

## การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร\*

### The Training Curriculum Development For Thai And Foreign Employees On Food Manufacturing Industry

กาญจนา ลากุลเพลิน\*\*

ปานเพชร ร่มไทร\*\*\*

ปริญญา ทองสอน\*\*\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร 2) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย จุดหมาย และขอบเขต ขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตร ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความผู้เชี่ยวชาญทางด้านการประเมินหลักสูตรและการสอนจำนวน 5 ท่าน เครื่องมือ ได้แก่ 1) หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร 2) ตารางวิเคราะห์ปุยซองค์ (Puissance) ทำการวิเคราะห์หลักสูตรในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) กิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional Activity) การวัดและประเมินผล (Assessment Tank) สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการพัฒนาหลักสูตร ได้หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมในหลักสูตร สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล ซึ่งทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องและเหมาะสมกันของหลักสูตรอยู่ในระดับดี

2. ผลการประเมินหลักสูตร หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้านโดย ด้านวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) มีค่า P.M. = 10.96 ด้านกิจกรรมกิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional Activity) มีค่า P.M. = 12.70 และด้านการวัดและประเมินผล (Assessment Tank) มีค่า P.M. = 12.65 ส่งผลให้หลักสูตรฝึกอบรมนี้อยู่เกณฑ์การประเมินในระดับคุณภาพสูงหรือดีมาก สามารถนำไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ :** การพัฒนาหลักสูตร/หลักสูตรฝึกอบรม

\*นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร. ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\*อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## Abstract

The purposes of this research were to; 1) develop the training curriculum development for Thai and foreign employees on food manufacturing industry 2) assess the training curriculum for Thai and foreign employees on food manufacturing industry. There were 4 process used as follows; 1) Goal, target and domain setting 2) Curriculum design 3) Curriculum implementation and 4) Curriculum evaluation sample group, 5 Curriculum management specialists. Research tools were 1) The training curriculum for Thai and foreign employees on food manufacturing industry 2) Puissance Analysis table analyzing the curriculum in 3 factors which were Behavioral objective, Instructional Activity, Assessment Tank. The statistics used were mean, standard deviation. The results of research were as follows.

1) The results of curriculum development: The training curriculum for new Thai foreign employees on food manufacturing industry were Rationale/ Curriculum purposes/ curriculum structure/ Curriculum activities/ media used for the training/ measurement and assessment, which all factors were consistently considered “Good” level

2) The results of curriculum assessment: The training curriculum for Thai and foreign employees on food manufacturing industry was at a highly significant level in all 3 factors indicating as follows; Behavioral Objective was P.M. = 10.96 Instructional Activity was P.M. = 12.70 Assessment Tank was P.M. = 12.65, all of which supported the curriculum assessment at a highly significant level or an excellent level and are able to implement the training course effectively.

**Keywords:** The Training Curriculum Development

## บทนำ

ประเทศไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value Based Economy) มีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมากขึ้น เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้และกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า (นพรัตน์ มีศรี, และอมรินทร์ เทวตา, 2561) อุตสาหกรรมการผลิตอาหารเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งในด้านมูลค่าการผลิต การจ้างงาน การส่งออก รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมอื่นๆ ประเทศไทยถือเป็นผู้ส่งออกอาหารรายใหญ่มียอดการส่งออกเป็นอันดับที่ 16 ของโลกและอยู่ในอันดับที่ 4 ของภูมิภาคอาเซียน ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิต

อาหารได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐบาลไทยโดยมีนโยบายขยายบทบาทธุรกิจแปรรูปการเกษตรและอาหาร เพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตและการค้าที่มีศักยภาพวางเป้าหมาย “ครัวไทยสู่ครัวโลก” เพื่อมุ่งเน้นการเป็นผู้ประกอบการผลิตอาหารในอาเซียนและส่งเสริมให้ไทยเป็นผู้ส่งออกอาหารรายใหญ่อันดับ 1 ใน 5 ของโลก และเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตอาหารและเศรษฐกิจของไทยมีการขยายตัวได้เพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2558) อุตสาหกรรมการผลิตอาหารเป็นการนำผลผลิตจากภาคเกษตร ได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักด้วยการนำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในกระบวนการผลิตอาหาร เพื่อเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง ผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้นหรือขั้นกลาง เป็นสินค้ากึ่งสำเร็จรูปหรือสำเร็จรูป มีการควบคุมคุณภาพการผลิตตามหลักมาตรฐานสากล เช่น การดำเนินการผลิตตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ดีในโรงงานอาหาร (GMP) เพื่อส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีในการผลิตอาหาร

กิริยา กุลกลการ (2553) กล่าวว่า แรงงานเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้แข่งขันได้ในเวทีโลกได้ การที่แรงงานไทยมีระดับการศึกษาสูง เป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง การให้โอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตและในขณะเดียวกันแรงงานก็เป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น แรงงานแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ แรงงานทักษะ แรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานไร้ทักษะ แรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนถึง 3,020,000 คน มีจำนวน 4 สัญชาติ ได้แก่ ลาว กัมพูชา เวียดนาม พม่า ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด กิจการก่อสร้าง กิจการให้บริการต่างๆ และกิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม (กระทรวงแรงงาน, 2562) การที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ สถานประกอบการกิจการและโรงงานอุตสาหกรรมต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้จัดการฝึกอบรม (Training) ให้แก่พนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ส่งเสริมทักษะด้านการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และมีเจตคติที่ดีต่องาน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรช่วยพัฒนาความรู้ ให้แก่พนักงานใหม่ พนักงานเก่า และพนักงานชาวต่างชาติ โดยอาจดำเนินการฝึกอบรมโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้างาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การดำเนินการจัดการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้โดยจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก จากโครงสร้างการผลิตใช้แรงงานทักษะที่เป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น การเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศก่อให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน กระบวนการผลิตและเครื่องจักรจะมีขนาดเล็กลงแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิตเหตุผลดังกล่าว ทำให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมต้องมีคุณสมบัติที่สูงและเชี่ยวชาญ ชำนาญการ พนักงานต้องมีความสามารถทำงานได้หลากหลาย มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ แก้ปัญหาเบื้องต้น กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเป็นแนวทางซึ่งจะช่วยให้สถานประกอบการจัดเตรียมกำลังคนให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้เป็นอย่างดีคือ “การฝึกอบรม” ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามต้องการ

ความสำคัญที่เกิดขึ้นดังกล่าว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอาหารประกอบไปด้วยความหลากหลายของพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นแรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานไร้ทักษะ แรงงานเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานเมื่อได้เข้าทำงาน

ในสถานประกอบการกิจการนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับปรุงสมรรถนะการทำงาน ความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ การปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการนั้นๆ ตลอดจนเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีใน การประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะแรงงานที่มีทักษะ ในด้านความรู้ สำหรับผู้ที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอาหารพนักงานจะต้องมีความรู้ขั้นพื้นฐานที่สำคัญในเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย 5 ส.พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการผลิตอาหารต้องมีการ ควบคุมกระบวนการให้ถูกต้องมีคุณภาพ สะอาด และมีปลอดภัยตามมาตรฐานสากลปลอดภัยต่อผู้บริโภค จากการ สังเกตพฤติกรรมการทำงานและการสัมภาษณ์พนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพื้นฐานการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน โดยพนักงานยังขาดความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต อาหารเนื่องจากเป็นพนักงานที่รับเข้าใหม่และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานผลิตอาหาร จึงทำให้ ไม่ทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ การปฏิบัติตนด้านต่างๆ ให้ถูกสุขลักษณะในการปฏิบัติงานที่ดี อีกทั้งแรงงานชาวต่างชาติ ซึ่งเป็นพนักงานชาวกัมพูชาและพม่ายังขาดทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งปัญหาเกิดจากการสื่อสาร ทางด้านภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การใช้สื่อต่างๆ ยังไม่ครอบคลุม ดังนั้นอาจส่งผลให้พนักงานไม่เข้าใจ วิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรม การผลิตอาหารเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมให้แก่หน่วยงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอาหารที่มี ความสนใจนำไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมแก่พนักงาน เพื่อส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน ทักษะการคิด วิเคราะห์ขั้นพื้นฐานในการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร เพิ่มความปลอดภัยในกระบวนการผลิต ลดความเสี่ยง ที่เกิดขึ้นของงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิต อาหาร
2. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิต อาหาร

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และ แรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง

## 2. ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรที่ 1 คือ หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรม การผลิตอาหาร

2.2 ตัวแปรที่ 2 คือ คุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

2.2.1 ผลประเมินคุณภาพหลักสูตรและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม สำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ดำเนินการประเมินหลักสูตร โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เลือกแบบเจาะจง ประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance)

## 3. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรม การผลิตอาหาร ประกอบด้วยแผนฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย ดังนี้

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 3 เรื่อง 5 ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต

แผนฝึกอบรมหน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ผู้วิจัยขอเสนอวิธีวิจัยตามขั้นตอน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 จัดทำร่างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิต อาหาร

2. จัดทำร่างเอกสารหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย

2.1 ชื่อหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษาเอกสาร และข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม มาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อหลักสูตร คือ หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติใน อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

2.2 หลักการและเหตุผล นำมาใช้เป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้สอดคล้องกัน โดยจาก การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้หลักการและเหตุผลเชื่อมโยงไปถึงความสำคัญและ ความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิต อาหาร

2.3 วัตถุประสงค์ กำหนดคุณลักษณะพฤติกรรมต่างๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อผ่านกระบวนการต่างๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตรฝึกอบรมและสอดคล้องกับองค์ประกอบของการส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีทักษะปฏิบัติงานและทักษะการคิดวิเคราะห์ขั้นพื้นฐานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วจะสามารถตอบสนองความจำเป็นของการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมได้

2.4 เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้การจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาถูกต้องเหมาะสมต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลัก

2.5 โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารในลักษณะของหน่วยการเรียนรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ เนื้อหาการฝึกอบรม จำนวนเวลาในการฝึกอบรม

2.6 แนวทางในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม จัดทำแผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่แสดงถึงรายละเอียดของการจัดประสบการณ์เรียนรู้และระยะเวลาที่ใช้ ประกอบด้วย ขอบข่ายเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ ขั้นตอนการจัดกิจกรรม 3 ชั้น คือ ขั้นนำ ชั้นกิจกรรมการเรียนรู้และขั้นสรุป และใช้วิธีการดำเนินการฝึกอบรมที่หลากหลาย ได้แก่ การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การชมวีดิทัศน์

2.7 การวัดและการประเมินผล โดยใช้หลักการประเมินตามสภาพจริงเพื่อประเมินผลหลักสูตร ดังนี้

2.7.1 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วย ดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้ ก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้และระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการสังเกตพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในการฝึกอบรม ด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมของแต่ละหน่วยและหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมในแต่ละหน่วย ทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแบบประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามใบงานซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามลำดับคุณภาพ

2.7.2 วัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนในการประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในขั้นตอนการประเมินหลักสูตรผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุชองค์ (Puisseance) มาทำการวิเคราะห์หลักสูตรในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) กิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional Activity) และการวัดและประเมินผล (Assessment Tank) ดำเนินการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

3. นำร่างหลักสูตรที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดูความเหมาะสมของรายละเอียดของส่วนต่าง ๆ นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำร่างหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรเพื่อพิจารณาความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบในหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใด

5. ผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรจำนวน 5 ท่าน

6. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาความเหมาะสมของหลักสูตร เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลการวัดและตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) หากพบประเด็นหรือเนื้อหาไม่มีความเหมาะสมผู้วิจัยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

### **ระยะที่ 2 ประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร**

การประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วยแผนฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย ใช้เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร 16 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน ในการประเมินคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance) และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร ผลการประเมินที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ก่อนนำไปประเมินคุณภาพหลักสูตรในขั้นต่อไป

### **ระยะที่ 3 ประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร**

การประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ดำเนินการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance) เป็นการคุณภาพหลักสูตรก่อนนำไปใช้งานวิธีการประเมินนี้เหมาะสำหรับหลักสูตรที่สร้างขึ้นใหม่ โดยทำการประเมินในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) กิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional Activity) การวัดและประเมินผล (Assessment Tank) โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วยแผนฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย ในแต่ละหน่วย การฝึกอบรมประกอบด้วยส่วนย่อย 6 ส่วน คือ ชื่อหน่วยการฝึกอบรม จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ใช้เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร 16 ชั่วโมง ผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินหลักสูตรและการสอนเพื่อประเมินความคุณภาพหลักสูตรจำนวน 5 ท่าน

### **สรุปผลการวิจัย**

การวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้พัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และลิวอิส (Saylor, Alexander., & Lewis, 1974) หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ที่มี 7 องค์ประกอบ คือ ที่มาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล ผลการประเมินพบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากเนื้อหาสอดคล้องกัน แผนการจัดการจัดกิจกรรมมีการเรียงลำดับตามหัวข้อได้เหมาะสมตามความยากง่ายและเป็นขั้นตอน มีความเหมาะสมในการนำไปจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงาน การคิดวิเคราะห์และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ได้อยู่ในระดับดี ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างหลักสูตรให้มีลักษณะเป็นหน่วยการเรียนรู้

จำนวน 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร หน่วยที่ 2 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย หน่วยที่ 3 เรื่อง 5ส พื้นฐานของคุณภาพและการเพิ่มปริมาณผลผลิต หน่วยที่ 4 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ละหน่วยประกอบด้วย สารสำคัญ จุดประสงค์ การฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ใช้ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมตลอดหลักสูตรรวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง

2. ผลการประเมินคุณภาพร่างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติ ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการประเมินแผนการฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย พบว่าทุกหน่วยมีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงยกเว้นแผนฝึกอบรมหน่วยที่ 1 เรื่องภาษาและวัฒนธรรมในองค์กร พบว่าค่าคุณภาพด้านจุดประสงค์การเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางที่ P.M. = 9.75 ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาการฝึกอบรมให้ตรงจุดประสงค์การเรียนรู้ ควรเพิ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นและเชื่อมโยงเนื้อหาให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างนี้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในหลายๆ ด้าน เพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นโดยมีสาระสำคัญที่ดำเนินการปรับปรุงดังนี้ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ให้เป็นเชิงพฤติกรรมเพื่อให้ผู้นำหลักสูตรไปใช้มีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านเอกสารประกอบหลักสูตร ผู้วิจัยได้เขียนคำแนะนำสำหรับการใช้เอกสารหลักสูตรเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้นำหลักสูตรไปใช้มีความเข้าใจ ตลอดจนสามารถเตรียมการจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เพิ่มเติมสารบัญ คำแนะนำการใช้เอกสารหลักสูตร ทำการปรับปรุงการใช้ภาษาให้มีความคงเส้นคงวา ชัดเจนและเป็นระบบ ปรับปรุงชื่อกิจกรรมให้มีความคล้องจองเพื่อความน่าสนใจ ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินในแต่ละแผนการจัดการกิจกรรมให้มีความชัดเจนขึ้น ปรับปรุงกิจกรรมให้ผู้ฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีการแสดงออกในการร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรฉบับร่างให้มีคุณภาพก่อนนำไปประเมินคุณภาพในขั้นต่อไป

3. ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้าน การประเมินหลักสูตรและการสอน เพื่อทำการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารที่ได้ทำการแก้ไขและปรับปรุงด้านต่างๆ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยผลประเมินคุณภาพแผนฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย พบว่าแผนฝึกอบรมทุกหน่วยมีค่าคุณภาพอยู่ในระดับสูงส่งผลให้หลักสูตรนี้มีค่าคุณภาพเฉลี่ยตลอดหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) มีค่า P.M. 10.96 ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional Activity) มีค่า P.M. 12.70 และการวัดและประเมินผล (Assessment Tank) มีค่า P.M. 12.65 ซึ่งค่าที่ได้เป็นไปตามเกณฑ์กำหนดที่ค่า P.M.10-18 หมายถึง หลักสูตรมีคุณภาพสูงหรือดีมาก ดังนั้นหลักสูตรนี้สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### อภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้



## 1. ผลการพัฒนาหลักสูตร

การที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรม การผลิตอาหาร ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อการส่งเสริมทักษะการ ปฏิบัติงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ให้มีความรู้ขั้นพื้นฐาน มีเจตคติที่ต่องานและองค์กร เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้ และดำเนินการพัฒนา หลักสูตรตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และลิวอิส (Saylor, Alexander., & Lewis, 1974) ที่มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต 2) การออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วย การสร้างหลักสูตร และการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การประเมินหลักสูตร จึงทำให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี มาก เนื่องจากมีองค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตรครบถ้วน เหมาะสม สอดคล้องกัน ทั้งองค์ประกอบภายใน และ แผนการจัดกิจกรรม อีกทั้งยังมีการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องซึ่งทำให้ได้แนวคิดพื้นฐาน หลักการของหลักสูตรที่ชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาร์ริกซ์ มีแจ็ง และสิริพร ปาณาวงษ์ (2553) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 2 พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายโครงสร้างของหลักสูตร หน่วยการ ฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรภัทร เตชะวัฒน์ศิริดำรง (2553) ที่กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิสิต ปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีองค์ประกอบ 6 ส่วน คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและ เหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ แนวคิดของ ทวีป อภิสิทธิ์ (2551) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จัดว่าเป็นการพัฒนาคนเพื่อให้เกิด การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมितिไกร (2558) ที่ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## 2. ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

การประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรม การผลิตอาหาร ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puissance) เนื่องจากวิธีนี้ เหมาะสมกับหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาใหม่และมีการประเมินครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม (Instructional Activity ด้านการวัดและ ประเมินผล (Assessment Tank) ในการหาค่าคุณภาพว่าหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นนั้นมีความเหมาะสมและความสอดคล้องระหว่าง องค์ประกอบของโครงสร้างด้านต่างๆ อยู่ในระดับมากเพียงใด โดยผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วเห็นว่า หลักสูตรมี คุณภาพอยู่ในระดับสูงหรือดีมากโดยหลักสูตรมีค่า P.M. ที่ 12.10 สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างมี ประสิทธิภาพสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ เจตคติในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554) ที่กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่า

ของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้นๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหนเมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่มีอะไรที่ต้องแก้ไข เพื่อนำผลที่ได้มาให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชาย สังข์สี (2550) ได้ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินโครงสร้างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตรโดยรวมเฉลี่ย 0.98 การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพผลสามารถพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและความสามารถในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนของผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วารุณี อัครวโกทิน (2554) ได้ทำการศึกษาผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ได้ถูกออกแบบมาเพื่อใช้สำหรับฝึกอบรมพนักงานคนไทยและชาวต่างชาติ ทั้งนี้คนทั้ง 2 กลุ่มเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายด้านการเรียนรู้ ด้านการศึกษา ด้านภาษา และด้านวัฒนธรรมประเพณี ดังนั้นหากนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้จะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมและความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ได้รับการฝึกอบรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมควรมีการแยกหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับพนักงานแต่ละเชื้อชาติ เนื่องจากการที่พนักงานมีหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษาและวัฒนธรรม ความแตกต่างกันเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลต่อเนื่องให้การฝึกอบรมไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปหากมีการนำหลักสูตรไปประเมินคุณภาพโดยใช้เทคนิคปุยซองค์ (Puisseance) ในขั้นตอนการประเมินหลักสูตรควรเลือกใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ภาคอุตสาหกรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ มีเนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำไปใช้งาน

3. ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมกับกลุ่มพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหาร เพื่อเป็นการประเมินคุณภาพของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นว่าสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมแก่พนักงานให้เกิดประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใด และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรอื่นๆ ต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2562). *แนวทางหลักของการจัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.(พ.ศ.2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- กิริยา กุลกลการ. (2553). *ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- ชูชัย สมितिไกร. (2558). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีป อภิลิทธิ. (2551). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ มีศรี และอมรินทร์ เทวตา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน*. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). *การพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี อัครโกคิน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาคูผู้ใหญ่, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนิติตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุูนย์วิจัยกสิกร. (2558). *มูลค่าการส่งออกอาหารแปรรูปไทย อัตราการขยายตัวของมูลค่าส่งออก และส่วนแบ่ง มูลค่าส่งออกอาหารของไทยในตลาดโลก ปี 2554-2558*. วันที่ค้นข้อมูล 15 ธันวาคม พ.ศ. 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEknowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/ExportProcessedFood.pdf>
- สมชาย สังข์สี. (2550). *หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุฎิบัณฑิตการศึกษาคูฎิบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารีรักษ์ มีแจ้ง และสิริพร ปาณางษ์. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษโดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 2*. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร 12(2).
- Saylor,J.G., Alexander, W.M.(1974). *Planning Curriculum for Schools*. New York : Holt. Rinehart and Winston.