

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบมาตรฐานอาชีพเพื่อประยุกต์ใช้ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาพัฒนาการของการจัดทำมาตรฐานอาชีพ (Occupational Standards) ในประเทศไทยที่ผ่านมา และ 2) เพื่อศึกษาหารูปแบบของมาตรฐานอาชีพ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย จากการศึกษาค้นคว้าพัฒนาการของการจัดทำมาตรฐานอาชีพในประเทศไทย สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2520-2543) ระยะก่อนการพัฒนามาตรฐานอาชีพ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2543-2545) เริ่มเรียนรู้ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) พัฒนามาตรฐานอาชีพ เริ่มต้น ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน) ยกระดับพัฒนามาตรฐานอาชีพ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า พัฒนาการของการนำเอาระบบนี้มาใช้ในประเทศไทยทั้งสี่ระยะดังกล่าว ยังดำเนินการได้อย่างล่าช้า และไม่ได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ เนื่องจากขาดการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการมีบทบาทเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการที่รัฐบาลขาดแนวทางที่ชัดเจนในการจัดทำนโยบายด้าน คุณวุฒิวิชาชีพและการเปลี่ยนแปลงผู้กำหนดนโยบายในภาครัฐบ่อยเกินไป

ตั้งแต่ พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา ได้มีการพัฒนามาตรฐานอาชีพแล้วในหลายสาขาอาชีพ เช่น สาขาค้าปลีก ได้เริ่มทำมาตรฐานของพนักงานขาย ส่วนอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ได้จัดทำมาตรฐานอาชีพสำหรับพนักงานเย็บ เป็นต้น แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมา การจัดทำมาตรฐานอาชีพในประเทศไทย ประสบอุปสรรคกับรูปแบบของมาตรฐานอาชีพที่พบว่าไม่คล่องตัวในการจัดทำ มีรายละเอียดมาก ผู้จัดทำมักสับสน การจัดทำมาตรฐานอาชีพจึงล่าช้า ผู้วิจัยจึงได้มีความประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหารูปแบบมาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมกับประเทศไทย โดยได้มีการทดลองจัดทำมาตรฐานอาชีพเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ แบบที่ใช้อยู่ปัจจุบัน และแบบใหม่ (แบบลดขนาด) เพื่อเปรียบเทียบและให้พนักงานของกลุ่มธุรกิจค้าปลีกได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การทดลองเขียนมาตรฐานอาชีพ, ทดลองใช้ปฏิบัติในสถานการณ์จริง, การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้ใช้ พบว่ามาตรฐานอาชีพแบบดั้งเดิม (ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน) ได้รับการยอมรับมากกว่า แม้ว่ารูปแบบมาตรฐานอาชีพทั้งสองรูปแบบ สามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติได้มาตรฐานได้ดีเช่นเดียวกัน แต่ในแง่ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า รูปแบบแรก มาตรฐานอาชีพที่มีการระบุหน่วยย่อย (Elements) ดีกว่าในประเด็นเกี่ยวกับความสะดวกในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ความง่ายที่จะทำความเข้าใจ ความเหมาะสมของเนื้อหา เมื่อนำไปใช้ในการสอนงาน ความเหมาะสมในการนำไปใช้ปฏิบัติงานประจำวัน และเป็นประโยชน์มากกว่า เมื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

The objective of this research was to study the development of the NVQ (National Vocational Qualification) project in Thailand which have been started since year 2000 and to examine the model of occupational standards to find what best suit in Thai setting. The study was found that the development of NVQ in Thailand can be divided into 4 periods; the first period (1977-2000) as seen as precondition of change which some private and government organizations had already developed the standard of work to use in their operation, especially the multinational companies. But after year 2000, the arrangement to formally learn from European Vocational Education have been actively pursued with collaboration from U.K., Germany, France and Australia. The third period (2003-2006) was the seen as the occupational standards had been made in many industries which Vocational Education Commission took a leading role in this phrase. But the fourth period(2006-2007) was become the time which occupational standards were largely upgraded to higher level (with more industries involved and more researches being done) However, NVQ project still lacks supports from private sectors and the government's policy was interrupted by interim government. NVQ project in Thailand is still a long way to succeed. The research also suggested that in order to succeed in implementing NVQ project in Thailand, the involvement of the private sectors was its critical factor as well as deregulating the educational law and commitment of government policy makers.

The second objective of this research was to examine the the model of occupational standards which being used in Thailand. The model which was being used now was criticised by involved parties as cumbersome, complex and time consuming. The research was done in retail business where salespersons were asked to write two different standards: the full model and the short model. The full model of standard was writing with more details of competence than the short model. The salesmen were involved in this experiment by being assessed by their supervisors when they followed the two different standards in their routine. The research was point out that full occupational standard model was largely accepted by participants than the other for the reason of ease of writing, convenient follow-up and practical coaching. The findings revealed that implementing the occupational standard in any society or organization, the full standard must be used for some period of time until involved people were accustomed to it, then the new and flexible model would be introduced and extensively used.