการฝึกอบรมสามารถให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะครบถ้วนตามหลักสูตร มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคต และการจัดการงบประมาณในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน ร่วมกับการบริหารจัดการการฝึกอบรมสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ทันทีเมื่อเกิดอุปสรรค

5.1.3 ผลการศึกษาความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า โดยรวมความต้องการการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.71$) และเมื่อพิจารณาตามลำดับความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โดยวิเคราะห์แยกรายด้านและรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก รายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความต้องการในการทำงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน

2) ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก รายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ หลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการกับตลาดแรงงาน หลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน และหลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมมีความน่าสนใจและมีความแปลกใหม่

3) ด้านเครื่องมือและสถานที่ อยู่ในระดับมาก รายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ การอบรมทำให้เกิดทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในปฏิบัติงานมากขึ้น สถานที่ฝึกอบรมสามารถรองรับจำนวนผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม และความถูกต้องชัดเจนของเนื้อหาสาระแต่ละแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ร่วมกับการดูแลและบำรุงรักษาสถานที่และ เครื่องมือให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

4) ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก รายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ หลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน การจัดฝึกอบรมมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคต

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษาสภาพและความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

สภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ด้านหลักสูตร เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านบุคลากร และด้านเครื่องมือและสถานที่ เป็นลำดับสุดท้าย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นนั้นมีความยืดหยุ่นตามสภาพของผู้เรียน ผู้สอนได้กำหนดจุดประสงค์และเนื้อหาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับตัวหลักสูตร มุ่งเน้นในการวางพื้นฐานทางการปฏิบัติที่ถูกต้องให้กับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในอนาคต ส่วนการกำหนดจุดประสงค์และเนื้อหาวิชาจะเป็นการกำหนดแบบกว้าง ๆ เพื่อให้ผู้สอนจะได้สอดแทรกเนื้อหาอื่นและกิจกรรมเสริมการเรียนรู้เข้าไปด้วยและสอนให้เหมาะกับผู้เรียนในแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ สมมาตร และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การอบรมสร้างอาชีพหลักสูตรระยะสั้น โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความต้องการพัฒนาทักษะวิชาชีพหลักสูตรอบรมสร้างอาชีพระยะสั้น และหลักสูตรมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพหลักสูตรอบรมสร้างอาชีพระยะสั้นซึ่งผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม พบว่า นักเรียนมีคะแนนสอบหลังการอบรมผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 80 เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนน พบว่า คะแนนหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านเครื่องมือและสถานที่ และด้านหลักสูตร ที่เป็นเช่นนั้นอาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน

หลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่พร้อมใช้งานและมีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน มีทำเลที่ตั้งเหมาะสม มีการคมนาคมที่สะดวกพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพและนวัตกรรม และสร้างเครือข่ายสถานประกอบการที่สอดคล้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อาทิตี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง พบว่า สภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง ตามความคิดเห็นของครูและผู้แทนสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานทวิภาคีต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สถานภาพและสาขาวิชาที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง ตามความคิดเห็นของครูและผู้แทนสถานประกอบการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนงาน สำรวจความต้องการของตลาดแรงงาน ประชุมหารือในการจัดสรรงบประมาณ ควรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา จัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เน้นนวัตกรรมในการฝึกอาชีพ ส่งเสริมทักษะให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนให้มากขึ้น โดยใช้กลยุทธ์เชิงรุกและวางแผนระยะยาว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1.1 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การพัฒนาหลักสูตรควรทำให้สอดคล้องกับความต้องการจริงในภาคอุตสาหกรรม เช่น การนำแนวคิด “Competency-Based Training” มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถทำงานได้จริง

5.3.1.2 สถานศึกษาควรจัดการพัฒนาครูและบุคลากรที่มีบทบาทในการฝึกอบรมให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน การจัดอบรมพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือการจัดอบรมร่วมกับภาคธุรกิจสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและทำให้การฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

5.3.1.3 สถานศึกษาควรเพิ่มการร่วมมือกับภาคธุรกิจในการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมในลักษณะของระบบทวิภาคี (Dual System) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงจากสถานประกอบการและสามารถนำทักษะที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.4 สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมที่ชัดเจน เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับปรุงการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลสามารถทำได้ผ่านการใช้ดัชนีตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) ที่มีการกำหนดอย่างชัดเจนเพื่อวัดผลการฝึกอบรม

5.3.1.5 การสนับสนุนให้มีโอกาสแสดงความสามารถและทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงแผนการทำงานหรือโครงการที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานจะช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้ทักษะที่เรียนรู้ไปในการทำงานจริง การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะต่างๆ ตามแนวทางของตลาดแรงงานจะช่วยให้การฝึกอบรมเป็นประโยชน์และสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับผู้เรียนในอนาคต

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาจังหวัดอื่นๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมกว่าเดิม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและสามารถเปรียบเทียบผลการวิจัยได้ในระดับที่กว้างขวางมากขึ้น การขยายขอบเขตนี้จะทำให้การพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับท้องถิ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของผู้เรียนและประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะจากการฝึกอบรม เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

5.3.2.3 ควรมีการติดตามผลกระทบของการฝึกอบรมต่อการทำงานและการพัฒนาทักษะในการทำงานในระยะยาว โดยการสำรวจผู้เรียนที่จบหลักสูตรและได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อประเมินว่าการฝึกอบรมสามารถเพิ่มโอกาสในการหางานหรือปรับปรุงทักษะในงานที่ทำได้อย่างไร การศึกษาผลกระทบนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพและความสำคัญของการฝึกอบรมในระยะยาวและอาจช่วยเสริมสร้างข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

5.3.2.4 ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรม เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น Virtual Reality (VR) หรือ Augmented Reality (AR) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในสาขาที่ต้องการการฝึกทักษะทางด้านเทคนิค



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา
ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555-2569). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

เงิน ศรีสุรักษ์. (ม.ป.ป). แรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตรา สุขเจริญ. (2557). [ออนไลน์]. Flipped Classroom : ห้องเรียนกลับด้าน “เรียนที่บ้าน
ทำการบ้านที่โรงเรียน” [สืบค้นวันที่ 1 มกราคม 2568]. จาก
[http://www.bnc.ac.th/kmasseblog/index.php?action=dlattach,topic=78.0.att](http://www.bnc.ac.th/kmasseblog/index.php?action=dlattach,topic=78.0.attach=55)
[ach=55](http://www.bnc.ac.th/kmasseblog/index.php?action=dlattach,topic=78.0.attach=55)

จรี ทพวงษ์, ปวีศา จรดล และนภาพร ธัญญา. (2567). “รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน
หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ
ของวิทยาลัยเทคนิคบางแสน.” วารสารพุทธจิตวิทยา. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม
2567)

ณรงค์ ฤทธิเดช. (2552). การพัฒนารูปแบบการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ
อาชีวศึกษา จังหวัด โดยใช้กระบวนการเครือข่ายศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนการสอนเทคนิคศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์
เครื่องกล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2542). การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

บุญเดิม พันรอบ. (2553). แนวคิดความต้องการแรงงาน. ใน เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการ
วางแผน การสรรหาและการคัดเลือก (หน้า 19-26). พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พรณี เขาแก้ว. (2565). “การพัฒนารูปแบบบริหารการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
แบบบูรณาการกับงานอาชีพโดยใช้หลักการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM).” วารสารสันติ
ศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 10 ฉบับที่ 5 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2565).

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา. (2551). ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพมหานคร.

พิสิฐ เมธากัทร และไพโรจน์ สติระการ. (ม.ป.ป.). “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น.”
เอกสารประกอบการบรรยายการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

วัชร บวรณสิงห์. (2544). การบริหารหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีระพันธ์ สิทธิพงศ์. (2542). หลักสูตรอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เอ.พี. กราฟฟิค ดีไซน์ และการพิมพ์ จำกัด.

ศิริพรรณ ชุมชุม. (2546). “สถานประกอบการ...หัวใจของการอาชีวศึกษา” ความร่วมมือภาคเอกชน กระบวนทัศน์ใหม่ของการปฏิรูปการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์ และภัทราจิตร แสงสว่าง. (2558). “การพัฒนาลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ประกอบการ: กรณีศึกษาบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.” วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ. ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2558)

สมาภรณ์ นวลสุทธิ และคณะ. (2561). “การอบรมสร้างอาชีพหลักสูตรระยะสั้น โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช.” วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 เดือนมีนาคม 2564.

สรารุณ สมบูรณ์. (2565). “การศึกษาสมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ.” วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2565.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยเรื่องการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562 ก). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562 ข). หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เรื่องที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). [ออนไลน์]. นโยบายและจุดเน้นการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. [สืบค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2567]. จาก www.vec.go.th.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กรอปรมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ. (2560). [ออนไลน์]. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. [สืบค้นวันที่ 8 สิงหาคม 2567]. จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. ราชกิจจานุเบกษา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุชาติ สิมมี. (2555). หลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี วิชาชีพบอร์ด. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี.
- สุทธิรักษ์ ทัศบุตร. (2564). “การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.” วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564).
- อนันท์ งามสะอาด. (2555). [ออนไลน์]. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. [สืบค้นวันที่ 11 สิงหาคม 2567]. จาก www.oknation.net/blog/welder/2012/01/07/entry-1/comment
- อาทินี บุญวงศ์. (2566). การศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ภาษาอังกฤษ

Best and Kahn, V. (1993). Research in Education. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1970). Essentials of psychological testing Collins. (5th ed.). New York: Harper

Krejcie, RV., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Likert. (1961). New Patterns of Management. McGraw-Hill. New York, NY.

Ministry of Education. (2023). Policies and emphasis of the Ministry of Education fiscal year 2023. Bangkok : Ministry of Education.

Office of the Vocational Education Commission. (2023). [Online]. Policy on government performance of the Office of the Commission Vocational Education for the fiscal year 2023. [cited 20 Aug. 2024]. Available from : URL : [https://www.vec.go.th/Portals/0/PR/2565/10/31/%20-9620 % 202566.pdf](https://www.vec.go.th/Portals/0/PR/2565/10/31/%20-9620%202566.pdf)





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบ เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน
เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม”

ของ นายชนาริป สุภามงคล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ลำดับ	ชื่อ – นามสกุล	คุณวุฒิ / ตำแหน่ง	สังกัดหน่วยงาน
1	ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนะคมศร คงยืน	ศษ.ด. (บริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
2	ดร.นิศากร เจริญดี	ศษ.ด. (บริหารการศึกษา) รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ นครปฐม	วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
3	ดร.ศรียพลอย ทะเลดอน	ศษ.ด. (บริหารการศึกษา) ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุง อินเทอร์เน็ต-เทค	วิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุง อินเทอร์เน็ต-เทค



ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ

ที่ ๐๐๑/พิเศษ

วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม
๒๕๕ หมู่ ๓ ตำบลหนองดินแดง
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ๗๓๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และ แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ด้วยกระผม นายชนาธิป สุภามงคล นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้ทำโครงการการคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ สติริยากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว่ำอิสระ

ในการนี้ กระผมมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม โดยกระผมจะติดต่อประสานงานในรายละเอียดโดยตรงด้วยตนเอง ทั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้นำมาปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประกอบการทำโครงการการคั่นคว่ำอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่กระผมด้วย
จักขอบคุนยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายชนาธิป สุภามงคล)

ผู้วิจัย

โทรศัพท์ : ๐๓๔-๔๘๕๒๐๕

โทรศัพท์ : ๐๘๖-๐๑๗๑๔๔๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : chanatip.bicc@gmail.com

สำเนาส่ง : ๑. ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนะคมศร คงยืน

๒. ดร.นิศากร เจริญดี

๓. ดร.ศรียลลอย ทะเลดอน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ครู วิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุงอินเตอร์-เทค
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และหัวข้อการออกแบบสอบถาม

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของ ตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

ผู้เชี่ยวชาญ

- คนที่ 1 ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนะคมศร คงยืน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
 คนที่ 2 ดร.นิศากร เจริญดี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
 คนที่ 3 ดร.ศรีพลอย ทะเลดอน ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุงอินเตอร์-เทค

ตารางแสดง ผลค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการศึกษาสภาพ และความต้องการการจัด ฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความ ต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและครู ส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในอาชีพ ความสนใจ ในงาน และทักษะที่เป็น จุดเด่นของตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและครู ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการจัด ฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและครู สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาช่วยให้ ผู้เรียนเข้าใจถึงความต้องการในการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ทำงานและความต้องการของ ตลาดแรงงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและครู เปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงแผนการ ทำงานใน อนาคตได้ตรงตามความ ต้องการของตลาด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	บุคลากรมีความสามารถในการจัดการ ฝึกอบรมที่เหมาะสมตามความต้องการ ของผู้เรียนในตลาดแรงงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	บุคลากรมีความมุ่งมั่นและสนใจในการ พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสมรรถนะสูงใน ตลาดแรงงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	หลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมมีความ น่าสนใจและมีความแปลกใหม่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	หลักสูตร/รายวิชาที่ฝึกอบรมสอดคล้องกับ ความต้องการกับตลาดแรงงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	หลักสูตร/รายวิชาที่อบรมทำให้ได้รับ ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ มากขึ้น	1	1	0	0.70	ใช้ได้
11	หลักสูตรมีความยืดหยุ่นและสามารถ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับความต้องการของ ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	หลักสูตรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองกับ ความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	หลักสูตรมีความสมดุลระหว่างทฤษฎีและ ปฏิบัติในระดับที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
14	หลักสูตรได้รับการยอมรับจากภาคธุรกิจ และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ตลาดแรงงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ ในการฝึกปฏิบัติ	0	1	1	0.70	ใช้ได้
16	ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์และสื่อที่ ใช้ ในการฝึก ปฏิบัติในแต่ละแผน	1	1	0	0.70	ใช้ได้
17	วัสดุ อุปกรณ์และสื่อ ที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ ทำให้เข้าใจเนื้อหาฝึกอบรมมากขึ้น	1	0	1	0.70	ใช้ได้
18	การอบรมทำให้เกิดทักษะทักษะในการใช้ เครื่องมือ อุปกรณ์ในปฏิบัติงานมากขึ้น	1	0	1	0.70	ใช้ได้
19	ความถูกต้องชัดเจนของเนื้อหาสาระแต่ละ แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	สถานที่ฝึกอบรมสามารถรองรับจำนวนผู้ เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	การดูแลและบำรุงรักษาสถานที่และ เครื่องมือให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	การบริหารจัดการทรัพยากรในการ ฝึกอบรม เช่น งบประมาณ เวลา และ บุคลากร มีความเพียงพอและเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	การวางแผนการฝึกอบรมมีความชัดเจน และสามารถจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
25	มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	การบริหารจัดการเวลาในการฝึกอบรมสามารถให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะครบถ้วนตามหลักสูตร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	การจัดฝึกอบรมมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	การจัดการงบประมาณในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	การบริหารจัดการการฝึกอบรมสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ทันทีเมื่อเกิดอุปสรรค	1	1	1	1.00	ใช้ได้

จากตารางแสดงค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการศึกษาศาภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 ข้อ ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องกับเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.95 ใช้ได้จำนวน 29 ข้อ



ภาคผนวก ง

ผลการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 30 ชุด

การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน
เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ
สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คำนวณสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cronbach
(Cronbach's Alpha)

รายการ	ค่า Cronbach's Alpha
การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน สมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม	0.95

จากตาราง พบว่า ความเชื่อมั่นจากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach, 1963) คำนวณค่าระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก สามารถนำไปศึกษาได้จริง

ค่าความเชื่อมั่น

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	29

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำคั่นคว่ำอิสระ

ที่ ๐๐๑/พิเศษ

วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม
๒๕๕ หมู่ ๓ ตำบลหนองดินแดง
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ๗๓๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ พร้อม QR-Code

ด้วยกระผม นายชนาธิป สุภามงคล นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบสาร์-อาทิตย์) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิค ศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้จัดทำ โครงการ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครปฐม” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ สติระยากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ กระผมมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะผู้บริหาร ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการทำค้นคว้าอิสระ โดยทำการ Scan QR-Code ผ่าน Google Form ตามแบบสอบถามที่แนบ ซึ่งกระผมจะประสานงานใน รายละเอียดด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม สำหรับประกอบการทำโครงการการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์แก่กระผมด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายชนาธิป สุภามงคล)

ผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

โทรศัพท์ : ๐๓๔-๔๘๕๒๐๕

โทรศัพท์ : ๐๘๖-๐๑๗๑๔๔๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : chanatip.bicc@gmail.com



ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเพื่อ
ผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

.....

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงของท่านและสถานศึกษาของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง
- ☐ เพศทางเลือก

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 21-30 ปี
- ☐ 31-40 ปี ☐ 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
- ☐ อนุปริญญาตรี หรือ ปวส. ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

- ☐ น้อยกว่า 15,000 บาท / เดือน ☐ 15,001-20,000 บาท / เดือน
- ☐ 20,001 - 30,000 บาท / เดือน ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี
- ☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

[illegible]

ข้อคำถาม	สภาพการจัดฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					ต้องการการจัดฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4 มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคต										
4.5 การบริหารจัดการเวลาในการฝึกอบรมสามารถให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะครบถ้วนตามหลักสูตร										
4.6 การจัดฝึกอบรมมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้										
4.7 การจัดการงบประมาณในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน										
4.8 การบริหารจัดการการฝึกอบรมสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ทันทีเมื่อเกิดอุปสรรค										

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ช

สถิติข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำคั่นคว่ำอิสระ

ค่าความเชื่อมั่น

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	29

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	315	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	315	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Statistics

		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ประสบการณ์ในการทำงาน
N	Valid	315	315	315	315	315
	Missing	0	0	0	0	0

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	200	63.5	63.5	63.5
หญิง	100	31.7	31.7	95.2
3	15	4.8	4.8	100.0
Total	315	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 ปี	87	27.6	27.6	27.6
31 - 40 ปี	173	54.9	54.9	82.5
46 ปีขึ้นไป	55	17.5	17.5	100.0
Total	315	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid อนุปริญญาตรี หรือ ปวส.	91	28.9	28.9	28.9
ปริญญาตรี	141	44.8	44.8	73.7
สูงกว่าปริญญาตรี	83	26.3	26.3	100.0
Total	315	100.0	100.0	

รายได้ต่อเดือน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 15,000 บาท / เดือน	65	20.6	20.6	20.6
15,001-20,000 บาท / เดือน	100	31.7	31.7	52.4
20,001 – 30,000 บาท / เดือน	150	47.6	47.6	100.0
Total	315	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 1 ปี	40	12.7	12.7	12.7
1-5 ปี	100	31.7	31.7	44.4
6-10 ปี	150	47.6	47.6	92.1
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	25	7.9	7.9	100.0
Total	315	100.0	100.0	

สภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตาม
ความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สภาพบุคลากร	315	3.429	5.000	4.30113	.262765
สภาพหลักสูตร	315	3.571	5.000	4.30522	.258877
สภาพเครื่องมือสถานที่	315	3.429	4.857	4.27256	.288017
สภาพบริหารจัดการ	315	3.375	5.000	4.27778	.309616
Valid N (listwise)	315				

ด้านบุคลากร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สภาพ1	315	2.00	5.00	4.2508	.72091
สภาพ2	315	2.00	5.00	4.2571	.67760
สภาพ3	315	2.000	5.000	4.31111	.717194
สภาพ4	315	3.00	5.00	4.3492	.68558
สภาพ5	315	2.00	5.00	4.3048	.70653
สภาพ6	315	3.00	5.00	4.3683	.63166
สภาพ7	315	2.00	5.00	4.2667	.71294
Valid N (listwise)	315				

ด้านหลักสูตร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สภาพ8	315	3.00	5.00	4.3397	.67874
สภาพ9	315	2.000	5.000	4.29841	.713717
สภาพ10	315	2.00	5.00	4.2921	.71635
สภาพ11	315	3.00	5.00	4.2889	.73301
สภาพ12	315	2.00	5.00	4.3175	.67308
สภาพ13	315	2.00	5.00	4.3175	.71884
สภาพ14	315	2.00	5.00	4.2825	.70452
Valid N (listwise)	315				

ด้านเครื่องมือ สถานที่

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สภาพ15	315	2.00	5.00	4.3111	.73474
สภาพ16	315	3.00	5.00	4.2825	.69999
สภาพ17	315	2.00	5.00	4.2476	.67881
สภาพ18	315	2.00	5.00	4.3143	.68628
สภาพ19	315	2.00	5.00	4.2476	.67881
สภาพ20	315	3.00	5.00	4.2540	.69043
สภาพ21	315	2.00	5.00	4.2508	.72091
Valid N (listwise)	315				

ด้านการบริหารจัดการ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สภาพ22	315	2.00	5.00	4.2476	.67881
สภาพ23	315	2.00	5.00	4.2476	.67881
สภาพ24	315	2.00	5.00	4.2476	.67881
สภาพ25	315	3.000	5.000	4.31111	.699206
สภาพ26	315	3.00	5.00	4.3492	.68558
สภาพ27	315	3.00	5.00	4.2540	.69043
สภาพ28	315	2.00	5.00	4.2825	.70452
สภาพ29	315	3.00	5.00	4.2825	.69999
Valid N (listwise)	315				

ความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ต้องการบุคลากร	315	3.714	5.000	4.29297	.252273
ต้องการหลักสูตร	315	3.571	5.000	4.28073	.240052
ต้องการเครื่องมือ	315	3.571	5.000	4.27937	.254860
ต้องการบริหาร	315	3.500	5.000	4.28968	.301292
Valid N (listwise)	315				

ด้านบุคลากร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ต้องการ1	315	3.00	5.00	4.2825	.69999
ต้องการ2	315	3.00	5.00	4.3111	.69921
ต้องการ3	315	2.00	5.00	4.3365	.71010
ต้องการ4	315	2.00	5.00	4.2984	.72259
ต้องการ5	315	2.00	5.00	4.2857	.70097
ต้องการ6	315	2.00	5.00	4.2730	.72823
ต้องการ7	315	2.00	5.00	4.2635	.68452
Valid N (listwise)	315				

ด้านหลักสูตร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ต้องการ8	315	2.00	5.00	4.2762	.69340
ต้องการ9	315	3.00	5.00	4.3841	.67371
ต้องการ10	315	2.00	5.00	4.2571	.71421
ต้องการ11	315	3.00	5.00	4.2317	.74458
ต้องการ12	315	2.00	5.00	4.3143	.68628
ต้องการ13	315	2.00	5.00	4.2476	.67881
ต้องการ14	315	3.000	5.000	4.25397	.690432
Valid N (listwise)	315				

ด้านเครื่องมือ สถานที่

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ต้องการ15	315	2.00	5.00	4.2508	.72091
ต้องการ16	315	2.00	5.00	4.2571	.67760
ต้องการ17	315	3.00	5.00	4.2540	.69043
ต้องการ18	315	2.00	5.00	4.3175	.71884
ต้องการ19	315	2.00	5.00	4.2825	.70452
ต้องการ20	315	2.00	5.00	4.3111	.73474
ต้องการ21	315	3.00	5.00	4.2825	.69999
Valid N (listwise)	315				

ด้านการบริหารจัดการ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ต้องการ22	315	3.00	5.00	4.2540	.69043
ต้องการ23	315	2.00	5.00	4.3111	.73474
ต้องการ24	315	2.00	5.00	4.3111	.73474
ต้องการ25	315	2.00	5.00	4.3365	.71010
ต้องการ26	315	2.00	5.00	4.2857	.70097
ต้องการ27	315	2.00	5.00	4.3175	.71884
ต้องการ28	315	3.00	5.00	4.2540	.69043
ต้องการ29	315	2.00	5.00	4.2476	.67881
Valid N (listwise)	315				

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายชนาธิป สุภามงคล
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาสภาพ และความต้องการการจัดฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามความต้องการ ของตลาดแรงงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม
สาขาวิชา	บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
ประวัติ	ประวัติการศึกษา : พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564 หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2560 ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. 2553 – พ.ศ. 2555 มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 (วิทย์-คณิต) โรงเรียนเถินวิทยา จังหวัดลำปาง ประวัติการทำงาน : พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ - วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม จังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564 ตำแหน่ง ครูเอกชน วิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุงอินเตอร์-เทค จังหวัดชลบุรี ที่อยู่ : 103 หมู่ที่ 2 ตำบลแม่ถอด อำเภอกัน จังหวัดลำปาง 52160