

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษา  
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ผู้วิจัย นายพิเชษฐ สวัสดิ์ ปริญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษานอกระบบ)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี (2) อาจารย์ ดร.ปาน กิมปี

(3) อาจารย์ ดร.ชลทิศย์ เอี่ยมสำอางค์ ปีการศึกษา 2547

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการระหว่างสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมและสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ (3) ศึกษาแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง โดยเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมได้จำนวน 25 คน เจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม จำนวน 56 คน และเจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ จำนวน 44 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจงเฉพาะสถานประกอบการที่รับผู้รับการฝึกรุ่น 1/2545 และ 2/2545 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 125 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร (2) ความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการระหว่างสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม และประเภทธุรกิจและบริการไม่แตกต่างกัน และ (3) กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนาฝีมือแรงงาน การประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ

**Thesis title:** GUIDELINES FOR COOPERATION IN JOINT – TRAINING IN THE ENTERPRISES : A CASE STUDY OF PHATTALUNG SKILL DEVELOPMENT CENTER

**Researcher:** Mr. Pichet Sawasdee; **Degree:** Master of Education (Non - Formal Education); **Thesis advisors:** (1) Dr.Sumalee Sungsi, Professor; (2) Dr. Pan Kimpee (3) Dr.Chonlatit Aiamsamang, **Academic year:** 2004

### ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study the problems of cooperation in joint – training in the enterprises of Phattalung Skill Development Center; (2) to compare the opinions about the cooperative problems of in joint – training in the enterprises between the industrial and the business service enterprises; and (3) to study the guidelines for the cooperation in joint – training in the enterprises of Phattalung Skill Development Center.

The research samples totaling 125 subjects consisted 25 government officials in Phattalung Skill Development Center who work with the training project, 56 owners of industrial enterprises and 44 owners of business service enterprises which were purposively selected only those who accepted the trainees for the period of 1/2545 and 2/2545. The research instruments were questionnaires and the interview forms to obtain information about cooperation in joint – training in 5 aspects namely, management, quality standard control, academic affairs, equipment and buildings, and personal. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and t- test.

The results of this study were: (1) the problems of cooperation in joint-training in the enterprises of Phattalung Skill Development Center were at the medium level in all 5 aspects: management quality standard control, academic affairs, equipment affairs, equipment and buildings, personal; (2) no significant difference was found between the opinions of industrial enterprise owners and those of business services enterprise owners regarding the problems of cooperation in joint – training in the enterprises; and (3) the sample presented the guidelines for cooperation in joint – training in the enterprises of Phattalung Skill Development Center in 5 aspects: management quality standard control, academic affairs, equipment affairs, equipment and buildings, personal.

**Keywords:** Skill development, Cooperation, Joint – training in the enterprises

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี สังข์ศรี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร. ปาน กิมปี และอาจารย์ ดร. ชลทิตย์ เอี่ยมสำอางค์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม แขนงวิชาการศึกษานอกระบบ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์นี้อย่างใกล้ชิด เสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน อาจารย์ชาติรี อายุวัฒน์ ศึกษานิเทศก์ สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน อาจารย์ขวัญชัย ชูไผ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีพัทลุง อาจารย์อารักษ์ ทองปาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพัทลุงแห่งที่ 2 ภูวนินิต โส้วโสภณกุล ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดพัทลุงไทยยนต์กลการ และคุณจิรัฐ ลำแดง เจ้าของร้านเอเชียการช่าง ที่กรุณาช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรังและสถานประกอบการต่างๆ ในจังหวัดตรัง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดสอบเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจากผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และสถานประกอบการต่างๆ ในจังหวัดพัทลุง ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้รับความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย รวมทั้งกลุ่มประชากรทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการทำวิจัย โดยได้ช่วยตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนกำลังใจจากคุณพรณี สวัสดิ์ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง เป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยถือว่ามีค่าเป็นอย่างยิ่ง

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออมอบให้ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

พิเชษฐ สวัสดิ์

สิงหาคม 2547

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
กรอบความคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
การพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	12
การพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	28
ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	43
การฝากฝึกในสถานประกอบการ.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ.....	76
2.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	76
2.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของ สถานประกอบการ.....	83
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน ระหว่างเจ้าของ สถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม กับเจ้าของ สถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ.....	92
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ.....	93
4.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	93
4.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของ สถานประกอบการ.....	100
4.3 สรุปแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน.....	106

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
สรุปผลการวิจัย.....	116
อภิปรายผล.....	123
ข้อเสนอแนะ.....	133
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	140
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	141
ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	143
ค แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย.....	153
ประวัติผู้วิจัย.....	170

ญ

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนข้าราชการ.....	32
ตารางที่ 2.2 จำนวนลูกจ้างประจำ.....	33
ตารางที่ 2.3 จำนวนวิทยากรพิเศษ.....	33
ตารางที่ 2.4 รายละเอียดหลักสูตรช่างซ่อมรถจักรยานยนต์.....	35
ตารางที่ 2.5 รายละเอียดหลักสูตรช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร.....	36
ตารางที่ 2.6 รายละเอียดหลักสูตรช่างเชื่อมไฟฟ้า.....	37
ตารางที่ 2.7 รายละเอียดหลักสูตรช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ.....	38
ตารางที่ 2.8 รายละเอียดหลักสูตรช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีระดับต้น.....	40
ตารางที่ 2.9 รายละเอียดหลักสูตรพนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ.....	41
ตารางที่ 2.10 ผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	42
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง.....	72
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าของสถานประกอบการ.....	74
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	76
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	77
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	78
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านวิชาการ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	79

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	81
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	82
ตารางที่ 4.9 รายการปัญหาอื่นๆ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	83
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	84
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ในด้านการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	85
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ในด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	86
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ในด้านวิชาการ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	87
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ในด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	89



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของ สถานประกอบการ ในด้านบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ.....	90
ตารางที่ 4.16 รายการปัญหาอื่นๆ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ.....	91
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน ระหว่างเจ้าของ สถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม และเจ้าของ สถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ.....	92
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการตามความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	93
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ตามความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	95
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ ด้านวิชาการ ตามความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	96
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ ตามความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง.....	97
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	98
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทาง การประสานความร่วมมือ ตามความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	99

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝัก ในสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของ เจ้าของสถานประกอบการ.....	100
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝัก ในสถานประกอบการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ.....	101
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝัก ในสถานประกอบการ ด้านวิชาการ ตามความคิดเห็นของ เจ้าของสถานประกอบการ.....	102
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝัก ในสถานประกอบการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ.....	103
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝัก ในสถานประกอบการ ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของ เจ้าของสถานประกอบการ.....	104
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทาง การประสานความร่วมมือการฝากฝักในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ.....	105
ตารางที่ 4.30 สรุปแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝัก ในสถานประกอบการ.....	106

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า มีความสอดคล้องรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ทั้งในด้านธุรกิจบริการและอุตสาหกรรม สิ่งสำคัญที่นอกเหนือไปจากปัจจัยทางด้านเงินทุนทรัพยากรธรรมชาติเทคโนโลยีและการจัดการแล้วนั้น ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องผลักดันให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะหากประเทศมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือความรู้ ความสามารถ ย่อมส่งผลต่อภาพรวมของการผลิตและการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยเช่นกัน ดังนั้นการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาประชากรของชาติให้มีพัฒนาการด้านสติปัญญา เสริมสร้างทักษะฝีมือ ความมีระเบียบวินัยความรับผิดชอบ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ จึงเป็นนโยบายสำคัญซึ่งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรต่าง ๆ ได้เข้ามาจับบทบาทหน้าที่ดำเนินการ โดยใช้การศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียนเป็นเครื่องมือนำทางสู่การพัฒนา การดำเนินการดังกล่าวมาข้างต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นอีกองค์กรของรัฐ ที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในรูปแบบของการศึกษานอกระบบโรงเรียน และกิจกรรมด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่ประชากรวัยทำงาน เพื่อให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามมาตรฐานของงาน และมีความพร้อมที่จะพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2544: 1)

นอกจากภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมอาชีพในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานของประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีกิจกรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การประสานความร่วมมือกับภาครัฐ และสถานประกอบการภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อร่วมกันใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการระดมความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในด้านความร่วมมือของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบการภาคเอกชนนั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2541: 136-137) ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะ ดังนี้คือ

1. ร่วมเป็นกรรมการ ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) กรรมการคณะนี้มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย

มาตรการ แนวทางในการฝึกอาชีพและประสานแผนการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน คณะกรรมการประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็น ประธาน รัฐมนตรีช่วยว่าการเป็นรองประธาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ภาคเอกชนที่เป็นกรรมการประกอบด้วย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประธานหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสมาคมธนาคารไทย ประธานสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ประธานสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย ประธานสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย นายกสมาคมพัฒนาประชากร และผู้แทนคณะกรรมการประสานงานองค์กรเอกชนพัฒนาชนบท

2. มีส่วนร่วมในการฝึกงาน การมีส่วนร่วมในการฝึกงานของเอกชนมี 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การฝึกช่างฝึกหัด สถานประกอบการคัดเลือกผู้หางานเข้าเป็นช่างฝึกหัดตาม ความต้องการของตน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดการฝึกภาคทฤษฎี และสถานประกอบการจัดฝึก ภาคปฏิบัติ การฝึกภาคทฤษฎีจะสลับกับการฝึกภาคปฏิบัติจนครบหลักสูตร ช่างฝึกหัดจะได้รับเบี้ย ฝึกงานจากสถานประกอบการ และได้รับการจ้างงานเมื่อฝึกจบแล้ว

2.2 การส่งเสริมการฝึกในกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยให้สถานประกอบการ สามารถจัดการฝึกอบรมในกิจการของตนเอง โดยช่วยจัดหลักสูตร และการจัดหาวิทยากรให้

อย่างไรก็ตามการดำเนินงานที่ผ่านมาของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน และไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ รวมทั้งยังไม่สามารถจัด ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของประเทศ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2539: 65 -71) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีนโยบายที่จะขยายการจัดตั้ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ให้ครบ 76 จังหวัด รวม 76 แห่ง ภายในปี 2540 เพื่อใช้เป็น เครื่องมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ของประเทศ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2534 มีสาระสำคัญ คือ จัดตั้งสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นในจังหวัดที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรม และขยายการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้ครบ ทุกจังหวัดภายในปี พ.ศ. 2539 เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนช่างฝีมืออุตสาหกรรม และได้เปิดดำเนินการตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม 2540 เป็นต้นมา ปัจจุบันศูนย์ปฏิบัติงานตามนโยบาย และเป้าหมายของกรม ในภาระกิจหลัก 3 ประการ ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ศูนย์ ยังได้ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน

ภาครัฐ เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานอีกด้วย (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง 2540: 13)

การฝึกอบรมกิจกรรมฝึกเตรียมเข้าทำงานในสถานที่ของศูนย์ เป็นการฝึกอบรมให้เยาวชน ที่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงาน เพื่อฝึกให้มีฝีมือขั้นพื้นฐานเพียงพอที่จะ เข้าทำงาน โดยเน้นการฝึกภาคทฤษฎีและฝึกภาคปฏิบัติเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 4 - 10 เดือน ตามความ ยากง่ายของแต่ละสาขาอาชีพ หลังจากนั้นจะถูกส่งไปฝึกในสถานประกอบการภาคเอกชนอีก เป็นระยะเวลา 2 เดือน จึงจะถือว่าจบหลักสูตร และจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง 2540: 16)

ปีงบประมาณ 2545 ที่ผ่านมาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง เปิดรับสมัครผู้รับ การฝึกเข้าฝึกอบรมจำนวน 2 รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ 1 / 2545 และรุ่นที่ 2 / 2545 ในสาขาอาชีพช่าง อุตสาหกรรมรวม 5 สาขาอาชีพ ประกอบด้วยช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ และช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี นอกจากนี้ยังเปิดฝึกอบรมใน สาขาอาชีพธุรกิจบริการอีก 1 สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาพนักงานเทคโนโลยี และสารสนเทศ จำนวน ผู้รับการฝึกทุกสาขาอาชีพที่เข้าฝึกทั้งหมด 209 คน มีผู้สำเร็จการฝึกได้รับวุฒิบัตรจำนวน 92 คน มีจำนวนผู้สำเร็จการฝึกคิดเป็นร้อยละ 44.02 (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง 2545: 7) จากรายงานผลการฝึกดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่ามีผู้สำเร็จการฝึกน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับผู้สมัครเข้า ฝึกอบรมที่มีจำนวนมาก สาเหตุของปัญหาอาจจะมาจากหลาย ๆ ด้าน เนื่องจากการฝึกอบรมในหลักสูตร ฝึกเตรียมเข้าทำงาน ศูนย์จะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการให้เข้ามามีบทบาทมี ส่วนร่วม รับช่วงต่อเนื่องเข้าฝึกงานในสถานประกอบการโดยขอความร่วมมือให้สถานประกอบการ จัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้รับการฝึก การฝึกในสถานประกอบการจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์ กับสาขาอาชีพที่ฝึกไปจากศูนย์ ปัญหาการฝึกอบรม จากสรุปผลรายงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง (2543: 15) กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคไว้ว่า เนื่องจากจังหวัด พัทลุงเป็นเมืองเกษตรกรรม สถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมมีน้อยในช่วงการฝึกฝึกใน สถานประกอบการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรจำเป็นต้องส่งผู้รับการฝึกบางส่วนไปฝึกฝึกใน พื้นที่จังหวัดใกล้เคียงและการฝึกเตรียมเข้าทำงานทุกสาขาอาชีพทุกโครงการจะดำเนินการได้ผลดี เมื่อเสร็จสิ้นภาระกิจภาคเกษตร หรือล่วงเลยฤดูฝนไปแล้ว

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2534: 226 - 227) ได้สรุปผลการประเมินผลการจัดการศึกษา นอกกระบบเพื่อการพัฒนาทักษะและอาชีพไว้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในระบบ และ นอกกระบบยังไม่สามารถเตรียมผู้เรียนให้ประกอบอาชีพ โดยเฉพาะความสามารถในการสร้างงาน เพื่อประกอบอาชีพอิสระ หรือผู้ประกอบการได้ สาเหตุปัญหามาจาก 1) ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการ

วางแผน 2) หลักสูตรการเรียนการสอนปรับไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) ระเบียบปฏิบัติของทางราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพที่ครบวงจร 4) หลักสูตรระยะสั้นที่เปิดสอนในปัจจุบันมีความแตกต่างกันมากระหว่างคุณภาพของหลักสูตรและการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะบางหน่วยงานขาดระบบควบคุมมาตรฐานของการฝึกอบรม 5) ขาดการประสานงานและระดมสรรพกำลังในการดำเนินงาน จากแหล่งประกอบการผู้ว่าจ้างและชุมชนเพื่อช่วยผ่อนภาระในการลงทุน และจะช่วยให้การฝึกงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง 6) ขาดการแนะแนวอาชีพ และการจัดหางานทำให้แก่นักศึกษา ทำให้นักศึกษาไม่มีโอกาสได้พิจารณาความเหมาะสมของตนเองในการประกอบอาชีพก่อนที่จะเลือกเรียนวิชาชีพในสาขานั้นๆ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุสำคัญของการออกกลางคัน และมีจำนวนของผู้สำเร็จการศึกษาน้อย

นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยที่กล่าวถึงปัญหา และอุปสรรคของการฝึกอบรมอาชีพไว้ว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนากำลังคนที่อยู่ต่างสังกัด ยังขาดการประสานงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ไม่สามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ ร่วมกันทั้งในด้าน งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสถานที่ฝึกงาน สำหรับในเรื่องจุดอ่อนของความร่วมมือกับสถานประกอบการนั้น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับปัญหาความร่วมมือในการฝึกอบรม เรื่องทุนที่มีอยู่จำกัด แรงจูงใจไม่เพียงพอ กฎระเบียบมากเกินไปและไม่มีความร่วมมือในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการฝึกอบรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2541: 146 - 148) และ ชีรวุฒิ บุญยโสภณ (2542: 64-65) กล่าวว่า ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อผลิตช่างอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพนั้นส่วนหนึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน การบริจาคอุปกรณ์การศึกษาเป็นต้น สาเหตุที่ความร่วมมือดังกล่าวไม่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเท่าที่ควรนั้น เนื่องจากประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายรองรับในการจูงใจให้สถานประกอบการมาร่วมมือ และขาดการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ จึงทำให้ยังไม่ทราบถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากสถานศึกษา ในความร่วมมือซึ่งกัน และกันเพื่อผลิตช่าง เนื่องจากสถานประกอบการมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อหวังผลกำไร จึงมีความคิดว่าการรับนักศึกษาเข้ามาฝึกงาน อาจจะทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการผลิต เพราะนักศึกษาขาดประสบการณ์ นอกจากนี้สถานประกอบการยังขาดความเชื่อถือในคุณภาพของนักศึกษาฝึกงาน ด้านระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความเชื่อมั่นในตนเอง สิ่งเหล่านี้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขโดยด่วน

การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งจัดปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยหน่วยภาครัฐบาลหน่วยงานเดียวย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และ

ด้านเทคโนโลยีจึงอยู่ที่การปรับวิธีการทำงาน เช่น นำรูปแบบการบริหารจัดการธุรกิจเชิงรุกมาใช้ รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการภาคเอกชน มีการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้รวดเร็วทันทั่วถึง ให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบมีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมมือกันใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจุบันความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลก โดยภาครัฐ และเอกชนหลายหน่วยงาน ได้กำหนดแนวทางการร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เช่น แนวทางความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อนำมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้ในการจัดกลุ่มพนักงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2539: 50) และแนวทางความร่วมมือระหว่างกลุ่ม บริษัทฮอนด้าประเทศไทยกับกรมอาชีวศึกษา ร่วมมือกันลงนามเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2537 มีประเด็น สำคัญ 6 ด้าน คือ ความร่วมมือด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ครุภัณฑ์ และ ด้านงบประมาณ (วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ 2544: 7-10)

นอกจากนี้ ศิริพรรณ ชุมชุม (2545: 79-85) ได้เสนอแนวทางการประสานความร่วมมือ ระบบความร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการในอาชีพรูปแบบใหม่ เพื่อการเป็นหุ้นส่วน ในอนาคต รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างวัฒนธรรม ใหม่ของความร่วมมือในการพัฒนาทักษะความรู้ของเยาวชน และประชาชนเน้นเรื่องการประสาน ผลประโยชน์เป็นหลัก โดยสถานประกอบการจะได้แรงงานที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีศักยภาพความ พร้อมในการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาจะได้เรียนรู้ในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ แนวทางความร่วมมือรูปแบบใหม่นี้หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ควรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถใน 5 ประเด็น ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้าน การควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์อาคารสถานที่ และด้านบุคลากร

การประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการเป็นหน้าที่หลักที่จะต้องประสานทั้ง นโยบายและการปฏิบัติ สอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยุคปัจจุบันที่มีจุดเน้น ในด้านการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการ ฝึกออาชีพของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาดังกล่าวเพื่อหา แนวทางที่เหมาะสมในการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการต่อไป



## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการระหว่างเจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมและประเภทธุรกิจและบริการ

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

## 3. กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการประสานความร่วมมือระบบความร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการในอาชีพรูปแบบใหม่ของ ศิริพรรณ ชุมนุม (2545: 79-85) โดยนำมาใช้เป็นกรอบแนวทาง การประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง รายละเอียดภาพที่ 1.1



**5.3 ประเด็นที่ศึกษา** เกี่ยวกับการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ  
ใน 5 ประเด็นดังนี้

- 5.3.1 ด้านการบริหารจัดการ
- 5.3.2 ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน
- 5.3.3 ด้านวิชาการ
- 5.3.4 ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่
- 5.3.5 ด้านบุคลากร

## 6. นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

**6.1 การประสานความร่วมมือ** หมายถึง การดำเนินกิจกรรมร่วมกันในการปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ ระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง กับสถานประกอบการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วยด้าน การบริหารจัดการ การควบคุม คุณภาพมาตรฐาน วิชาการ เครื่องมืออุปกรณ์อาคารสถานที่ และบุคลากร

**6.1.1 การประสานความร่วมมือด้านการบริหารจัดการ** หมายถึง ความร่วมมือในการวางแผนโครงการฝึกอาชีพ การจัดสรรทรัพยากร ขั้นตอนการทำงาน การติดต่อประสานงาน และบุคคลที่รับผิดชอบ ในการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ

**6.1.2 การประสานความร่วมมือด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน** หมายถึง ความร่วมมือในการจัดระบบการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการฝึกอบรม การปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานการฝึก การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการแก้ไขข้อบกพร่องจากการฝึกอบรม

**6.1.3 การประสานความร่วมมือด้านวิชาการ** หมายถึง ความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตร วิธีการฝึกอบรมเอกสารประกอบการฝึก ตำรา คู่มือการฝึก การจัดแหล่งการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม

**6.1.4 การประสานความร่วมมือด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และอาคารสถานที่** หมายถึง ความร่วมมือในการใช้อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ช่วยฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม แหล่งการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวก

**6.1.5 การประสานความร่วมมือด้านบุคลากร** หมายถึง ความร่วมมือในการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร การต้อนรับ การประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้และคุณวุฒิของบุคลากร และการจัดฝึกอบรมบุคลากรวิทยากรสอนงาน

6.2 การฝึกฝึกในสถานประกอบการ หมายถึง การส่งผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานออกไปฝึกงานตามสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อให้มีประสบการณ์ในการทำงาน และคุ้นเคยกับชีวิตในสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม

6.3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอาชีพในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

6.4 ผู้จัดการฝึกอบรม หมายถึง เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการที่ร่วมมือกันฝึกอบรมให้แก่ผู้รับการฝึก หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงในสาขาช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างเครื่องทำความเย็น และปรับอากาศ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี และพนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ

6.5 สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม และสถานประกอบประเภทธุรกิจและบริการ ในสาขาอาชีพช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี และพนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศที่รับผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงเข้าฝึกงาน

6.6 เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่งานประสานการฝึก

6.6.1 อาจารย์ผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนทฤษฎีและปฏิบัติให้กับผู้รับการฝึกในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

6.6.2 เจ้าหน้าที่งานประสานการฝึก หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง กับสถานประกอบการ

6.6.3 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

6.7 ผู้รับการฝึก หมายถึง ผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง รุ่นที่ 1/2545 และ 2/2545 ใน 6 สาขาอาชีพ ประกอบด้วย ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี และพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ  
ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

7.2 ได้ทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประสานความร่วมมือ  
การฝากฝึกในสถานประกอบการ

7.3 ได้แนวทางที่เหมาะสมในการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ

7.4 เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ  
ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และศูนย์ ฯ อื่น ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของ  
สถานประกอบการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์  
สำนักบรรณสารสนเทศ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ :กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักวิชาการหลายท่าน อีกทั้งการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยคาดหวังผลสรุปที่ได้จากการวิจัย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และศูนย์อื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน วรรณกรรมที่นำเสนอประกอบด้วย

1. การพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - 1.1 ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - 1.2 ความจำเป็นของการพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - 1.3 วิธีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - 1.4 หน่วยงานที่รับผิดชอบ
  - 1.5 ปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. การพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง
  - 2.1 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
  - 2.2 กิจกรรมที่ดำเนินการ
3. ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - 3.1 แนวคิดด้านความร่วมมือ
  - 3.2 ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน
4. การฝากฝึกในสถานประกอบการ
  - 4.1 รูปแบบการฝากฝึกในสถานประกอบการ
  - 4.2 หลักการฝากฝึกในสถานประกอบการ
  - 4.3 วิธีการฝากฝึกในสถานประกอบการ
  - 4.4 หน้าที่ความรับผิดชอบงานฝากฝึกในสถานประกอบการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. การพัฒนาฝีมือแรงงาน

### 1.1 ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ในมาตรา 5 ให้ความหมาย การพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีฝีมือ ความรู้ความสามารถรียบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน อัน ได้แก่ การฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและการอื่นที่เกี่ยวข้อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2545: 6) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรมมีการวางแผนพัฒนากำลังคนให้ มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ประเทศที่มีเสถียรภาพในการแข่งขันทางธุรกิจระดับนานาชาติ จะต้องมีการจัดบุคลากรที่ต่อเนื่องเป็นระบบมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคุณสมบัติให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต การบริการและภาคเกษตร ตลอดจนผู้ว่างงาน

สมชาติ เลขาถาวร (2544: 115) กล่าวว่า การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการพัฒนา โดยกระบวนการฝึกอบรมเป็นหลัก การฝึกอบรมเน้นปฏิบัติยิ่งกว่าทฤษฎี ด้วยหลักสูตรที่ยืดหยุ่น สามารถปรับหรือกร่างใหม่ได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้รับการ พัฒนาไปสู่การรู้จริง และสามารถทำได้จริงในอาชีพ มีความรู้ความสามารถในการจัดการ โดยสอดคล้อง ความมีนิสัยอุตสาหกรรมและความรับผิดชอบต่อองค์กร เพื่อให้มีพื้นฐานเพียงพอที่จะรับการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541: 4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิต แรงงานที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาให้มีความรู้ และทักษะทางด้านวิชาชีพเพื่อจะได้นำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการประกอบอาชีพ นอกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้พัฒนาความรู้ความ สามารถทางช่างฝีมือให้กับผู้รับการฝึกแล้ว ยังได้ทำการปรับทัศนคติของผู้รับการฝึกในการปรับตัว ปรับใจก่อนเข้าสู่ระบบการทำงานในฐานะช่างฝีมือ และพยายามสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้รับการ ฝึกในการทำงานเชิงอุตสาหกรรมในฐานะพนักงานของบริษัทโดยอบรมให้เขาชวน มีความสนใจ ในการทำงาน อุทิศตนเพื่องาน มีความอดทนต่อการทำงาน มีระเบียบวินัย แต่งกายเรียบร้อย รู้จัก การทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ในการฝึกงานภายในโรงงานรักษาความสะอาด และความสวยงามบริเวณภายนอกของโรงงาน ได้เน้นหนักในการอบรมให้ผู้รับการฝึกมีระเบียบ วินัย มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานและการปฏิบัติตนให้ ตรงต่อเวลา นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยทำการฝึกอบรมจิตใจแก่เขาชวนเพื่อฝึกให้เขาชวน

เป็นผู้มีระดับจิตใจสูง มีศีลธรรม มีวัฒนธรรมอันดี มีความกตัญญูกตเวที มีความซื่อสัตย์สุจริต เคารพต่อความคิดเห็นของส่วนรวม เคารพครูบาอาจารย์และผู้อาวุโส เป็นต้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2539: 73) ให้ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ทำให้ประชากรวัยทำงาน มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาชีพเพิ่มพูนขึ้น จนกระทั่งมีความชำนาญถึงระดับหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ทักษะฝีมือ โดยเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือที่ได้มานั้น หรือสามารถนำทักษะฝีมือนั้นไปประกอบอาชีพและมีรายได้อ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึงกระบวนการ สร้างเสริมความชำนาญชำนาญในการประกอบอาชีพ ให้มีความอดทนต่อการทำงาน มีระเบียบวินัย แต่งกายเรียบร้อย รู้จักการทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ในการฝึกงานภายในโรงงาน เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึก ไปสร้างงาน สร้างรายได้ เลี้ยงตนเองและครอบครัว ต่อไป

## 1.2 ความจำเป็นของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน(2543:71) กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ว่า จากการศึกษาประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ จากสังคมเกษตรกรรมมาเป็น สังคมเกษตรอุตสาหกรรมทำให้ต้องพึ่งพาความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2529 เป็นต้นมา ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจเป็นไปในลักษณะก้าวกระโดดทำให้กำลังคน ในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนา ขาดแคลน อย่างมากโดยเฉพาะวิศวกร นักวิทยาศาสตร์ ช่างเทคนิค และนักบริหารในอุตสาหกรรมที่ต้องการ ความรู้ความเข้าใจในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนดังกล่าวยังทวีความ รุนแรงมากขึ้น เพราะเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วเกินกว่าการศึกษาจะปรับเปลี่ยน หลักสูตรตามได้ทัน ดังนั้น บทบาทของรัฐที่สำคัญคือการดำเนินการเพื่อพัฒนาคน เพื่อเสริมสร้าง จิตความสามารถในการใช้และรับเทคโนโลยีรวมตลอดไปถึงความสามารถที่จะสร้าง และพัฒนา เทคโนโลยีได้เอง เพื่อดำรงไว้ซึ่งศักยภาพในการแข่งขันและที่สำคัญอีกประการหนึ่งระบบการ ศึกษาสมัยใหม่โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์ได้มีการกำหนดมาตรการ ด้านการฝึกอบรมเพื่อยก ระดับความรู้และความสามารถของกำลังคนทุกระดับให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่และสอดคล้อง กับความต้องการของผู้ประกอบการ โดยมุ่งเน้นการสร้างทักษะในระบบการศึกษาวิชาชีพและการ สร้างเครือข่ายในการฝึกอบรมนอกระบบการศึกษาขึ้นเป็นมาตรการเร่งด่วนเพื่อแก้ปัญหาการขาด แคลนกำลังคนด้านเทคนิคซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ระหว่างประเทศ



ข้อเท็จจริงด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมา (กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2543: 72) ได้รวบรวมประเด็นที่สำคัญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ดังนี้

1. จากรายงานของ UNDP ปี พ.ศ. 2536 พบว่าผู้ใหญ่ในวัยทำงานของประเทศไทย (อายุ 22-50 ปี ผ่านการศึกษาในโรงเรียนเฉลี่ย 3.8 ปี ซึ่งเทียบกับแรงงานมาตรฐานต้องได้รับการศึกษา 9 ปี และแรงงานที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีควรได้รับการศึกษาจบชั้นมัธยมปลาย หรือจบสายอาชีพ

2. ระบบการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของประเทศไทยมีข้อจำกัดในการฝึกฝนพัฒนาคนให้มีความเข้าใจและทักษะให้เป็นที่ไปตามหลักปฏิบัติของสาขาวิชานั้น ๆ กำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับช่างเทคนิค ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติการ นอกจากมีความรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีแล้วยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย

3. กำลังคนในวัยทำงานส่วนใหญ่จะมีคุณสมบัติด้านความรู้และทักษะไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และไม่สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ตลอดจนไม่ได้รับการดูแลเพิ่มพูนทักษะเท่าที่ควร

4. การพัฒนากำลังคนในปัจจุบันยังมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การเตรียมบุคลากรเข้าสู่โรงงานยังมีการขาดแคลนช่างฝีมือที่มีทักษะในระดับช่างชำนาญงานในด้านการรับและใช้รวมถึงการสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและยังขาดแคลนสถาบันการฝึกอบรมเพื่อผลิตกำลังคนในระดับนี้อย่างจริงจัง ในขณะที่หลายประเทศทั้งที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาได้มุ่งสร้างสถาบันในลักษณะนี้อย่างเร่งด่วน

5. ปรัชญาการจัดการศึกษาของไทยเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน โดยไม่ได้เน้นแนวทางให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจอีกทั้งยังไม่ได้จัดให้มีกระบวนการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพอย่างมีระบบและต่อเนื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังคนมุ่งแต่เพียงการเตรียมความพร้อมในระดับหนึ่งก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งไม่เป็นการฝึกทักษะและให้ความรู้เพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานเป็นกำลังฝีมือสำหรับการทำงานจริง

6. ความล้มเหลวของการฝึกอบรมในระบบการศึกษาที่ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้เกิดความต้องการฝึกอบรมเทคโนโลยีทันสมัยนอกกระบบการศึกษามากขึ้น

7. การไม่มีหน่วยงานกลางที่จะวางแผนและคาดการณ์แนวโน้มความต้องการกำลังคนทางด้านวิศวกร นักวิทยาศาสตร์ นักเทคโนโลยี ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ ทั้งในระดับกลางและระดับสูง และไม่มีข้อมูลทันสมัยเพียงพอ ทำให้ผลิตผลไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทันเหตุการณ์

โดยปกติแล้วการผลิตกำลังในระบบการศึกษาต้องใช้เวลา 3 - 4 ปี และยังคงผลิตในลักษณะ ชีดหุ่นสูง จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเข้ามาช่วยเสริมเพื่อตอบสนองความต้องการได้ทัน่วงที่

8. การผลิตช่างฝีมือโดยการฝึกทักษะในปัจจุบันไม่ได้มีการกำหนดว่าวิชาชีพสาขาใด ควรผลิตในลักษณะ MONO SKILL และ สาขาใดควรผลิตลักษณะ MULTI SKILL ทั้งนี้เพราะ ความผันแปรของความต้องการตลาดเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีและการแข่งขันด้านการใช้เทคโนโลยีด้านการผลิต

9. สถาบันฝึกอบรมช่างเทคนิคและช่างฝีมือที่มีความรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ทันสมัย จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ราคาสูงและบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อดำเนินการให้ได้ประสิทธิผล จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากภาครัฐ และภาคเอกชนในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและครบวงจร

จากเหตุผลในประเด็นสำคัญของความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่กล่าว มาทั้งหมดข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในทุก ๆ ด้าน รวมทั้ง การศึกษาวิจัยเพื่อผลิตเทคโนโลยีใหม่ออกมาทดแทน เพื่อการค้าและการแข่งขันกันในเชิงธุรกิจ มีความจำเป็นที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาคน จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมกำลังคน ให้มีความพร้อมในด้านการแข่งขัน และมีความรู้เท่าทันต่อเทคโนโลยี

### 1.3 วิธีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น การบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน (2539: 73-82) กล่าวถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าดำเนินการตามกระบวนการบริหารจัดการ (Process of Administration) โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือการทำให้งานนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานคำนึงถึงแนวทางในการพัฒนาโดยได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องและประสานกันอย่างเป็นระบบ หรือในลักษณะสำเร็จ ที่เรียกว่า “วงจรการพัฒนาฝีมือแรงงาน” ดังนี้

**1.3.1 การสำรวจข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน** เพื่อให้ทราบข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานใหม่ๆทั้งในปัจจุบันและอนาคตและเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลกำหนดแผนงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานในระยะยาว ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องประสานงานกันได้อย่างต่อเนื่อง อาทิ ใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาสาขาอาชีพที่มีความต้องการสูง และเร่งด่วน ตลอดจนกำหนดมาตรฐานสาขาอาชีพใหม่ๆ รองรับตลาดแรงงานในอนาคต พร้อมทั้ง การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆรองรับตลาดแรงงานในอนาคต ทั้งการสร้างเทคโนโลยีการผลิต

อุปกรณ์ช่วยฝึกหลักสูตรการฝึก การพัฒนาครูฝึกและการผลิตครูฝึก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการสำรวจข้อมูลตลาดแรงงาน

**1.3.2 การสร้างและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน** การพัฒนาฝีมือแรงงานที่คืบหน้าต้องตรงตามที่ต้องการ สอดคล้องกับยุคสมัยนิยม มีความเป็นสากล ผู้ที่รับเอามาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ให้การยอมรับ โดยมีเกณฑ์วัดมาตรฐานฝีมือที่ดี ทั้งนี้ เพื่อพิสูจน์ทราบว่าบุคคลที่ผ่านกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วนั้น เป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือและเป็นทักษะฝีมือที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากลที่กำหนด โดยสามารถตรวจสอบได้จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งถือตามหลักเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้

ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพจึงต้องคำนึงถึงสาขาวิชาชีพที่มีความสอดคล้องกับสาขาวิชาชีพที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูงทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อลดการสิ้นเปลืองสูญเสียเปล่าทั้งงบประมาณและเวลา และควรกำหนดให้มีสาขาวิชาชีพที่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานนั้น ไปดำเนินการกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความหลากหลายในสาขาอาชีพนั้น ๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบ่งบอกมาตรฐานฝีมือของผู้ใช้แรงงานได้ทั่วไปและครอบคลุมทุกกลุ่มสาขาอาชีพพร้อมทั้งเร่งรัดกำหนดเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานในเชิงรุก เพื่อรองรับตลาดแรงงานใหม่ ๆ ในอนาคต โดยเฉพาะสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นต้องใช้ในอนาคด้วย

1) หลักเกณฑ์เบื้องต้นในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น

- (1) คัดเลือกสาขาอาชีพที่ตรงตามที่ต้องการ
- (2) ยึดมาตรฐานสากลนิยม หรือให้มีความสอดคล้องกับท้องถิ่น
- (3) สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือมีความทันสมัย
- (4) สร้างความยอมรับในตลาดแรงงาน สถานประกอบการหรือหน่วยงาน

ของรัฐที่เกี่ยวข้องโดยการดึงองค์กรรัฐหรือเอกชนเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดตั้งแต่แรก

2) เร่งรัดการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาขาอาชีพ โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือระดับภาค / จังหวัด โดยอาจดำเนินการเองหรือจัดจ้างเหมาภาคเอกชนร่วมศึกษา วิเคราะห์และกำหนดหลักเกณฑ์ก่อนนำเสนอขออนุมัติตามขั้นตอนต่อไป เป็นต้น

**1.3.3 การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยี** ในสาขาวิชาชีพใดที่ได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงานแล้วนั้น สามารถนำมาจัดสร้างเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรมสาขาอาชีพโดยให้ครอบคลุมทั้งเนื้อหา มีระยะเวลาที่เหมาะสม และมีให้เลือกได้

หลากหลายตามความถนัดของผู้เข้ารับการฝึกและผู้ที่จะรับเอาไปใช้ประโยชน์ โดยเล็งเห็นคุณค่าสามารถนำไปเทียบชั้นเรียนในสายอาชีพศึกษาหรืออุดมศึกษาได้หลากหลาย สถานประกอบการให้การยอมรับโดยแยกจุดเน้นเด่นชัด ไม่ปะปนกันระหว่างฝึกเพื่อทักษะฝีมือกับฝึกเพื่อคุณภาพชีวิต (หลักสูตรระยะสั้น) มีความทันสมัยและสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หลักสูตรควรมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการกำหนดมาตรฐานกลางของอุปกรณ์ช่วยฝึก รวมตลอดจนถึงการจัดหาอุปกรณ์ช่วยฝึก และผลิตเอกสาร ตำรา คู่มือ การเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นต้น

1) หลักเกณฑ์การสร้างหลักสูตรที่ควรคำนึงในเบื้องต้น เช่น

- (1) ต้องตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน หรือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจัดสร้างหลักสูตร
  - (2) มีหลักสูตรให้เลือกได้หลากหลายตามความถนัดของผู้เข้ารับการฝึก โดยเฉพาะสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน
  - (3) เป็นวุฒิบัตรที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถใช้เป็นวุฒิพื้นฐานเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงกว่าได้
  - (4) ผู้เข้ารับการฝึกเห็นคุณค่าของประโยชน์ที่จะได้รับ เช่น สามารถใช้เป็นวุฒิบัตรในการสมัครงานได้อย่างเช่นวุฒิบัตรทางการศึกษาทั่วไป มีกฎเกณฑ์ที่จะให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามวุฒิบัตรที่แน่นอน สถานประกอบการให้การยอมรับและให้ความสำคัญ มีกฎหมายรับรองวุฒิบัตร
  - (5) มีจุดเน้นที่ชัดเจนระหว่างฝึกเพื่อทักษะฝีมือกับฝึกเพื่อคุณภาพชีวิต (แยกจากกันไม่ปะปน) ฝึกเพื่อทักษะฝีมือมีหลักสูตรที่แน่นอน ส่วนการฝึกเพื่อคุณภาพชีวิตนั้นสามารถยืดหยุ่นได้ตามสภาพท้องที่และความจำเป็น
  - (6) มีความเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกแห่ง โดยเฉพาะหลักสูตรที่เน้นทักษะฝีมือควรมีระยะเวลาฝึกที่ยาวนาน ชัดเจนแน่นอน และที่สำคัญควรเน้นกิจนิสัยอุตสาหกรรมให้กับผู้รับการฝึก ตลอดจนการรักษาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
- 2) ปรับหลักสูตรการฝึก อุปกรณ์การฝึก เครื่องจักร เครื่องมือ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีการผลิต
  - 3) ปรับหลักสูตรการฝึกให้มีความสัมพันธ์กับระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด (ให้ผู้รับการฝึกสามารถผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน)

### 1.3.4 การสร้างและพัฒนาบุคลากรฝึก เพื่อเป็นการรองรับการกำหนดหลักสูตร

สาขาอาชีพใหม่ๆที่ตลาดแรงงานมีความต้องการในปัจจุบันและอนาคต โดยการเพิ่มปริมาณการผลิตบุคลากรฝึกทั้งภาครัฐและเอกชนในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน ตลอดจนเป็นการเตรียมพร้อมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก หรือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว เพื่อพัฒนาบุคลากรฝึกให้มีคุณภาพและศักยภาพให้สอดคล้องกับหลักสูตรในสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูง ควรเน้นหลักสูตรในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และขาดแคลนเป็นพิเศษ นอกจากนี้ควรเสริมประสบการณ์การทำงานในภาคอุตสาหกรรมให้แก่ครูฝึกเพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ และผลักดันให้ครูฝึกมีการศึกษาในชั้นไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีมากขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ช่วยฝึกให้ทันสมัย

#### 1) หลักเกณฑ์การสร้างและพัฒนาครูฝึกที่ควรคำนึงถึง เช่น

- (1) สร้างครูฝึกตรงตามหลักสูตรสาขาวิชาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยในเบื้องต้นอาจให้ความสำคัญกับสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและมีความต้องการเร่งด่วนก่อน
- (2) พัฒนาครูฝึกให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเสริมประสบการณ์ในการทำงานภาคอุตสาหกรรมให้กับครูฝึก เพื่อให้ครูฝึกสามารถเรียนรู้และถ่ายทอดทักษะฝีมือให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการผลักดันให้ครูฝึกมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หรืออย่างน้อยไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) การดึงภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกครูฝึก เนื่องจากภาคเอกชนมีศักยภาพและไวต่อการรับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสูง มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถทางงบประมาณสูง

3) เพิ่มขีดความสามารถด้านศักยภาพการฝึกครูฝึกของกรมฯ ด้วยการปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่ทันสมัย และวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ

### 1.3.5 การพัฒนาฝีมือแรงงานหรือการสร้างแรงงานฝีมือ การแก้ไขปัญหาการ

ขาดแคลนแรงงานฝีมือถือว่าเป็นภารกิจหลักของกรมฯ มาแต่ต้นที่ต้องดำเนินการ แต่เนื่องจากภารกิจนี้มีขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับอัตรากำลังของกรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถจะผลิตแรงงานฝีมือให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยร่วมฝึกอบรมอาชีพและให้การสนับสนุนและส่งเสริมในรูปแบบต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2545 การร่วมมือกับส่วนราชการภายนอกในรูปแบบลักษณะของการแลกเปลี่ยนในสิ่งที่ตนมีความถนัด เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความถนัดทางด้านการฝึกทักษะฝีมือ แต่ไม่ถนัดทางการเรียนการสอนสายสามัญ ในขณะที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความถนัดทางสายสามัญแต่ไม่ถนัดด้านทักษะ ก็อาจแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยเหลือด้านฝึกทักษะให้กับนักศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน และในขณะเดียวกันกรมการศึกษานอกโรงเรียนก็ช่วยให้ความรู้สายสามัญกับผู้รับการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) เพื่อใช้เป็นกลไกบริหารงานของราชการส่วนกลางกับภูมิภาคทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด (กพร.ปจ) โดยประสานการฝึกอาชีพทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนความร่วมมือกับภาคเอกชนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเอกชน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองและให้บริการแก่บุคคลภายนอก สถานประกอบการ ตลอดจนจัดตั้งกองทุนเพื่อให้ผู้รับการฝึกกู้ยืมใช้เป็นเงินทุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน วิธีการและขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสรุปมีดังนี้

1) *กลุ่มเป้าหมาย* เป็นขั้นตอนแรกโดยจะเน้นคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความประสงค์จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นหลักก่อน (ไม่ใช่ฝึกเพื่อการศึกษาต่อในชั้นสูงขึ้นหรือฝึกไปเพื่อคุณภาพชีวิต) กลุ่มเป้าหมายนี้ อาจมีทั้งเยาวชนอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยไม่จำกัดเพศ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ คนพิการ ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ เยาวชนในสถานพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้ว่างงานทั่วไป

2) *หลักสูตรการฝึก* การจัดเตรียมหลักสูตรจะเน้นทักษะฝีมือเป็นสำคัญ เช่น หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกอาชีพในชนบท หลักสูตรการฝึกอาชีพที่ไม่ใช่ช่าง

3) *การฝึกอบรมจะเน้นการฝึกอบรมใน 2 ลักษณะ* คือ การฝึกอบรมในสถาบัน และการฝึกอบรมในสถานประกอบการ ก่อนดำเนินการฝึกสอน ครูฝึกต้องเตรียมการสอน จัดหาอุปกรณ์ช่วยฝึกตามหลักสูตรที่กำหนดผู้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต้องผ่านการวัดผลการฝึกอบรมก่อน จึงจะถือว่าสำเร็จหลักสูตร

4) *เมื่อจบการฝึกแล้วจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.) และหากประสงค์จะขอรับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือแรงงานขั้น 1 อีก* ผู้จบฝึกจะต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานก่อน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจะออกวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ตามชั้นความสามารถของผู้ผ่านการทดสอบนั้นๆ

5) *หลักเกณฑ์การฝึกอบรมที่ควรคำนึง* เช่น

(1) ครูฝึกควรมีการเตรียมการสอนการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด

(2) รูปแบบการฝึกในสถาบัน หรือนอกสถาบันโดยร่วมกับ

สถานประกอบการ หรือหน่วยงานของรัฐ การฝึกที่เปิดกว้าง สามารถเข้าฝึกโดยไม่มีรอบไม่มีรุ่น

(3) เน้นการฝึกด้านทักษะฝีมือตรงตามหลักสูตรที่กำหนดโดยเคร่งครัด (ไม่ปะปนกับการฝึกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต) ฝึกอบรมนิสิตอุตสาหกรรม ความปลอดภัย และสิ่งควรรู้ก่อนเข้าสู่โรงงาน

(4) มีการวัดผลการฝึกและทดสอบทักษะฝีมือตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก และมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(5) ครูฝึกและอุปกรณ์ช่วยฝึกต้องมีความพร้อมในจิตความสามารถ เป็นสัดส่วนกับผู้รับการฝึกอย่างเหมาะสม

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น สนับสนุน ด้านเงินทุนเพื่อจัดตั้งสถาบันฝึกเอกชน เงินทุนให้กู้ยืมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้เข้ารับการฝึก

### 1.3.6 การวัดฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ในประเทศที่เจริญแล้วนั้นมีมาตรการเพื่อรักษาความปลอดภัยสูง ก่อนที่ผู้ใช้วิชาชีพจะทำการประกอบอาชีพในสาขาวิชาชีพของตน ผู้นั้นต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพจากหน่วยงานของรัฐจึงจะสามารถประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะต่างประเทศต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สินแล้วต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด เช่น ช่างฝีมือในประเทศแคนาดาก่อนจะได้รับใบอนุญาตออกไปประกอบอาชีพช่างนั้น ต้องมีการวัดมาตรฐานฝีมือแรงงานก่อน

การประกอบอาชีพช่าง (ยกเว้นวิศวกร) ในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายใดออกมาควบคุมให้ผู้ประกอบอาชีพช่างต้องมีใบอนุญาตประกอบอาชีพทางช่าง ทำให้มาตรการรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินของประชาชนถูกละเลย ขาดการเอาใจใส่จากรัฐบาล ดังนั้น เห็นควรได้มีการแก้ไขกฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพให้มีบทควบคุมกำกับดูแลผู้ใช้วิชาชีพทางช่างด้วยและต้องผ่านกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พร้อมทั้งปรับหลักสูตรการฝึกให้สอนวิชาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อมด้วย

สำหรับการวัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแบ่งลำดับตามความสามารถของผู้เข้าทดสอบโดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ ชั้น 1 (ระดับต้น) ชั้น 2 (ระดับกลาง) ชั้น 3 (ระดับสูงสุด) โดยจะเปิดบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับผู้สำเร็จการฝึกและบุคคลทั่วไปที่ต้องการวัดฝีมือหรือต้องการวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือแรงงานไปประกอบอาชีพทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนผู้ไม่ผ่านการทดสอบในรอบแรกสามารถทดสอบซ้ำใหม่จนกว่าจะผ่านการทดสอบ โดยไม่จำกัดระยะเวลา หรือจะให้ช่วยฝึกเสริมเพิ่มเติมก็ได้ หลักเกณฑ์ที่ควรคำนึง เช่น

1) ควรมีกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพช่างต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพช่างฝีมือหรือให้ถือว่า ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วสามารถออกไปประกอบวิชาชีพช่างได้

2) ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ ต้องผ่านการเรียนรู้เรื่องการรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานและรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

3) อุปกรณ์ที่ใช้ทดสอบควรได้มาตรฐานและทันสมัย มีปริมาณเพียงพอเหมาะสม

4) สร้างคุณค่าวุฒิปัตรมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการทดสอบหรือผู้เข้ารับการฝึกและสถานประกอบการ

5) การบริการวัดฝีมือแรงงาน หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั่วถึง

6) ให้บริการกับภาคเอกชน / หน่วยงานของรัฐที่ต้องการทดสอบฯ

7) วัดฝีมือผู้จบจากสถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

### 1.3.7 การประสานการมีงานทำหรือจัดหางานให้กับผู้สำเร็จการฝึก

การประสานการมีงานทำนั้นอาจทำได้หลายรูปแบบ โดยเฉพาะในรูปของหน่วยงานกลางหรือศูนย์สารสนเทศ เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้สำเร็จการฝึก และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว กับสถานประกอบการที่มีความต้องการช่างฝีมือในรูปของการบริการข้อมูลเกี่ยวกับประวัติช่างฝีมือ ที่อยู่ ความรู้ความสามารถ พิเศษ วุฒิปัตรทางการศึกษา เพื่อเสนอให้นายจ้างคัดเลือกตามสื่อต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว โทรสาร หรือผ่านสื่อระบบอินเทอร์เน็ต หรือจัดส่งรายชื่อช่างฝีมือให้กับสถานประกอบการ ที่มีความต้องการแรงงานฝีมือโดยตรง หรือประสานหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการจัดหางานให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกตามความเหมาะสมในสาขาอาชีพนั้น ๆ เพราะกรมพัฒนาฝีมือแรงงานค้ำประกันอยู่เสมอว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมแล้วจะต้องมีงานทำเพื่อสร้างรายได้ จึงจะถือว่าการฝึกอบรมนั้นสัมฤทธิ์ผล โดยบรรลุปเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งที่ต้องคำนึง เช่น

1) แนะนำวิชาชีพให้กับผู้จบฝึก / เสนอทางเลือกประกอบวิชาชีพอิสระ

2) ร่วมกับภาคเอกชนจัดทำหลักสูตรเฉพาะทางให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ เมื่อสำเร็จการฝึกแล้วเข้าทำงานกับสถานประกอบการนั้น ๆ

3) ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหางานให้ผู้จบฝึกทำ



#### 1.4 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541: 5-8) ได้แบ่งส่วนราชการในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพ ทักษะฝีมือแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดความชำนาญเพิ่มขึ้นและให้ผลผลิตของแรงงานสูงขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรม ดังนี้

1.4.1 ศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาลัทธิสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การกำหนดมาตรฐานวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการฝึก ตลอดจนพัฒนารูปแบบและวิธีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.4.2 ศึกษา พัฒนารูปแบบ และกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สตรีและเด็ก ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานการฝึกอาชีพ และศูนย์ข้อมูลการฝึกอาชีพสตรีและเด็ก

1.4.3 กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควบคุมการทดสอบฝีมือแรงงานและดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงาน

1.4.4 พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งการเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

1.4.5 ศึกษา วิจัย และพัฒนาระบบการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานและด้านการพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

1.4.6 ฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงาน เพื่อเตรียมเข้าทำงานและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.4.7 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการแบ่งส่วนราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ กรมและส่วนราชการที่มีได้แยกให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ ให้รวมถึงงาน ช่วยอำนวยความสะดวก งานนิติการ ฯลฯ

2. กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

2.1 กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและวิธีการทดสอบ

2.2 เป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.3 จัดแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ / ประสานงานเพื่อการเข้าร่วมงาน

แข่งขันฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ

2.4 พิจารณากำกับและดูแลการจัดตั้งสถานทดสอบฝีมือคนหางาน เพื่อไป ทำงานต่างประเทศตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่2) พ.ศ. 2537 และพิจารณา อนุญาตจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริม การฝึก อาชีพและคณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองวิชาการและแผนงาน มีอำนาจหน้าที่

3.1 เสนอแนะระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ

3.2 จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนแม่บทของกระทรวง ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

3.3 ติดต่อประสานงานกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างประเทศ ด้านความช่วยเหลือ และความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4 เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการวิเคราะห์ ออกแบบ การจัดเก็บ ประมวลผลและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้วยระบบคอมพิวเตอร์ การวางแผน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง มีอำนาจหน้าที่

4.1 ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงานเพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือสามารถประกอบอาชีพของตนเอง ในกลุ่มสาขาอาชีพที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูงขึ้นไป

4.2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขากลุ่มอาชีพต่าง ๆ และส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค มีอำนาจหน้าที่

5.1 ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงานเพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพของตนเอง ในสาขาช่างที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูง และพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้นในระดับจังหวัดและระดับภาค

5.2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัดและระดับภาค

6. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

6.1 ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงานเพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพของตนเองในสาขาช่างที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับต้นและระดับกลาง และพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้นในระดับจังหวัด

6.2 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่แรงงานที่มีงานทำในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งประชากรในวัยทำงาน สามารถยกระดับฝีมือของตนเองให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ด้านตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่

6.3 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างต่างๆ รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด

7. กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

7.1 พัฒนาระบบและรูปแบบการฝึก พัฒนาหลักสูตรกลาง ดำเนินมาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก ให้ได้มาตรฐานตามสาขาอาชีพ ระดับฝีมือ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทันต่อเทคโนโลยีการผลิตในภาคอุตสาหกรรม

7.2 เป็นฐานข้อมูลเทคโนโลยีการฝึก และสร้างเสริมระบบเครือข่ายเทคโนโลยีการฝึกทั้งในและต่างประเทศที่ทันสมัย และทันต่อเทคโนโลยีการผลิตและบริการ

8. สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

8.1 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาระบบและหลักสูตรการฝึกอบรมขององค์กรทั้งระบบ ตลอดจนเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น เทคนิคการสอน การจัดการและวิทยาการในสาขาช่างต่างๆ

8.2 ดำเนินการฝึกบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนบุคลากรที่ทำหน้าที่เฉพาะด้านช่าง ได้แก่ ครูฝึกและผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งครูฝึกในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

8.3 จัดตำรา คู่มือ เอกสารและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมครูฝึกด้านวิชาการ สาขาช่างต่าง ๆ เทคนิคการสอนงานและการจัดการ ตลอดจนจัดทำระเบียบผู้รับการฝึก ควบคุม งบประมาณห้องสมุด และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

8.4 ประสานกับหน่วยงานภายในและนอกในการพัฒนาบุคลากรฝึกให้คำปรึกษา แนะนำด้านเทคนิค วิธีการสอนและการจัดการฝึกเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของบุคลากรฝึกทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

8.5 ประสานงานความร่วมมือองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศในการแลกเปลี่ยน วิชาการด้านฝึกอบรมและพัฒนาครูฝึก ตลอดจนให้ความช่วยเหลือประเทศในภาคพื้นเอเชียและ แปซิฟิก

8.6 เป็นศูนย์ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติคณะรัฐมนตรี

#### 9. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่

9.1 รับผิดชอบงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคำขอ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี การขออนุมัติเงินประจำงวด การจัดสรร การควบคุมติดตาม การใช้ จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผน การบริหารงานพัสดุ การรับ – เบิกจ่ายเงินทุกประเภทการเก็บรักษา และ นำเงินส่งคลัง บันทึกการบัญชี จัดทำรายงานการเงินและงบเดือน

9.2 ควบคุมดูแลการออกแบบและก่อสร้าง ตลอดจนประสานการดำเนินงาน ก่อสร้าง สพร./ศพจ. รวมถึงปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 10. กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่

ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงาน การบริหารงานบุคคล งานวินัยและสวัสดิการ ข้าราชการและลูกจ้าง รวมถึงงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

#### 11. สำนักส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

11.1 กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์พัฒนารูปแบบ และกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี เด็กและ คนพิการ เป็นศูนย์ข้อมูลประสานงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐเอกชน และองค์กรเอกชน ในการส่งเสริม การฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่สตรี เด็ก และคนพิการ

11.2 ส่วนกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินมาตรการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานในภาครัฐและเอกชน ขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานใน สถานประกอบการและแรงงานใหม่ด้วยมาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางภาษีอากร กองทุน ความช่วยเหลือ และมาตรการสนับสนุนอื่น ๆ

11.3 ส่วนส่งเสริมประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานในภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมกำหนดนโยบายและกำหนดแผนในการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและสนับสนุนการดำเนินการซึ่งกันและกัน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอาชีพของหน่วยงานในภาครัฐและเอกชน ให้มีปริมาณ และคุณภาพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

## 12. สำนักผู้ตรวจราชการกรม มีอำนาจหน้าที่

ดำเนินการตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสอดคล้องดูแลให้คำแนะนำในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

## 13. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่

ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ตัวเลขต่าง ๆ ตรวจสอบการปฏิบัติราชการต่าง ๆ ของส่วนราชการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินและบัญชี การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน และการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของทางราชการ ตามที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี เสนอแนะและให้คำปรึกษาวิธีป้องกันการรั่วไหล หรือการทุจริตเกี่ยวกับการเงิน และทรัพย์สินต่างๆ ของทางราชการ การประสานงานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

## 14. สำนักงานบริหารโครงการเงินกู้ ADB มีอำนาจหน้าที่

14.1 ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือ และกึ่งฝีมือให้มีจำนวนมากขึ้น และมีมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

14.2 เสริมสร้างความสามารถในการวางแผนและการจัดการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การประสานงานจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

### 1.5 ปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ผ่านมา กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน (2545: 18-19) สรุปประเด็นปัญหาไว้ ดังนี้

1. ปัญหาด้านอาคารสถานที่ มีบางสถานฝึกอบรม/อาชีพ และบางสาขาวิชาที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก ทำให้ต้องแบ่งห้องฝึกอบรมออกเป็นหลายสาขาวิชา จึงมีปัญหาเรื่องเสียงรบกวน

2. ปัญหาด้านหลักสูตร ในการจัดหลักสูตรระยะสั้น ควรมีการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ทำให้ผู้รับการฝึกที่จบออกไปแล้ว

เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน มีงานทำ สามารถปฏิบัติงานได้ และควรเพิ่มหลักสูตรบางสาขาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และควรเพิ่มหรือลดระยะเวลาการฝึกในบางสาขาวิชา นอกจากนี้ควรเน้นการฝึกปฏิบัติ ทดลอง สาธิต ตลอดจนการส่งไปฝึกงานในสถานประกอบการเอกชนเพิ่มเติม ก่อนจบหลักสูตร

3. ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ อุปกรณ์การฝึกที่มีใช้อยู่ส่วนใหญ่มีอายุการใช้งานมานาน มีสภาพชำรุด ล้าสมัย คุณภาพไม่ดีอีกทั้งจะได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุฝึกอย่างล่าช้า และไม่เพียงพอ เพราะราคาค่าวัสดุสาขาวิชาช่าง มีราคาสูงกว่าสาขาวิชาอื่น

4. ปัญหาด้านบุคลากรฝึก บุคลากรฝึกมีไม่เพียงพอ อีกทั้งบุคลากรฝึกไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้รับการฝึกส่วนใหญ่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ มีฐานะยากจน ที่พักอยู่ห่างไกล สถานฝึกอบรบอาชีพ ผู้รับการฝึกส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาเนื่องจากต้องใช้เวลาในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะช่วงฤดูฝน บางกลุ่มต้องย้ายถิ่นทำมาหากิน จำนวนผู้รับการฝึกจึงไม่แน่นอน และมีแนวโน้มที่จะลดลง รวมทั้ง มีปัญหาความรู้ที่ได้รับน้อย และผู้รับการฝึกแต่ละคนมีพื้นความรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้สภาพการรับรู้ของผู้รับการฝึกแต่ละคนแตกต่างกัน

6. ปัญหานโยบายการวางแผนและประสานงาน นโยบายการให้ความรู้และฝึกทักษะวิชาชีพพระยะสั้น บางหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ขาดความต่อเนื่องทำให้การวางแผนด้านงบประมาณไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ต้องมีการดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

7. ปัญหาค่าใช้จ่ายโรงเรียนฝึกอาชีพภาคเอกชน ประสบปัญหาในการดำเนินงานเรื่องค่าใช้จ่ายของโรงเรียน ค่าเช่าสถานที่ และค่าวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีราคาแพงขึ้น รวมทั้งค่าตอบแทนวิทยากร ในขณะที่โรงเรียนไม่สามารถเก็บค่าเล่าเรียนสูงขึ้นได้ โดยเฉพาะโรงเรียนในส่วนภูมิภาค ผู้รับการฝึกส่วนใหญ่มีฐานะค่อนข้างยากจน จำนวนผู้รับบริการไม่แน่นอนและมีแนวโน้มที่ลดลง เนื่องจากพื้นที่บริเวณที่โรงเรียนเอกชนตั้งอยู่ก็มีโรงเรียนของรัฐเปิดสอนเช่นเดียวกัน ทำให้โรงเรียนเอกชนมีรายจ่ายสูงกว่ารายรับ ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการพัฒนาโรงเรียน

8. การกระจายงานไปสู่ส่วนภูมิภาคยังไม่มีระบบการสร้างงานที่ดีพอ ไม่สามารถรองรับผู้ที่จบการศึกษาสายอาชีพ หรือผู้ที่ได้รับการฝึกวิชาชีพพระยะสั้นเข้าทำงานได้ตามภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งในสภาพการณ์ที่เป็นจริง ถึงแม้ว่าผู้มาเข้ารับบริการฝึกอาชีพพระยะสั้นส่วนหนึ่งจะประกอบอาชีพอยู่แล้ว และการฝึกอาชีพพระยะสั้นนี้ ในบางสาขาวิชาจะเป็นเพียงการฝึกเสริมทักษะ ฝึกเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการประกอบอาชีพเดิม หรือฝึกเพื่อประกอบอาชีพเสริม และนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ผู้จบการฝึกอาชีพหลักสูตร

ระยะสั้นส่วนใหญ่ จะมาหางานทำในแหล่งอุตสาหกรรมในเมืองอยู่เช่นเดิม หากรัฐบาลไม่มีการจัดระบบการสร้างงานที่กระจายไปสู่ส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น

9. การประเมินผล หน่วยงานและสถานศึกษาส่วนใหญ่จัดโครงการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น โดยไม่เน้นการให้ความสำคัญเรื่องการติดตามผล และการประเมินผลโครงการ ตลอดจนการติดตามผลของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ เพื่อนำผลที่ได้นั้นมาปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ และคณะ (2538: 175-176) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคการฝึกอาชีพระยะสั้นไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น เช่น ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ การไม่ปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การขาดการติดตามและประเมินผลและปัญหาความซ้ำซ้อนในการจัดการศึกษา และขาดการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ

2. ปัญหาการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และตลาดแรงงาน ขาดข้อมูลเพื่อวางแผนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และขาดการบริการแนะแนวผู้เรียน

3. ปัญหาด้านความพร้อมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น พบว่า ยังขาดครู และวิทยากรด้านอาชีพต่างๆ ผู้สอนส่วนใหญ่ขาดการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพและวิธีการสอน ขาดวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย วิชาชีพที่สอนไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน แต่เปิดตามความพร้อมของหน่วยงานเป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ

4) ปัญหาด้านผู้เรียน ผู้เรียนยังเขินและอ่านหนังสือไม่คล่อง มีทัศนคติและแรงจูงใจไม่ดีต่อการฝึกอาชีพ ขาดความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้รับการฝึกฝนไปประกอบอาชีพได้

5) ปัญหาอื่น ๆ เช่น การออกกลางคันของผู้เรียน ปัญหาแหล่งเงินทุนในการดำเนินงาน และการตลาดสำหรับผลผลิตที่ทำขึ้น และปัญหาการไม่ได้รับการเชื่อถือจากประชาชนในด้านการฝึกอาชีพ

## 2. การพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ประวัติความเป็นมา ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง (2546: 5-9) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 255 หมู่ที่ 9 ตำบลโดนดด้วน อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง ทำการก่อสร้างบนเนื้อที่ 20 ไร่ เริ่มก่อสร้างเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2539 โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัด (นายจำลอง มาเที่ยง) เป็นประธาน

การวางศิลาฤกษ์ และห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ.วี. ก่อสร้าง เป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยใช้งบประมาณในการก่อสร้าง 31,500,000 บาท งานก่อสร้างส่วนแรกประกอบด้วย

1. อาคารที่การ เนื้อที่ประมาณ 682 ตารางเมตร ดอกเส้าเข็ม 1 หลัง
2. อาคารปฏิบัติการช่าง เนื้อที่ 800 ตารางเมตร ดอกเส้าเข็ม 3 หลัง
3. โรงอาหารเนื้อที่ประมาณ 286 ตารางเมตร ดอกเส้าเข็ม 1 หลัง
4. บ้านพักข้าราชการระดับ 7 - 8 ดอกเส้าเข็ม 1 หลัง
5. บ้านพักข้าราชการระดับ 5 - 6 ดอกเส้าเข็ม 4 หลัง
6. บ้านพักข้าราชการระดับ 3 - 4 ดอกเส้าเข็ม 7 หลัง
7. บ้านพักข้าราชการระดับ 1 - 2 ดอกเส้าเข็ม 4 หลัง
8. รั้วคอนกรีตบล็อก ความยาวไม่น้อยกว่า 500 เมตร
9. หอถังสูงและถังเก็บน้ำใต้ดิน ขนาด 30 ลบ.เมตร 1 หลัง
10. เสาธงสูง 10 เมตร 1 ต้น
11. ป้อมยามพื้นที่ 4 ตารางเมตร 1 หลัง
12. อาคารพัสดุกลาง เนื้อที่ประมาณ 300 ตารางเมตร ดอกเส้าเข็ม 1 หลัง
13. โรงจอดรถ เนื้อที่ประมาณ 300 ตารางเมตร 1 หลัง
14. ถนนภายใน คอนกรีตเสริมเหล็ก
15. รางระบายน้ำ คอนกรีตเสริมเหล็ก
16. อาคารหอพักผู้เข้ารับการศึกษา เนื้อที่ 604 ตารางเมตร (ปี 2541) 1 หลัง
17. อาคารหอพักผู้เข้ารับการศึกษา เนื้อที่ 604 ตารางเมตร (ปี 2542) 1 หลัง
18. อาคารเรียน - คสล. 3 ชั้น 1 หลัง
19. ห้องน้ำคนพิการ 1 หลัง
20. ห้องน้ำนอกหอพัก 1 หลัง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 903/2541 สั่ง ณ วันที่

1 สิงหาคม 2540 ให้นายสาทร ธารนารทกุล เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 7 ไปรายงานตัวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง ในวันที่ 25 สิงหาคม 2540 ซึ่งนับเป็นผู้อำนวยการคนแรกของศูนย์ฯ และศูนย์ฯ ก็ได้เปิดทำการตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม 2540 เป็นต้นมา

ต่อมาในปี 2542 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ออกคำสั่ง ที่ 674/2541 สั่ง ณ วันที่

11 พฤศจิกายน 2542 แต่งตั้งนายเจริญ ยิงกล้า เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 7



ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง โดยให้เดินทางไปรับตำแหน่งเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2542 นับเป็นผู้อำนวยการคนที่สอง ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงต่อมาในปี 2543 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ออกคำสั่งที่ 338/2543 สั่ง ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2543 แต่งตั้งให้นายจรูญ ปานมั่งคั่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกออาชีพ 7 ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง โดยเดินทางไปรับตำแหน่งเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2543 นับเป็นผู้อำนวยการคนที่สาม ต่อมาในปี 2546 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ออกคำสั่งที่ 76/2546 สั่ง ณ วันที่ 31 มกราคม 2546 แต่งตั้งให้ นายอุทัย รัตนจามิตร นักวิชาการฝึกออาชีพ 7/8ว ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง โดยเดินทางไปรับตำแหน่ง เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2546 นับเป็นผู้อำนวยการคนที่สี่และคนปัจจุบันของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงแห่งนี้

## 2.1 บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ

2.1.1 จัดฝึกออาชีพให้แก่ประชาชนวัยทำงานทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2.1.2 จัดฝึกออาชีพเพิ่มเติมให้แก่ผู้ที่อยู่ในระบบจ้างงานอยู่แล้ว ให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2.1.3 จัดการส่งเสริมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ที่มีพื้นฐานงานอาชีพอยู่แล้ว

2.1.4 ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

1. ฝ่ายช่วยอำนวยการ ประกอบด้วย 2 งาน ดังนี้

1.1 งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1.1 การรับ-ส่ง และการร่างหนังสือโต้ตอบ

1.1.2 การเก็บรักษา ค้นหาเอกสาร

1.1.3 การพิมพ์หนังสือราชการ

1.1.4 งานบริหารบุคคลเบื้องต้น

1.1.5 จัดทำคำขอจัดตั้งงบประมาณ เบิกจ่ายเงิน ขอวงเงิน และรายงาน

การใช้จ่ายเงิน

1.1.6 การจัดการประชุม

1.1.7 การจัดซื้อ-จัดจ้างและตรวจรับ เก็บรักษาและเบิกจ่าย/ครุภัณฑ์

1.1.8 ดูแลอาคารสถานที่ และยานพาหนะ

1.1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.2 งานประสานการฝึก มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ จัดทำแผนงาน โครงการ ติดตามผลประเมินผล การดำเนินการต่าง ๆ จัดทำแผนงานประจำปี และแผนงานเพื่อจัดทำกรอบวงเงินงบประมาณ

1.2.2 ประสานงานร่วมกับฝ่ายฝึกช่างฝีมือแรงงาน ในการวางแผนรับสมัคร ลงทะเบียนผู้รับการฝึก การรับสมัครเตรียมสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์รับมอบตัว ออกหนังสือรับรอง และวุฒิบัตร แนะนำและแก้ไขปัญหาของผู้รับการฝึก

1.2.3 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการแข่งขันฝีมือแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ

1.2.4 ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 และพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 288) พ.ศ.2538

1.2.5 ประสานงานร่วมกับฝ่ายฝึกช่างฝีมือแรงงาน ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งผู้รับการฝึกเข้าฝึกในกิจการ ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อศึกษากระดับฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ ประสานการฝึกอาชีพให้ประชาชนในชนบท และร่วมตรวจเยี่ยมผู้รับการฝึกขณะฝึกในกิจการ

1.2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งานเกี่ยวกับการพิจารณาคำขอจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพเอกชน

1.2.7 บริการข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1.2.8 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน ประจำปี

1.2.9 ให้คำปรึกษา แนะนำอาชีพ และประสานงานในการจัดทำงานให้แก่ผู้รับการฝึก เมื่อสำเร็จการฝึก

1.2.10 ประสานงานเกี่ยวกับเงินทุนช่วยเหลือผู้รับการฝึก

1.2.11 งานประชาสัมพันธ์

1.2.12 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพกำลังแรงงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 รับสมัคร สอบคัดเลือกผู้รับการฝึก และติดต่อสถานประกอบการเพื่อฝึกในกิจการให้แก่ผู้รับการฝึก

2.2 ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อหาแนวทางในการวางแผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ

2.3 ศึกษาและพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก หลักสูตร กระบวนการวิธีฝึก

2.4 ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกช่างฝึกหัด ฝึกอาชีพในชนบท ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน และฝึกตามคำขอของสถานประกอบการ และหน่วยงานราชการ ตลอดจนหลักสูตรพิเศษต่างๆ ทางด้านช่าง

2.5 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทดสอบพิเศษ งานแข่งขันฝีมือแรงงาน และงานโครงการพิเศษ

2.6 ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ทำหน้าที่ฝึก ผู้รับการฝึก พร้อมทั้งประเมินผลการฝึกของผู้ทำหน้าที่ฝึกและผู้รับการฝึก

2.7 ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการพัฒนาครูในสถานประกอบการ หน่วยทหาร ตลอดจนหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ

2.8 จัดทำรายการวัสดุเพื่อขออนุมัติจัดซื้อ

2.9 ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.10 ตรวจสอบผู้รับการฝึกในขณะที่ฝึกในกิจการ

2.11 ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย ข้าราชการ

10 อัตรา ลูกจ้างประจำ 10 อัตรา และวิทยากรพิเศษ 11 อัตรา รวม 31 อัตรา

ตารางที่ 2.1 จำนวนข้าราชการ 10 อัตรา ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	นายอุทัย รัตนจามิตร	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8 ว
2.	นายวีระพัฒน์ รัตนประดิษฐ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 6
3.	นายอำนาจ โกมลตรี	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6 ว
4.	นางสมพร เกตุสุวรรณ	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6 ว
5.	นายพิเชษฐ สวัสดิ์	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6 ว
6.	นายพิเชษฐ์ ทองพันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 6
7.	นายฉลอง โชโต	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 5
8.	นางนุชรี คำช่วย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5
9.	นางเบญจวรรณ พูลเอียด	เจ้าพนักงานพัสดุ 4
10.	นายอะสนธยา เกื้อสุข	นักวิชาการฝึกอาชีพ 3

ตารางที่ 2.2 จำนวนลูกจ้างประจำ 10 อัตรา ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	นายปกรณ์ รัตนจินดา	ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2
2.	นายโยธิน แก้วแกม	ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2
3.	นายสุนทร รัตนชู	ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2
4.	นายศักดิ์กริยา บือชา	ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2
5.	นายบัญชา หาญณรงค์	ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2
6.	นายกมลพรรณ อินริสพงศ์	ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2
7.	นายศักดิ์ดา ชูทอง	ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2
8.	นางนอริยะ นิชอ	พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น 3
9.	นายวัฒนา วิจิตรโสภาก	พนักงานขับรถยนต์
10.	นายวิริยะ อุไรวรรณ	พนักงานขับรถยนต์

ตารางที่ 2.3 จำนวนวิทยากรพิเศษ 11 อัตรา ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	นายวิโรจน์ บุญจันทร์	นักวิชาการฝึกอาชีพ
2.	นายรัชชัย กาญจนถาวร	นักวิชาการฝึกอาชีพ
3.	นางระพีพร เกื้อชู	นักวิชาการฝึกอาชีพ
4.	นางประภาวดี บุญจันทร์	นักวิชาการฝึกอาชีพ
5.	นายสมจิตร อมรวิริยะชัย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน
6.	นายนิยม หมั่งห้อง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน
7.	นายไชยา แก้วทิพย์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน
8.	นายอมรเทพ ช่วยเนียม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน
9.	นางพะยอม สงห้อง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน
10.	นายสำเร็จ แก้วอุบล	ครูฝึกฝีมือแรงงาน
11.	นายสุภชัย บัวลอย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน

## 2.2 กิจกรรมที่ดำเนินการ

### 2.2.1 กิจกรรมฝึกเตรียมเข้าทำงาน

การฝึกอาชีพในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมตามความต้องการของนายจ้าง โดยทั่วไปหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานมีระยะเวลาฝึก 2 – 10 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) โดยฝึกภาคทฤษฎีประมาณร้อยละ 20 ฝึกภาคปฏิบัติประมาณร้อยละ 80 ของเวลาฝึก ผู้ผ่านการฝึกในสถาบันฯ จะได้รับการฝากฝึกภาคปฏิบัติจริงในสถานประกอบการอีกเป็นระยะเวลา 1 – 4 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) จึงจะถือว่าครบหลักสูตร ขณะนี้มีอยู่ประมาณ 93 หลักสูตร

สำหรับหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ได้จัดหัวข้อวิชาออกเป็น 3 หมวด คือ

- 1) หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน เป็นหมวดความรู้ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้รับการฝึกในกลุ่มอาชีพเดียวกันสามารถฝึกพร้อมกันได้
- 2) หมวดความรู้ความสามารถหลัก เป็นหมวดความรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้รับการฝึกในสาขาช่างนั้น ๆ จำเป็นต้องฝึกทุกหัวข้อวิชา
- 3) หมวดความรู้ความสามารถเฉพาะ เป็นหมวดความรู้ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้แต่ละพื้นที่จัดหัวข้อการฝึกขึ้นเอง ตามความจำเป็นในการนำไปใช้ประกอบอาชีพแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ เวลาฝึกที่เพิ่มขึ้นต้องไม่เกินร้อยละ 25 ของเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- 1) เพื่อผลิตกำลังแรงงานกึ่งฝีมือขั้นต้น ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้เพียงพอกับความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 2) เพื่อร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ที่สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละสาขาอาชีพ ในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี
- 3) เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกและลักษณะนิสัยสำหรับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและการบริการให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีการฝึกอาชีพในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการฝากฝึกในสถานประกอบการ เช่น กิจกรรมฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน กิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โครงการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของผู้ติดเชื้อเอดส์

2.2.2 หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ที่เปิดดำเนินการฝึกอยู่ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง ปัจจุบันมี 6 สาขาช่าง รายละเอียดของหลักสูตร ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 รายละเอียดหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างซ่อมรถจักรยานยนต์

หัวข้อวิชา	ชั่วโมงฝึก	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
<b>1. หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน</b>		
ความปลอดภัยในการทำงาน	8	-
กิจกรรมเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม	8	16
คณิตศาสตร์ช่าง	12	-
การเขียนแบบ - อ่านแบบพื้นฐาน	8	16
วัสดุช่าง	12	-
การเชื่อม ไฟฟ้า	8	24
การฝึกฝีมือเบื้องต้น	8	24
<b>2. หมวดความรู้ความสามารถหลัก</b>		
การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ	16	8
พื้นฐานเครื่องยนต์	8	-
ระบบน้ำมันเชื้อเพลิง	8	20
ระบบประจุไอต์และคายไอเสีย	8	8
ระบบจุดระเบิด	4	20
ระบบหล่อลื่น	4	20
ระบบระบายความร้อน	4	20
การถอด - ประกอบเครื่องยนต์ 2 จังหวะ	8	40
การถอด - ประกอบเครื่องยนต์ 4 จังหวะ	8	40
การแก้ไขข้อขัดข้องของรถจักรยานยนต์	8	32
ระบบไฟฟ้าในรถจักรยานยนต์	20	40
ระบบห้ามล้อ	4	20
ระบบส่งกำลัง		
ระบบรองรับน้ำหนักและบังคับเลี้ยว	8	32
การบำรุงรักษารถจักรยานยนต์	4	20
พรบ. จราจรทางบกและ พรบ. คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ	8	-
การขับขี่รถจักรยานยนต์อย่างถูกต้องและปลอดภัย	4	16
การวัดผลและประเมินผล	4	8
<b>3. หมวดความรู้ความสามารถพิเศษ</b>		
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>440</b>
		<b>640</b>

ตารางที่ 2.5 รายละเอียดหลักสูตร สาขาช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร

หัวข้อวิชา	ชั่วโมงฝึก	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
<b>1. หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน</b>		
ความปลอดภัยในการทำงาน	8	-
คณิตศาสตร์ช่าง	24	-
กิจกรรมเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม	-	16
ไฟฟ้าเทคโนโลยี	40	-
งานฝึกฝีมือ	8	56
<b>2. หมวดความรู้ความสามารถหลัก</b>		
การอ่าน - เขียนแบบงานเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	8	32
เครื่องมือทดสอบงานไฟฟ้าในอาคาร	16	8
สายไฟฟ้า	8	-
อุปกรณ์ไฟฟ้า	16	-
หลอดไฟฟ้า	8	-
วงจรไฟฟ้า	16	16
กฎการเดินสายไฟฟ้า	8	-
การเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	40	312
การวัดและประเมินผล		
<b>3. หมวดความรู้ความสามารถพิเศษ</b>		
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>440</b>
		<b>640</b>

## ตารางที่ 2.6 รายละเอียดหลักสูตร สาขาช่างเชื่อมไฟฟ้า

หัวข้อวิชา	ชั่วโมงฝึก	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
<b>1. หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน</b>		
ความปลอดภัยในการทำงาน	8	-
คณิตศาสตร์ช่าง	30	-
กิจกรรมเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม	-	16
เครื่องมือวัดทางช่างกล	8	4
การอ่านแบบ - เขียนแบบเครื่องกล	8	48
วัสดุช่าง	16	-
<b>งานปรับเบื้องต้น</b>		
เครื่องมือเบื้องต้นในงานโลหะทั่วไป	4	-
การร่างแบบ	2	6
การตะไบ	4	20
การเลื่อย	2	6
การสกัด	2	10
การใช้เครื่องเจาะและการเจาะงาน	2	10
การทำเกลียวนอก - เกลียวใน ด้วยเครื่องมือทำเกลียว	2	10
<b>2. หมวดความรู้ความสามารถหลัก</b>		
ความปลอดภัยในงานเชื่อม	4	-
ชนิดของเครื่องเชื่อม เครื่องมือและอุปกรณ์ในงานเชื่อมไฟฟ้า	4	2
ตำแหน่งและรอยต่องานเชื่อม	4	-
มาตรฐานลวดเชื่อมไฟฟ้า	4	-
หลักการเชื่อมไฟฟ้าเบื้องต้น	2	8
สัญลักษณ์งานเชื่อม	4	-
ข้อบกพร่องที่เกิดจากงานเชื่อม	8	-
การตรวจสอบแนวเชื่อม	2	4
การเชื่อมท่าราบ	10	90
การเชื่อมท่าขนานนอน	4	40



ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

หัวข้อวิชา	ชั่วโมงฝึก	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
การเชื่อมทำตั้ง	4	52
การเชื่อมทำเหนือศรีษะ	4	40
การเชื่อมหน้าแปลน	2	22
การเชื่อม MIG/MAG	4	20
การเชื่อม TIG	4	20
การตัดโลหะด้วยแก๊ส	2	6
การประมาณราคางานเชื่อม	4	-
การวัดผลและประเมินผล	2	6
<b>3. หมวดความรู้ความสามารถพิเศษ</b>	-	40
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>480</b>
		<b>640</b>

ตารางที่ 2.7 รายละเอียดหลักสูตร สาขาช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

หัวข้อวิชา	ชั่วโมงฝึก	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
<b>1. หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน</b>		
กิจกรรมเสริมสร้างนิสัยในการทำงาน	0	14
ความปลอดภัยในการทำงาน	4	0
คณิตศาสตร์ช่าง	14	0
การอ่าน - เขียนแบบงานปรับอากาศ	3	14
ไฟฟ้าเทคโนโลยี	28	0
เครื่องมือวัดและทดสอบ	7	7
หลักการทำความเย็น	14	0

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

หัวข้อวิชา	ชั่วโมงฝึก	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
<b>2. หมวดความรู้ความสามารถหลัก</b>		
งานฝึกฝีมือ	30	96
เครื่องทำความเย็น	14	24
วงจรไฟฟ้าเครื่องทำความเย็น	14	28
ระบบสารทำความเย็นของเครื่องทำความเย็น	20	60
การติดตั้งและบริการเครื่องทำความเย็น	7	7
เทคนิคการซ่อมเครื่องทำความเย็น	16	36
เครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	14	20
วงจรไฟฟ้าเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	20	40
การติดตั้งและบริการเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	16	48
เทคนิคการซ่อมเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	16	36
การวัดและประเมินผล	3	4
	238	434
		672
<b>3. หมวดความรู้ความสามารถเสริม</b>		168
		840

ตารางที่ 2.8 รายละเอียดหลักสูตร ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ระดับต้น

หัวข้อวิชา	ชั่วโมงฝึก	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
<b>1. หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน</b>		
กิจกรรมเสริมสร้างนิสัยในการทำงาน	-	14
ความปลอดภัยในการทำงาน	7	-
คณิตศาสตร์ช่าง	7	-
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจักรเย็บผ้า	7	-
การใช้และบำรุงรักษาเครื่องจักร	7	7
การฝึกบังคับจักรเบื้องต้น	-	56
<b>2. หมวดความรู้ความสามารถหลัก</b>		
เทคนิคการเย็บผ้าด้วยมือ	-	21
เทคนิคการเย็บผ้าด้วยจักร	-	35
การเลือกใช้เครื่องเกาะเกี่ยว	-	14
การสร้างแบบและตัดเย็บกระโปรง	28	98
การสร้างแบบและตัดเย็บเสื้อ	42	133
การวัดและประเมินผล	-	-
	98	378
		476
<b>3. หมวดความรู้ความสามารถเสริม</b>		84
		560

ตารางที่ 2.9 รายละเอียดหลักสูตร สาขาพนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ

หัวข้อวิชา	ชั่วโมงฝึก	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
<b>1. หมวดความสามารถพื้นฐาน</b>		
กิจกรรมเสริมสร้างนิสัยในการทำงาน	0	14
ความปลอดภัยในการทำงาน	7	0
การฝึกสัมผัสด้วยโปรแกรมฝึกพิมพ์	14	630
<b>2. หมวดความรู้ความสามารถหลัก</b>		
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	14	0
ระบบปฏิบัติการ	10	25
การใช้โปรแกรมสำนักงาน	56	84
การเขียนมารโคร และวีบีเอ บนโปรแกรมสำนักงาน	56	84
ระบบฐานข้อมูล	14	56
ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS)	14	0
การแลกเปลี่ยนไฟล์ระหว่างโปรแกรม	7	14
การใช้โปรแกรมกราฟิกและมัลติมีเดีย	14	56
การสร้างเว็บเพจ	14	56
การวัดและประเมินผล	0	0
	220	452
		672
<b>3. หมวดความรู้ความสามารถเสริม</b>		168
		840

2.2.3 ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง  
ประจำปีงบประมาณ 2545 (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2544 - 30 กันยายน 2545)

ตารางที่ 2.10 ผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2545

ลำดับ ที่	กิจกรรม	เป้าหมาย (คน)	ผลงาน (คน)	ร้อยละ
1	งานพัฒนาฝีมือแรงงาน	2,050	1,956	95
1.1	ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	425	434	102
	- ฝึกภายในศูนย์	225	209	93
	- ฝึกภายนอกศูนย์	200	225	112.50
1.2	ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	1,625	1,522	94
2	งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน	280	274	98
2.1	ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	280	274	98
3	โครงการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของ ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและครอบครัว			
3.1	การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ (ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ)	250	260	104
3.2	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับ โรคเอดส์ (ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ)	500	596	119.20
4	มาตรการรองรับและบรรเทาปัญหาการ ว่างงาน ประจำปี 2545			
4.1	โครงการพัฒนากำลังคนสู่ตลาดแรงงาน			
	- สาขาช่างเชื่อมอุตสาหกรรม	25	25	100
	- สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี	25	25	100
4.2	โครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์และ อินเทอร์เน็ต			
	- สาขาคอมพิวเตอร์และการใช้งาน อินเทอร์เน็ต	300	300	100

## 2.2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง (2543: 15) ระบุปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ว่า เนื่องจากทำเลสถานที่ตั้งของศูนย์ฯ ตั้งอยู่ห่างจากชุมชนเขตเทศบาลเมืองประมาณ 14 กิโลเมตร ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไปกลับของผู้รับการฝึก อีกทั้งจังหวัดพัทลุงเป็นเมืองเกษตรกรรมสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมมีน้อย ในช่วงการฝึกฝึกในสถานประกอบการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร จำเป็นต้องส่งผู้รับการฝึกบางส่วนไปฝึกฝึกในพื้นที่ใกล้เคียง และการฝึกเตรียมเข้าทำงานทุกสาขาอาชีพ ทุกโครงการจะดำเนินการได้ผลดีเมื่อเสร็จสิ้นภาระกิจภาคเกษตร หรือล่วงเลยฤดูฝนไปแล้ว

นอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้านการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารศูนย์ฯ ตั้งแต่ศูนย์ฯเปิดดำเนินการมา 6 ปี มีการเปลี่ยนผู้บริหารไปแล้ว 4 คน ทำให้การสานต่อนโยบายไม่ต่อเนื่อง

## 3. ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### 3.1 แนวคิดด้านความร่วมมือ

พจนานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของความร่วมมือ (Co-operation) คือการร่วมมือ, สหการ เป็นรูปแบบของการกระทำระหว่างกันทางสังคม ซึ่งบุคคลและกลุ่มร่วมกิจกรรมหรือทำงานร่วมกัน โดยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในวิถีทางที่ค่อนข้างมีระเบียบเพื่อเป็นการส่งเสริมจุดหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และในวิถีทางเช่นนั้น ความสำเร็จของอีกฝ่ายหนึ่งในการกระทำระหว่างกันมีมากเท่าใด ก็ย่อมเป็นความสำเร็จของฝ่ายอื่นๆที่ร่วมกันมากขึ้นเท่านั้น (พจนานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา 2524 : 86)

สุวิศ สุวรรณรัตน์ (2545: 4) กล่าวว่าความร่วมมือ (Co-operation) เป็นสิ่งที่ปัจเจกชนทุกคนมีความต้องการที่ติดมาแต่กำเนิด และความต้องการอันเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ เพื่อบรรลุความสมบูรณ์แห่งความต้องการ เขาจำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่น หากปราศจากความบรรลุผลสมบูรณ์แห่งความต้องการทางกายและทางจิตเสียแล้ว ปัจเจกชนหรือสมาชิกแต่ละคนของสังคมไม่อาจดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างผาสุกได้ เพื่อให้ความต้องการของเขาบรรลุผลสมบูรณ์เขาจึงต้องแสวงหาความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือกับคนอื่น ๆ ความร่วมมือคือการทำงานร่วมกันของปัจเจกชนตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือระหว่างกลุ่มชนกับกลุ่มชน เพื่อบรรลุผลสมบูรณ์แห่งความต้องการ หรือเป้าหมายเดียวกัน

นอกจากนี้ สุวิศ สุวรรณรัตน์ (2545: 5) ได้กล่าวถึง ความร่วมมือไว้ว่าเป็นเอกลักษณ์ ที่เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย

1. กระบวนการเจตนา เป็นกระบวนการที่ปัจเจกชน หรือกลุ่มคนผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างเจตนาอันแน่วแน่
2. กระบวนการรูปธรรม ความร่วมมือเป็นกระบวนการที่บุคคลผู้ทำงานร่วมกัน ติดต่อกัน ปรึกษาหารือกัน วางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรม
3. กระบวนการต่อเนื่อง ความร่วมมือเป็นกระบวนการต่อเนื่องยิ่งกว่าการแข่งขัน ความร่วมมือเป็นกระบวนการแห่งชีวิตที่สำคัญยิ่ง เพราะหากปราศจากความร่วมมือแล้วชีวิตอาจจะ หยุดหนึ่ง
4. กระบวนการสากล กระบวนการความร่วมมือปรากฏในกลุ่มชน สังคม ชาติทุกชาติ อาจจะปรากฏในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง สังคมปัจจุบันเป็นระบบสังคมที่ซับซ้อน ความร่วมมือ เทียบได้กับหัวใจ ของสังคมยุคปัจจุบัน

พนัส หันนาคินทร์ (2523: 142-143) ให้ความหมายความร่วมมือ ไว้ว่า หมายถึง การร่วมกำลังกันไปทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้อีกฝ่ายหนึ่งกระทำร่วมกัน โดยพร้อมเพรียงกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ควรยึดหลักการปฏิบัติที่สำคัญๆ คือ

1. รู้คุณลักษณะ และอุปนิสัยของผู้ที่จะร่วมมือ การที่จะให้งานสามารถดำเนินการ ไปด้วยดีได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่ง จะต้องรู้คุณลักษณะของผู้ที่จะร่วมมือว่าเป็นอย่างไร มีนิสัย อย่างไรบ้างเมื่อรู้จักคุณลักษณะและนิสัยที่ดีแล้ว ก็เป็นการง่ายที่จะปรับตัวเข้าหากันเพื่อร่วมกัน ทำงาน
2. รู้ความรับผิดชอบของผู้ที่จะร่วมมือกันทำงาน ซึ่งหมายถึงรู้จักบทบาทหน้าที่ ของผู้จะมาร่วมมือว่าเขามีหน้าที่อะไร ทำงานอะไรบ้าง ความรับผิดชอบของเขามากน้อยเพียงใด พอจะมีโอกาสร่วมมือกับเราโดยที่เขาไม่เสียหายเพียงใด
3. รู้ความสามารถของผู้ที่จะมาร่วมมือกันทำงาน การที่จะร่วมมือกันทำงานอะไรนั้น ควรจะศึกษาเพื่อได้รู้ถึงความสามารถของผู้ที่จะมาร่วมมือ ทั้งนี้เพื่องานจะบรรลุผลดียิ่งขึ้น หากไม่รู้ถึง ความสามารถของเขาแล้ว เมื่อลงมือปฏิบัติงานอาจจะทำงานให้งานประสบอุปสรรค หรือผลสำเร็จ แต่เสียเวลานานหรือบางทีก็เสียงานของเราไปเลย
4. รู้กำลังความเสียดสีของผู้ที่จะมาร่วมงาน ความร่วมมือนั้นหมายถึงการร่วมกำลัง กันไปทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นผู้ไปร่วมมือกันทำงานนั้นเป็นผู้สมัครใจเสียดสีแรงใจ ความคิด แรงงานและทุนทรัพย์ เพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จการรู้กำลังความเสียดสีของผู้มาร่วมงานทำให้ สามารถกำหนดลักษณะของงานให้พอดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ  
 เกื้อกูล

สนับสนุนซึ่งกันและกัน อาจจะเป็นเพราะต้องมีหน้าที่ หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือถูกบังคับ หรือ  
 มีจิตสำนึกที่จะร่วมมือรับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ ด้วยกิจกรรมดังกล่าวอาจมีผลกระทบ  
 ต่อตนเอง ต่อสังคมส่วนรวม ประเทศชาติ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

### 3.1.1 วิธีการขอความร่วมมือ

สุพิทยา แก้วมณี (2538: 59 - 60) กล่าวถึงลักษณะของการขอความร่วมมือ  
 ไว้ดังนี้ คือ

1) *ขอความร่วมมืออย่างเป็นทางการ* โดยใช้เอกสารทางราชการในการส่ง  
 ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความร่วมมือที่ต้องการ ซึ่งข้อความในเอกสารนั้น จะต้องบอกกล่าวถึงจุดมุ่งหมาย  
 และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขอความร่วมมือที่ชัดเจน ผู้รับเอกสารจะสามารถทราบได้ว่ามาจากใคร  
 ถึงใคร ข้อความสั้นกระชับให้ความหมายตรงถูกต้อง มีรายละเอียดครบถ้วน

2) *การขอความร่วมมือโดยบุคคลต่อบุคคลเป็นการขอความร่วมมือที่มี*  
*ประสิทธิภาพมากที่สุด* เพราะเป็นการสื่อสารที่มีการประสานความเข้าใจในกิจกรรมที่ต้องการ  
 ความร่วมมือจากบุคคลที่ติดต่อโดยตรง อาจร่วมกับการขอความร่วมมืออย่างเป็นทางการ ก็จะทำให้  
 การประสานความร่วมมือเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งการพบปัญหาอุปสรรคของการที่ไม่สามารถ  
 ร่วมมือได้ ก็จะได้มีการชี้แจงถึงเหตุผลและความจำเป็น ทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถรับฟัง  
 ข้อคิดเห็น ทั้งข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

3) *การขอความร่วมมือโดยผ่านระบบสื่อสาร* เช่น โทรศัพท์ โทรสาร  
 ระบบคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น การสื่อสารประเภทนี้สะดวกรวดเร็ว สื่อความหมาย  
 โดยตรงระหว่างบุคคล สามารถบันทึกเอกสารได้ การสื่อสารประเภทนี้จะต้องบอกกล่าวว่ามีผู้ส่ง  
 ข่าวสารเป็นใคร ต้องการสื่อสารกับผู้ใด มีวัตถุประสงค์อะไร และเหตุผลที่ต้องใช้การสื่อสารวิธีนี้  
 ภาษาที่ใช้ต้องสุภาพและมีศิลปะในการพูด เป็นการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ แต่นิยมใช้ในกรณี  
 เร่งด่วน และมักส่งข้อมูลตามมาด้วยเอกสารที่เป็นทางการ

4) *การประชุม* เป็นวิธีการขอความร่วมมือที่นิยมใช้กันมากในระบบราชการ  
 ผู้ที่จัดประชุมจะต้องเตรียมการ ด้านเนื้อหาในทางบวก ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การตั้งประเด็นสนทนา  
 เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ มีการจัดบันทึก  
 ความร่วมมือ และลงนามเป็นหลักฐาน รวมทั้งต้องมีการสรุป และนัดหมายในการประชุมครั้งต่อไป  
 เพื่อติดตามความก้าวหน้า



### 3.1.2 ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2530: 4) ให้ความหมายของความร่วมมือในการทำงานกลุ่มหมายถึง การรวมตัวของคนหลายคนซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่ง คนเหล่านี้จะมีการรับรู้ในตนเองว่ามีความสำคัญต่อกันและกัน ที่จะปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ทศนา แคมณี (2537: 2) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม หมายถึงการที่บุคคลเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม กลุ่มใดมีผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดี รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีทักษะในการปฏิบัติตามหน้าที่นั้นแล้ว กลุ่มนั้นมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จสูง ผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพของความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

2) องค์ประกอบด้านบทบาทสมาชิกกลุ่ม การทำงานเป็นกลุ่มต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกกลุ่มทุกคนเป็นสำคัญ หากสมาชิกกลุ่มทุกคนตระหนักในความสำคัญของตนเองและพยายามปฏิบัติตนในการทำงานในฐานะสมาชิกที่ดีของกลุ่ม การดำเนินงานก็จะประสบความสำเร็จ

3) องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม กลุ่มใดมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่ดี มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การประเมินผล และการปรับปรุงงาน ถ้าปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมแล้ว กลุ่มมักจะประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

จากองค์ประกอบของความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม แสดงให้เห็นว่าการทำงานของกลุ่มมีอิทธิพลอย่างมากต่อความร่วมมือในการทำงาน ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน คือ กลุ่มสามารถจะร่วมมือกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม และกระบวนการทำงานของกลุ่ม

### 3.2 ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างภาครัฐและเอกชน

นับตั้งแต่รัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้จัดตั้งกองประสานความร่วมมือภาคีรัฐบาลและเอกชน (กรอ.) เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริงในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม

ผลจากความร่วมมืออย่างจริงจังทำให้ภาวะเศรษฐกิจของไทยขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในปี 2531 มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 11 การขยายตัวอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจดังกล่าว เป็นผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องประสบกับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านทักษะและคุณภาพตลอดจนการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ในบางสาขาอย่างรุนแรง จนเป็นสาเหตุให้มีการปรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ในการปรับแผนฯ 6 นั้น มีแนวนโยบายที่สำคัญ 5 ประการ ที่แสดงให้เห็นว่าจะต้องสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน คือ (จิระ หงส์ดลธรรม์ 2532: 26-27 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2538: 193-194)

1. ปรับแนวโน้มนโยบายเพื่อเพิ่มการผลิตกำลังคนในสาขาขาดแคลน ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ของแต่ละประเภทอุตสาหกรรม
2. จัดทำแผนงานและโครงการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของสถาบันการศึกษาต่างๆ ในการเร่งผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน
3. ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเอกชนมีบทบาทในการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน
4. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการฝึกอาชีพ โดยเน้นรูปแบบการจัดการศึกษาระบบโรงเรียน - โรงงาน
5. สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการหรือ จัดตั้งสถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรบางประเภทเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ โดยประสานความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชนตั้งแต่แผนฯ 6 เป็นต้นมา

เศรษฐกิจของประเทศไทยยังขยายตัวในอัตราที่สูงอย่างต่อเนื่องลำพังภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว ไม่สามารถที่จะจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพได้ทันกับความต้องการของสังคมได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนในการร่วมกันจัดการศึกษาวิชาชีพ ให้สอดคล้องเหมาะสมตรงกับความต้องการของสังคม เพราะผลผลิตของการศึกษาวิชาชีพมีผลโดยตรงต่อคุณภาพกำลังคนที่ภาคเอกชนต้องการ

### 3.2.1 การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างภาครัฐและเอกชน

การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเกิดขึ้นจากสาเหตุ

- 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นที่ทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องร่วมมือกันพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

## 2) จำนวนบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย

ยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการของสังคม อัตราการผลิตบุคลากรเหล่านี้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ปรากฏว่าประเทศสิงคโปร์ เกาหลีใต้ ฮองกง และไต้หวันมีบุคลากรด้านนี้สูงถึง 1,400 คน 680 คน 575 คน และ 425 คน ตามลำดับ ต่อประชากร 1 ล้านคน หรือมีอัตราส่วนประมาณร้อยละ 53 - 58 ของบุคลากรที่ผลิต ในขณะที่ประเทศไทยมีเพียง 98 คน ต่อประชากรจำนวนหนึ่งล้านคน หรือมีอัตราส่วนประมาณร้อยละ 4 - 5 ต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาทั้งหมด (อัจฉรา วรศิริสุนทร 2532 ม.ป.ป.: 26-27 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2538: 194) ด้วยบุคลากรด้านนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะเป็นแรงงานสำคัญของภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น ภาครัฐและเอกชนจึงควรต้องร่วมมือกันพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมกับความต้องการของสังคม

## 3) เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภาคเอกชนได้ปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ทันสมัยและก้าวหน้าอยู่เสมอ

ในขณะที่ภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนที่ล่าช้าด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ การร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน จะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนในด้านการฝึกอบรม ความรู้ทางด้านเทคนิคให้กับครูอาจารย์ที่จะนำไปถ่ายทอดให้กับนักศึกษา การฝึกอบรมพนักงานให้กับภาคเอกชนในด้านวิชาการต่างๆ และที่สำคัญ คือ การฝึกงาน ของนักเรียน นักศึกษา เพื่อให้ได้เรียนรู้จากงานอาชีพจริงๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ซึ่งนักเรียนนักศึกษาจะได้จากสถานประกอบการมากกว่าสถานศึกษา คุณภาพแรงงานนี้มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของสถานประกอบการ

## 4) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน

จะมีผลทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ได้รับรู้ถึงความต้องการแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งจะไม่เกิดปัญหาการผลิตเกินความต้องการ จนเกิดปัญหาการว่างงานเช่นในอดีตที่ผ่านมา

### 3.2.2 การประสานความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2539: 28-50)

#### 1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดจัดประชุมภาคเอกชน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดประชุมภาคเอกชนโดยเชิญชวนกลุ่มต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม เช่น นักธุรกิจ นักอุตสาหกรรม ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และนักวิชาการด้านอุตสาหกรรมและด้านแรงงาน เพื่อปรึกษาหารือ อภิปรายถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงานฝีมือ

ความเคลื่อนไหวและแนวโน้มความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานในปัจจุบัน และในห่วงโซ่พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544 เพื่อจะได้ปรับแผนปฏิบัติการฝีมือแรงงานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน รวมทั้งขอรับความคิดเห็นคำปรึกษาจากผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของกรมต่อไป

## 2. เร่งรัดการฝึกในสถานประกอบการ

คือ การฝึกยกระดับฝีมือเป็นการฝึกเพื่อเพิ่มพูนความรู้และฝีมือให้กับผู้ที่ทำงานด้านช่างอยู่แล้วในตลาดแรงงานให้ทันต่อเทคโนโลยี เป็นการเพิ่มพูนค่าจ้างได้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเร่งรัดประสานกับสถานประกอบการทั่วประเทศ เพื่อร่วมกันฝึกยกระดับฝีมือลูกจ้าง ที่ทำงานในสถานประกอบการให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถสูงขึ้นสอดคล้องกับค่าจ้างที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และยังจะทำให้ความร่วมมือระหว่างส่วนราชการกับภาคเอกชนแน่นแฟ้นยิ่งขึ้นด้วย

## 3. การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 31 มีนาคม 2538 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอาชีพแก่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานได้ฝึกตนให้มีฝีมือเพื่อมีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเพื่อให้บุคคลซึ่งทำงานอยู่แล้วได้รับการฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ รวมทั้งเพื่อให้มีการร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาในการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ และการจัดส่งผู้รับการฝึก หรือผู้ซึ่งสถานประกอบการ จะรับเข้าทำงานไปรับการฝึกในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอาชีพของทางราชการ ซึ่งจะเป็นการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและอุตสาหกรรม

## 4. การสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพเอกชน

เป็นมาตรการส่งเสริมประการหนึ่งตามนโยบายสนับสนุนให้ภาคเอกชนลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาซึ่งร่วมเสนอโดยกระทรวงการคลัง กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงแรงงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2538 ทั้งนี้มาตรการดังกล่าวมีหลักการเพื่อเร่งรัดการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศ โดยการสนับสนุนภาคเอกชนให้มีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการให้กู้ยืมเงินเพื่อจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพ โดยเน้นสาขาวิชาชีพขาดแคลนในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมนอกเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## 5. การจัดให้มีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้สามารถเพิ่มศักยภาพในการผลิตแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาประเทศได้ โดยให้การสนับสนุนด้านเงินกู้ระยะสั้นเพื่อพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และฝีมือแก่แรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ระบบการจ้างงาน แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง แรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน สามารถกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพฝีมือของตนเองให้สูงขึ้นและผ่อนชำระหนี้คืนพร้อมดอกเบี้ยในสัดส่วนที่กำหนดเมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว

### 3.2.3 ตัวอย่างการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนที่ผ่านมา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก และอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และพัฒนาฝีมือแก่บุคลากรให้มีทักษะ และฝีมือให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อที่จะสนับสนุนอุตสาหกรรมเหล่านี้ ให้สามารถแข่งขันการค้ากับต่างประเทศได้ ตลอดจนช่วยลดปัญหาการขาดดุลการค้าของประเทศนอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานด้านพาณิชยกรรม เช่น อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และการสนับสนุนการฝึกคนประจำเรือเพื่อรองรับการขยายตัวการค้าระหว่างประเทศของไทยให้สามารถทัดเทียมกับต่างประเทศ เช่น

1) การประสานความร่วมมือกับกลุ่มอุตสาหกรรมอัญมณี 2 บริษัท เพื่อจัดการฝึกช่างเจียรระยัยเพชร และเพื่อให้ผู้รับการฝึกได้มีความรู้และเข้าทำงานกับบริษัท โดยมีการลงนามระหว่างอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับผู้บริหารของบริษัท เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2539 ร่วมมือกับ บริษัทไทย - เบลเยียมอุตสาหกรรมจำกัด และบริษัทสยามสตาร์จำกัด

2) การประสานความร่วมมือกับกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในการจัดฝึกช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม ตามความต้องการของนายจ้าง และเพื่อให้ผู้รับการฝึกได้มีโอกาสเข้าทำงานโดยมีการลงนามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างผู้บริหารบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตจำกัด กับอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2539

3) กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งอยู่ระหว่างการจัดสัมมนาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในแต่ละแห่งของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ และได้มีความร่วมมือกับ บริษัทสามมิตรมอเตอร์ จำกัด เพื่อนำมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้ในการจัดกลุ่มพนักงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

4) การประสานความร่วมมือกับกลุ่มกิจการพาณิชย์นาวี เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านกิจการพาณิชย์นาวี โดยได้มีการประสานงานกับกองทัพเรือในการจัดฝึกหลักสูตรเรือและคนประจำเรือ และได้ประสานกับสมาคมอู่ต่อเรือ เพื่อจัดฝึกหลักสูตรช่างต่อเรือและเพื่อพัฒนาแรงงานรองรับในกิจการดังกล่าว

#### 4. การฝึกฝึกในสถานประกอบการ

ปัจจุบันภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาวิชาชีพให้แก่ประชาชนที่พลาดโอกาสจากการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทางด้านช่างอุตสาหกรรมและด้านธุรกิจบริการ ซึ่งเป็นการผลิตกำลังแรงงานฝีมือระดับกลางและระดับล่าง ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก การฝึกอาชีพ จะมีทั้งการฝึกภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้และทักษะในสาขาวิชาที่ฝึก การฝึกภาคทฤษฎีโดยปกติจะฝึกในสถานศึกษา แต่การฝึกทักษะอาจจะฝึกในสถานศึกษา และในสถานประกอบการ หรืออาจฝึกในแหล่งใดแหล่งหนึ่ง การฝึกในสถานประกอบการจะมีข้อดีในแง่ที่เป็นการฝึกงานจริง

การฝึกงานเป็นกระบวนการที่ทำให้นักเรียนนักศึกษา หรือผู้รับการฝึกได้มีความรู้ความเข้าใจ มีประสบการณ์ และทักษะในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่โลกของการประกอบอาชีพ เฟอร์เรอร์ (Feirer, 1972: 18 อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2535: 9) กล่าวว่า การฝึกงานทำให้นักเรียน หรือเยาวชนมีความพร้อมที่จะเป็นผู้เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างโรงเรียน และการทำงานให้ประสานสัมพันธ์กัน แมสันและคณะ (Mason and others, 1981: 11 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2535: 9) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงานไว้ว่า

1. เพื่อช่วยให้นักเรียนมีประสบการณ์วิชาชีพในสาขาวิชาชีพตามความสนใจของตน
2. เพื่อช่วยให้นักเรียนมีโอกาสหารายได้พิเศษ ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัว
3. เพื่อช่วยขจัดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียน เพราะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้นักเรียนมีรายได้ และมีความหวังในการประกอบอาชีพต่อไป

##### 4.1 รูปแบบการฝึกฝึกในสถานประกอบการ

การจัดฝึกงานเพื่อเตรียมกำลังคนออกไปสู่การประกอบอาชีพนั้น มีหลากหลายรูปแบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535: 2) ได้จำแนกรูปแบบการฝึกงานอาชีพออกเป็น 3 รูปแบบใหญ่ๆ คือ

รูปแบบที่ 1 จัดในสถานศึกษาฝึกอาชีพอย่างเดียวทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

รูปแบบที่ 2 จัดในสถานศึกษา ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยส่วนหนึ่งของการฝึกภาคปฏิบัติจะส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ

รูปแบบที่ 3 จัดในลักษณะของนักศึกษาฝึกหัด โดยฝึกภาคทฤษฎีในสถานศึกษา และฝึกภาคปฏิบัติส่วนใหญ่ในสถานประกอบการ บุคลากรเป็นบุคลากรของสถานประกอบการรูปแบบการฝึกแบบนี้ เป็นที่รู้จักกันว่าเป็นการฝึกในระบบทวิภาคี หรือช่างฝึกหัด (Dual System)

#### 4.2 หลักการฝึกฝึกในสถานประกอบการ

การจัดฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ สามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และปฏิบัติการฝึกงานด้วยเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพต่อไป โดยปกติแล้วการเรียนการสอนในโรงเรียนนั้นไม่สามารถจัดประสบการณ์จริงด้านการทำงานให้แก่ผู้เรียนได้ เพราะโรงเรียนมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถจะคงไว้ซึ่งความทันสมัยในด้านวิธีการปฏิบัติและด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ได้ ดังที่สถานประกอบการมีอยู่ อีกทั้งโรงเรียนไม่สามารถจะจัดการเรียนการสอน และจัดมวลประสบการณ์ในการทำงานให้นักเรียนในทุกแห่งทุกมุมได้ ฟายเบลล์ (Fibel, 1973: 108 อ้างถึงใน เสนอ จันทรพิชัย 2541: 32)

เวย์ และคณะ (Wray and others, 1982: 88 อ้างถึงใน เสนอ จันทรพิชัย 2541: 32)

ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ผู้รับการฝึกงานในสถานประกอบการจะได้รับ 3 ด้าน คือ

1. ทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง
2. ทักษะในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม
3. การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ

วิชัย ดันศิริ (มปป: 69) ได้ให้ความสำคัญต่อการร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนวิชาชีพ โดยกล่าวว่าควรจะมีการสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างโลกของการศึกษา และโลกของการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษาให้มาก โดยนำทางให้ครู ผู้ปกครอง ผู้ชำนาญการในท้องถิ่น มีความร่วมมือในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน

รวิวรรณ ชินะตระกูล (2535: 86) กล่าวว่าการศึกษาฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบันนี้ได้เน้นการจัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสกับการทำงานจากสถานประกอบการโดยตรง จัดว่าเป็นประสบการณ์ตรงที่จะเป็นพื้นฐานการเตรียมตัวเข้าสู่การอาชีพอย่างมั่นคง และมีประสิทธิภาพเมื่อจบจากสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานประกอบการอีกด้วย

เมสัน และคณะ (Mason and others, 1981: 102-104 อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2535: 14-16) ได้กล่าวถึงหลักในการจัดฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการว่าควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. การเรียนการสอนในโรงเรียนต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ
  - 1.1 ความรู้พื้นฐานด้านแนวคิด ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเตรียมนักเรียนเพื่อประกอบอาชีพ
  - 1.2 ความรู้ แนวคิด ทักษะ และเจตคติที่ดีของนักเรียนแต่ละคนที่ควรจะมีเป็นพิเศษต่อการฝึกงานอาชีพ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และการประกอบอาชีพในอนาคต
2. เลือกสถานที่ฝึกงานอาชีพ ซึ่งตามปกติแล้วควรมีหน่วยงานต่างๆ ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม และหน่วยงานของรัฐบาลช่วยเหลือ และให้คำแนะนำด้านประสบการณ์ที่จะจัดให้นักเรียน เพื่อความสามารถในการประกอบอาชีพต่อไป
3. นักเรียนนักศึกษาหาความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพ คือ การเตรียมนักเรียนเพื่อการประกอบอาชีพ
4. จัดเตรียมรายวิชาต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ ทักษะ แนวคิด ตลอดจนเจตคติที่จำเป็นสำหรับนักเรียน ก่อนที่จะออกไปฝึกงานอาชีพ
5. วางแผนการฝึกงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยการเขียนเป็นโครงการ หรือคู่มือเพื่อเป็นการชี้แนะว่านักเรียนควรจะได้เรียนรู้ทักษะอะไรที่ไหนกับใครอย่างไรเป็นต้นการวางแผนดังกล่าว อาจได้จากการวิเคราะห์หลักลักษณะงาน ผู้รับผิดชอบ และหน้าที่จะต้องปฏิบัติ
6. จัดการนิเทศการฝึกงานอาชีพอย่างเพียงพอซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในโครงการฝึกอาชีพ เช่น นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ นายช่างหรือเจ้าหน้าที่เทคนิคในสถานประกอบการนั้นๆ ตลอดจนอาจารย์นิเทศ
7. กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว มีคุณสมบัติอย่างเพียงพอในด้านความรู้ ความสามารถ ทั้งด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานตามสาขาช่างอุตสาหกรรม
8. จัดเวลาในการประสานงานอย่างเพียงพอ โดยคำนึงถึงจำนวนของผู้รับการฝึกและบริเวณที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานอาชีพ เพื่อที่จะทำให้ผู้ประสานงานสามารถดำเนินการบริหารการจัดการ และปรับปรุงการฝึกงานอาชีพอย่างเต็มที่
9. จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และเหมาะสม เพราะในการเรียนการสอนนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียน



10. กำหนดนโยบายและดำเนินนโยบายวิชาชีพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับ  
โครงการฝึกงานอาชีพที่กำหนดไว้ เพราะในการดำเนินการดังกล่าวมีความจำเป็นต่อสถานประกอบการ  
ความรับผิดชอบและหน้าที่ของผู้ประสานงาน

11. มีการจัดบันทึก หรือมีทะเบียนบันทึกเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ ที่มีระบบ  
ระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะมีข้อมูลเป็นทะเบียนสะสม เพื่อติดตามผลความก้าวหน้าใน  
การปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก

12. ควรรับฟังความคิดเห็น และปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษา  
โครงการ ซึ่งอาจจะได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ปกครองนักเรียน และตัวแทนของสถานศึกษา  
ในการบริหาร และการประสานงาน

ในการพิจารณาความเหมาะสมของการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ  
พิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

1. สถานประกอบการไม่ควรอยู่ห่างไกลจากสถานศึกษามากนัก
2. งานที่ให้ฝึกควรสอดคล้องกับหลักสูตรของวิชาชีพนั้นๆ
3. ระยะเวลาในการฝึกงานไม่ควรจำกัดแน่นอน ควรยืดหยุ่นตามลักษณะงานที่ฝึก
4. มีความปลอดภัยสูง และมีผู้ควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ควรให้ผู้ชำนาญงานเป็นผู้ตรวจสอบงานเท่านั้น

#### 4.3 วิธีการฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ได้ส่งผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน  
ออกฝึกงานในสถานประกอบการตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2541 เป็นต้นมา ตามหลักสูตรฝึกเตรียม  
เข้าทำงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2545 ศูนย์ได้ส่งผู้รับการฝึกรุ่นที่ 1/2545  
และรุ่นที่ 2/2545 จำนวน 209 คน ใน 5 สาขาอาชีพ ประกอบด้วยช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ  
ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี และสาขาพนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ  
ไปฝึกงานตามสถานประกอบการต่างๆ ในจังหวัดพัทลุง และบริเวณจังหวัดใกล้เคียง จำนวนสถาน  
ประกอบการที่มีส่วนร่วมในการรับผู้รับการฝึกเข้าฝึกงานทั้งหมด 100 แห่ง จำแนกเป็นสถาน  
ประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม 56 แห่ง และสถานประกอบการประเภทธุรกิจบริการ  
44 แห่ง

การฝึกอาชีพในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง  
เป็นการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จบการศึกษาคะทั่งชั้น ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและ  
ว่างงาน เป็นการฝึกให้มีฝีมือขั้นพื้นฐานเพียงพอที่จะเข้าทำงาน โดยดำเนินการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและ  
ปฏิบัติภายในศูนย์เป็นระยะเวลาประมาณ 4 - 10 เดือน ตามความยากง่ายของแต่ละสาขาอาชีพ

หลังจากนั้นจะต้องเข้ารับการฝึกงานภาคปฏิบัติในสถานประกอบการเป็นระยะเวลา 2 เดือน ซึ่งจะถือว่าจบหลักสูตร และได้รับวุฒิปัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.)

**ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการฝากฝึกในกิจการ พ.ศ. 2538**

เพื่อให้การฝากฝึกในกิจการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เดียวกันและสอดคล้องกัน จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝากฝึกในกิจการ พ.ศ. 2538”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2538 เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบคำสั่งหรือแนวปฏิบัติใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้ “สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค” เรียกโดยย่อว่า “สพร.” “ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด” เรียกโดยย่อว่า “ศพจ.” “ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้รับการฝากฝึกในกิจการของหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ข้อ 5 ให้ทุก สพร. หรือ ศพจ. ดูแลให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ข้อ 6 ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้

**หมวด 1 คุณสมบัติของผู้รับการฝากฝึกในกิจการ**

ข้อ 7 ผู้มีสิทธิรับการฝากฝึก จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้ได้รับการฝากฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของ สพร. หรือ ศพจ.

(2) เป็นผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกที่กำหนด

(3) เป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมจากเจ้าหน้าที่งานฝากฝึกในกิจการก่อนการไปฝึกงานในกิจการ

(4) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในโครงการพิเศษที่มีข้อกำหนดหรือข้อตกลงให้ ยกเว้นการฝึกในกิจการ

ข้อ 8 ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 7 ให้ผู้อำนวยการ สพร. หรือ ผู้อำนวยการ ศพจ. พิจารณาผ่อนผันให้เข้ารับการฝึกได้เป็นกรณีไป

**หมวด 2 การฝึกในกิจการ**

ข้อ 9 ให้ผู้รับการฝึกไปฝึกงานตามวัน เวลา ที่ สพร. หรือ ศพจ. กำหนดไว้ และต้องมีเวลาการฝึกงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาฝึกงานทั้งหมด

ข้อ 10 ให้ผู้รับการฝึกปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับของ สพร. หรือ ศพจ. และคำแนะนำของเจ้าหน้าที่งานฝึกฝึกในกิจการ โดยเคร่งครัด

ข้อ 11 ให้ สพร. หรือ ศพจ. เป็นผู้กำหนดสถานที่ฝึกงาน ผู้รับการฝึกจะเปลี่ยนแปลงสถานที่ฝึกงานด้วยตนเองมิได้

ข้อ 12 ห้ามผู้รับการฝึกเรียกร้องค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นใด จากผู้ควบคุมดูแลหรือเจ้าของสถานที่ฝึกงาน เว้นแต่ สพร. หรือ ศพจ. จะได้ตกลงกับเจ้าของสถานที่ฝึกงานนั้นไว้

ข้อ 13 ให้ผู้รับการฝึกปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับต่างๆ ที่สถานที่ฝึกงานกำหนดไว้ และเคารพเชื่อฟังผู้ควบคุมการฝึกของสถานที่ฝึกงานนั้น โดยเคร่งครัด

ข้อ 14 ในกรณีที่สถานที่ฝึกงานแจ้ง สพร. หรือ ศพจ. ส่งผู้รับการฝึกคืนก่อนครบกำหนดการฝึกในกิจการ ให้ผู้รับการฝึกรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่งานฝึกฝึกภายใน 3 วันทำการ มิฉะนั้นจะถือว่าผู้รับการฝึกขาดการฝึก

ข้อ 15 การลาจิจและลาป่วยของผู้รับการฝึกระหว่างฝึกงานต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) การลาจิจให้ยื่นใบลาต่อผู้ควบคุมการฝึกของสถานที่ฝึกงานและต้องได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจก่อนจึงจะหยุดฝึกงานได้

(2) การลาป่วยให้ยื่นใบลาต่อผู้ควบคุมการฝึกของสถานประกอบการที่ฝึกงานในวันแรกที่กลับเข้าฝึกงาน ในกรณีที่ป่วยติดต่อกันตั้งแต่ 3 วันขึ้นไปจะต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดงด้วย

ข้อ 16 ให้ สพร. หรือ ศพจ. ไปตรวจเยี่ยมการฝึกงานของผู้รับการฝึกเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการฝึก รับทราบปัญหาข้อเสนอนแนะจากผู้ควบคุมและเจ้าของสถานที่ฝึกงานอย่างน้อย รุนละ 1 ครั้ง

ข้อ 17 ให้ผู้รับการฝึกเป็นผู้รับผิดชอบในการติดตามตลอดจนดำเนินการจัดส่งใบลงเวลาและใบประเมินผลการฝึกในกิจการจากสถานที่ฝึกงานให้แก่ เจ้าหน้าที่งานฝึกฝึกในกิจการภายใน 7 วัน นับแต่สิ้นสุดการฝึกงาน

### หมวด 3 การสิ้นสุดการฝึกในกิจการ

ข้อ 18 ให้ผู้รับการฝึกในกิจการมารายงานตัวพร้อมทั้งนำหลักฐานใบลงเวลาใบประเมินผลการฝึกฝึกในกิจการ จากสถานที่ฝึกงานให้แก่เจ้าหน้าที่งานฝึกฝึกในกิจการภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดการฝึกงาน

ข้อ 19 ในกรณีที่สถานที่ฝึกงานจัดส่งผลการฝึกของผู้รับการฝึกให้ สพร. หรือ ศพจ. ในภายหลัง ให้ผู้รับการฝึกมารายงานตัวกับเจ้าหน้าที่งานฝึกฝึกในกิจการภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดการฝึกงาน

#### หมวด 4 การสำเร็จการฝึกและการพ้นสภาพ

ข้อ 20 ผู้รับการฝึกจะสำเร็จการฝึกจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีเวลาการฝึกงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาฝึกงาน
- (2) มีหลักฐานการฝึกงานทั้งใน สพร. หรือ ศพจ. และสถานที่ฝึกงาน
- (3) ต้องมีผลการประเมินผลการฝึกในกิจการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
- (4) ผู้รับการฝึกในกิจการต้องมารายงานตัวกับเจ้าหน้าที่งานฝึกในกิจการภายใน
- (5) เวลาที่กำหนด ทุกครั้งที่ครบกำหนดการฝึกงาน

ข้อ 21 ผู้รับการฝึกพ้นสภาพการเป็นผู้รับการฝึกในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดการฝึกติดต่อกันเกิน 7 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร
- (4) มีความประพฤติหรือพฤติกรรมที่ สพร. หรือ ศพจ. เห็นว่าไม่ควรถูก
- (5) ผ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานที่ฝึกงาน และ
- (6) เปลี่ยน หรือย้าย สถานที่ฝึกงานเอง

#### หมวด 5 อื่นๆ

ข้อ 22 กรณีนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ให้ผู้อำนวยการ สพร. หรือ ผู้อำนวยการ ศพจ. พิจารณาเป็นกรณีไป

4.4 หน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกในสถานประกอบการ (กำหนดให้อาจารย์ ผู้สอนฝ่ายช่าง ร่วมกับเจ้าหน้าที่งานประสานการฝึก เป็นผู้รับผิดชอบ) มีดังนี้

1. จัดปัจจัยพิเศษให้กับผู้รับการฝึกก่อนส่งไปฝึกในสถานประกอบการ โดยเชิญผู้อำนวยการศูนย์ฯ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพกำลังแรงงาน และอาจารย์ประจำสาขาช่างมาร่วมบรรยายให้แก่ผู้รับการฝึกได้รับทราบถึงระเบียบที่จะต้องปฏิบัติ ในขณะที่เข้าฝึกงาน และลักษณะของช่างที่ดี การมีนิสัยอุตสาหกรรม การทำงานร่วมกับผู้อื่น มนุษย์สัมพันธ์

2. อำนวยความสะดวกในการติดต่อขอความอนุเคราะห์สถานที่ฝึกงานแก่ผู้รับการฝึก โดยประสานงานกับสถานประกอบการต่างๆ ในการรับผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน

3. จัดทำแบบแจ้งความประสงค์ส่งผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังเจ้าของสถานประกอบการ ทำใบส่งตัวผู้รับการฝึก ทำแบบตอบรับการไปรายงานตัวของผู้รับการฝึก และสมุดบันทึกการฝึกงานของผู้รับการฝึก

4. รวบรวมตรวจสอบสมุดบันทึกการฝึกงานผู้รับการฝึก และประเมินผลพฤติกรรม จากความคิดเห็นและการรับรองของเจ้าของสถานประกอบการ หลังจากผู้รับการฝึกฝึกงานจบแล้ว

5. จัดทำใบรับรองการฝึกงานให้แก่ผู้รับการฝึก หลังจากจบการฝึกงานแล้ว พร้อมทั้งออกวุฒิบัตรรับรองผลการฝึก

หน้าที่ของฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพกำลังแรงงานและอาจารย์ประจำสาขาช่าง

1. ประเมินผลการฝึกของผู้รับการฝึกในศูนย์ฯ และประเมินผลจากสมุดบันทึกการฝึกงาน

2. ให้ความร่วมมือในการจัดอาจารย์ในสาขาช่าง ออกนิเทศการฝึกงานของผู้รับการฝึกที่เข้าฝึกในสถานประกอบการ

**4.4.1 ขั้นตอนการฝากฝึกในสถานประกอบการ** ขั้นตอนการฝากฝึกในสถานประกอบการ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีดังนี้

1) เมื่อผู้รับการฝึกผ่านเกณฑ์การฝึกที่กำหนดไว้ในศูนย์ฯ กรณีที่ผู้รับการฝึกไม่ต้องการไปฝึกงานในสถานประกอบการ (ไปหางานเอง หรือมีงานรองรับอยู่แล้ว) สามารถยื่นคำร้องขอจบฝึกเฉพาะในศูนย์ฯ จะได้รับใบรับรองการฝึก

2) กรณีศูนย์ฯ ส่งฝากฝึกในสถานประกอบการ ต้องเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่งานฝากฝึกในกิจการก่อน

3) ด้านสถานที่ฝึกงาน เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกติดต่อหาสถานที่ฝึกด้วยตนเองก่อน เพื่อความสะดวก (เช่น สถานที่ใกล้บ้าน เป็นต้น) กรณีหาสถานที่ฝึกเองไม่ได้ศูนย์ฯ จะหาสถานที่ฝึกให้

4) เมื่อได้สถานที่ฝึกงานแล้ว ผู้รับการฝึกต้องแจ้งความประสงค์ขอฝึกงานในแบบฟอร์ม พร้อมทั้งเขียนสถานที่ตั้งของที่ฝึกงาน เพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

5) อาจารย์ผู้สอนฝ่ายช่างทำหนังสือส่งตัวเข้าฝึกงาน และหนังสือแจ้งผู้ปกครอง

6) มอบสมุดบันทึกการฝากฝึก หนังสือส่งตัวเข้าฝึกงาน และหนังสือแจ้งผู้ปกครอง ให้ผู้รับการฝึกเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อส่งต่อให้กับเจ้าของสถานประกอบการและผู้ปกครองต่อไป

7) ฝ่ายฝึกช่างกำหนดวันออกตรวจเยี่ยมเพื่อนิเทศการฝึก

8) หลังวันสิ้นสุดการฝากฝึก 1 วัน ผู้รับการฝึกนำสมุดบันทึกการฝึกมาส่งให้อาจารย์ผู้สอนฝ่ายช่าง อาจารย์ผู้สอนจะประเมินผลการฝึกจากสมุดบันทึกการฝึก ถ้าต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 50 จะไม่ผ่านการฝากฝึกในสถานประกอบการ แต่ถ้าเกณฑ์สูงกว่าร้อยละ 50 ถือว่าผ่านการฝากฝึกในสถานประกอบการ และจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.) เพื่อรับรองผลว่าผ่านการฝึก จากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

#### 4.4.2 การประเมินผลและการนิเทศการฝากฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

การประเมินผลการฝึกในศูนย์ฯ และในสถานประกอบการมี ดังนี้

1) การฝึกในศูนย์ฯ อาจารย์ผู้สอนจะเป็นผู้ลงบันทึกผลการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ความประพฤติ เวลาฝึกประจำวัน ลงในสมุดบันทึกการฝึกภายในศูนย์ฯ เรียงตามรายหัวข้อวิชา

2) การฝึกในสถานประกอบการ เจ้าของสถานประกอบการ / ผู้แทน เช่น หัวหน้าช่าง หรือช่างผู้ควบคุมการฝึก ที่ได้รับมอบหมาย จะเป็นผู้ลงบันทึกผลการฝึกในสถานประกอบการ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติงานในแต่ละวัน พฤติกรรมระหว่างการฝึก สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข หรือแนะนำนำยกย่องชมเชย บันทึกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสถานประกอบการการพิจารณาจ่ายเบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึก (ในกรณีที่สถานประกอบการบางแห่งยินดีจ่ายให้ด้วยความสมัครใจ)

3) เกณฑ์ระดับคะแนนรายงานผล ในบันทึกการฝึก มีดังนี้

ร้อยละ 80 ขึ้นไป	หมายถึง ผลการฝึกดีมาก
ร้อยละ 70 - 79	หมายถึง ผลการฝึกดี
ร้อยละ 60 - 69	หมายถึง ผลการฝึกใช้ได้
ร้อยละ 50 - 59	หมายถึง ผลการฝึกพอใช้
ร้อยละ 49 ลงมา	หมายถึง ผลการฝึกไม่ผ่านการฝึก
มส.	หมายถึง ไม่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินผล

4) เกณฑ์การจบหลักสูตร ตามระเบียบการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เมื่อจบฝึกทั้งในศูนย์ฯ และในสถานประกอบการแล้ว ก่อนจะได้รับวุฒิบัตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องผ่านเกณฑ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

- (1) มีเวลาฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาฝึกทั้งในศูนย์ฯ และ  
ในสถานประกอบการ
- (2) ผลการทดสอบความรู้ภาคทฤษฎีและปฏิบัติในศูนย์ฯ จะต้อง  
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
- (3) ผลการประเมินพฤติกรรมระหว่างฝึกในศูนย์ฯ และฝึกใน  
สถานประกอบการจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

#### 4.4.3 การออกนิเทศการฝึกฝึกในสถานประกอบการ

อาจารย์ผู้สอนประจำสาขาช่าง จะเป็นผู้ออกตรวจเยี่ยมการฝึกงานของผู้รับ  
การฝึก เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติตนระหว่างฝึกงานแก่ผู้รับการฝึก รวมทั้งการเข้าไป  
รับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ จากเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้แทนอย่างน้อยเดือนละ  
1 ครั้ง เพื่อจะได้นำข้อมูลปัญหาข้อเสนอแนะมาปรับปรุงขบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์ฯ  
ให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานประกอบการต่อไป

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการฝึกงานในสถานประกอบการ มีผู้ศึกษาไว้หลายลักษณะทั้ง  
ในเรื่องสภาพการจัดฝึกงานและปัญหาที่เป็นอยู่ในการจัดฝึกงาน ตลอดจนรูปแบบและความคาดหวัง  
ของการจัดฝึกงานที่ควรจะเป็น สามารถสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

อำนาจ นาคทัต (2540: 81-91) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาระบบ  
ทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ  
เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและผู้ปกครองของนักเรียนนักศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการที่วิทยาลัย  
ได้ดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทำให้เกิดการประสานความร่วมมือ และสถานศึกษามีความ  
เข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากขึ้นสามารถแก้ปัญหาได้สถานประกอบการที่มี  
ลักษณะปริมาณงานที่จัดให้นักเรียนฝึกปฏิบัติไม่ครอบคลุมเนื้อหาทักษะที่กำหนดไว้ในหลักสูตร  
โดยวิทยาลัยดำเนินการจัดฝึกเพิ่มเติมให้ในสถานศึกษาหรือส่งฝึกสถานประกอบการอื่น การพัฒนา  
บุคลากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความเป็นครู มีทัศนคติต่อการทำงานมีความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์ที่ดี อุทิศเวลาเพื่อการสอน การพัฒนาการจัดงบประมาณให้เพียงพอและสะดวกต่อการ  
ปฏิบัติงาน ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการการพัฒนาการ  
ประชาสัมพันธ์ ทำให้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นที่รู้จักของชุมชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

มยุรา ศรีพงษ์วิวัฒน์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาในการประสานงานกับสถานประกอบการโดยภาพรวมแล้วมีปัญหาในระดับปานกลาง ปัญหาที่สถานศึกษาพบมากที่สุดคือ บุคลากรผู้รับผิดชอบในการประสานงานมีภาระงานมากไม่สามารถประสานงานได้เต็มที่ เนื้อหาหลักสูตรการฝึกในสถานประกอบการไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร การประเมินผลการดำเนินงานและการฝึกอาชีพมีปัญหาในระดับปานกลาง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2541: 47) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมของครูฝึกฝีมือแรงงานให้เป็นเลิศทางเทคโนโลยีพบว่า ครูฝึกมีทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกในเรื่องต่างๆ ได้แก่ หลักสูตรไม่สนองต่อความต้องการของผู้รับการฝึกในท้องถิ่น เอกสารคู่มือการสอนขาดประสิทธิภาพมีปัญหาต่อการใช้ และระยะเวลาสำหรับการฝึกในแต่ละหลักสูตรไม่สอดคล้องกับเนื้อหาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาเอกสารคู่มือการสอนและเครื่องมือ สำหรับฝึกปฏิบัติไม่เพียงพอ เครื่องมือฝึกปฏิบัติที่มีอยู่ไม่ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่และสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับเอกสารประกอบหลักสูตรล่าช้าอยู่ในระดับมาก อุปกรณ์ช่วยฝึกบางสาขาไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ และการประสานงานด้านการผลิตอุปกรณ์ช่วยฝึกระหว่างสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกับกองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกยังไม่ชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541: 132) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องโครงการสำรวจเทคโนโลยีการฝึก พบว่าบุคลากรฝึกมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรการฝึกไม่เหมาะสมกับตลาดแรงงานในพื้นที่ มีความล่าช้า เนื้อหาของหลักสูตรไม่เจาะลึกในรายละเอียด ระยะเวลาการฝึกน้อยเกินไป ผู้รับการฝึกที่ผ่านการฝึกส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานทำได้ เนื่องจากผู้รับการฝึกขาดความสามารถที่หลากหลาย จึงทำให้สถานประกอบการเกิดความไม่เชื่อมั่นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้ผ่านการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อีกทั้งภาคอุตสาหกรรมในบางพื้นที่มีขนาดเล็กและมักจะเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนจึงไม่ค่อยรับผู้ผ่านการฝึกเข้าทำงาน

ดวงเดือน สายเชื้อ (2542: 125) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือสถานศึกษามีความต้องการคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน แต่ฝ่ายสถานประกอบการต้องการคุณภาพงานของนักเรียน จึงส่งผลให้นักเรียนได้รับความกดดัน แนวทางการแก้ไขคือสถานศึกษาควรกำหนดคุณสมบัติของสถานประกอบการ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน และสถานประกอบการ



ควรมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของนักเรียนชั้นด่ำที่รับเข้ามา เพราะต้องถือเสมือนหนึ่งสถานประกอบการรับพนักงานเข้ามาทำงานที่ฝึกด้วยเช่นกัน

พรนิกา โรจน์วิลาวัลย์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา ของสถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน สถานประกอบการควรมีส่วนร่วมวางแผน ข้อมูลการผลิตนักเรียนนักศึกษา สาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านวิชาชีพเพิ่มเติม ตลอดจนให้ความร่วมมือในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกงาน การวิจัยและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนสำหรับปัญหาในการมีส่วนร่วมคือสถานประกอบการไม่ให้ความสำคัญเพราะถือเป็นภาระเพิ่มและขาดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา

ปิยวรรณ วรวิทย์รัตนกุล (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในจังหวัดนครสวรรค์ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นว่าการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีของวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผู้ประกอบการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการประเภทวิชาพาณิชยกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ในด้านการประสานงานและด้านการวางแผน 3. ปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีคือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผนการฝึกอาชีพของนักเรียนค่อนข้างน้อย

สมชาติ เลขลาวัลย์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พบว่า 1) ด้านการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกควรมีการกำหนดวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นกว่าเดิมมีการทดสอบความรู้พื้นฐานทางด้านช่างทั้งทฤษฎีและปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการทดสอบหาระดับความสามารถของผู้สมัคร 2) ด้านการบริหารจัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ควรมีการกำหนดระยะเวลาฝึกในแต่ละสาขาให้เหมาะสมเพราะในปัจจุบันบางสาขามีระยะเวลาฝึกไม่เพียงพอ โดยเฉพาะผู้รับการฝึกที่ไม่พร้อมทางด้านสติปัญญา การเรียนรู้และในบางสาขามีระยะเวลาการฝึกนานเกินไป ทำให้ผู้รับการฝึกมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ระหว่างการฝึกควรเน้นจริยธรรม คุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบความปลอดภัยในการฝึก การตรงต่อเวลา การอยู่ร่วมกันในสังคม และการทำงานเป็นทีม

ประเทือง พลายนโธ (2544: 54) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีและโรงพยาบาลเจ้าพระยาบรมราชจักรีจังหวัดสุพรรณบุรีสรุปผล

ได้ดังนี้ 1) ระดับความคิดเห็นต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาในภาพรวม ได้แก่ ความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติและด้านการให้การสนับสนุนทรัพยากรบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ในทำนองเดียวกันเมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติและด้านการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

สุวิศ สุวรรณรัตน์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการฝากฝึกในกิจการในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านวิธีการฝากฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อตามลำดับ ได้แก่ การประสานงานระหว่างฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน การให้คำแนะนำของอาจารย์นิเทศต่อผู้เข้ารับการฝึกงาน การรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศจากสถานประกอบการระยะเวลาการฝึกมีความเหมาะสม การประชาสัมพันธ์จัดส่งข่าวสารหรือเจ้าหน้าที่แนะนำหลักสูตรจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ความเข้าใจในระเบียบการฝากฝึกในกิจการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน การประเมินผลการฝึกและรับรองความประพฤติผู้เข้ารับการฝึกงาน การติดต่อประสานงานให้ทราบล่วงหน้าก่อนส่งผู้เข้ารับการฝึกเข้าฝึกงาน สาขาช่างที่ส่งเข้าฝึกงาน สอดคล้องกับความต้องการ และรายละเอียดของสมุดบันทึกรายงานประจำตัวของผู้เข้ารับการฝึกงาน ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่า ระดับปัญหาระหว่างการรับผู้เข้ารับการฝึกเข้าฝึกงานของสถานประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ชูเลอร์ (Schuler, 1990: 2595 - A อ้างถึงใน ปิยวรรณ วรวิทย์รัตนกุล 2544: 27) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจด้านการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินเนโซตา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การเข้าร่วมโดยไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากการขาดการสื่อสารปัญหา ได้แก่ การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจสถานการณ์ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับการเข้าร่วมของประชาชน ผู้ที่เกี่ยวข้องขาดความจริงจังในการมีส่วนร่วม สำหรับรายการที่ประชาชนมีส่วนร่วม ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การสร้างแนวคิดให้กับทางการตัดสินใจทางการเงิน การตัดสินใจด้านการศึกษาและการเลือกคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

แฟร์ชาซด์ (Fairchild, 1991: 755 - A อ้างถึงใน ปิยวรรณ วรวิทย์รัตนกุล 2544: 27) ได้ออกแบบประลองสำหรับประเมินบทบาทของมหาวิทยาลัยในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและความเกี่ยวข้องในการพัฒนาเศรษฐกิจผลการวิจัยสรุปได้ว่า ควรมีผู้แทนในการอำนวยความสะดวกด้าน

การอบรมทางด้านอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการร่วมมือด้านทรัพยากรเงินทุน และบุคลากร มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการฝึกอบรมของรัฐ และมหาวิทยาลัยควรมีส่วนร่วมกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และรัฐบาล

แอกไกวรี (Aguirre, 1994: 2999 - A อ้างถึงใน ปิยวรรณ วรวิทย์รัตนกุล 2544: 27)

ได้ศึกษาเรื่องความช่วยเหลือของภาคเอกชนต่อหลักสูตรอาชีวศึกษาโดยการมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติทางการเรียนการสอนวิชาชีพ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาคเอกชนส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือในด้านวิทยากรการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ การสนับสนุนด้านวัสดุเครื่องมือ เครื่องจักร และการให้การฝึกอบรม

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า การประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ มีความสำคัญต่อการฝึกอบรมวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง การจัดฝึกงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีนั้น ต้องได้ความร่วมมือด้วยดีจากหลายๆฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งจากสถานศึกษา สถานประกอบการ อาจารย์ผู้สอน อาจารย์นิเทศ และตัวผู้รับการฝึก ตลอดจนความสอดคล้องของการจัดหลักสูตรฝึกงานในสถานประกอบการ โดยการประสานความร่วมมือการฝึกงานในสถานประกอบการต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของการ บริหารจัดการ การควบคุมคุณภาพ มาตรฐานวิชาการ เครื่องมืออุปกรณ์อาคารสถานที่ และบุคลากร สถานศึกษาและสถานประกอบการ ต้องประสานความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด จึงจะทำให้การฝึกงานในสถานประกอบการสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ในเรื่องเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร เพื่อศึกษาปัญหาและหาแนวทางการประสานความร่วมมือที่เหมาะสม ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชากรในฐานะผู้จัดฝึกอบรม 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ วิธีดำเนินการวิจัยได้นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากร คือ ผู้จัดฝึกอบรม จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ ที่ร่วมมือกันทำหน้าที่เป็นผู้จัดฝึกอบรมให้แก่ผู้รับการฝึก หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ที่เข้ารับการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ในพื้นที่จังหวัดพัทลุง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งหมด 419 คน ประกอบด้วย

1.1.1 เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 31 คน

1.1.2 เจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดพัทลุง จำนวน 388 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 125 คน ประกอบด้วย

1.2.1 เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 25 คน ผู้วิจัยเลือกเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกอบรมให้แก่ผู้รับการฝึก หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 1/2545 และรุ่นที่ 2/2545 โดยเลือกแบบเจาะจงได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

- 1) ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน
- 2) เจ้าหน้าที่งานประสานการฝึก จำนวน 2 คน
- 3) อาจารย์ผู้สอน จำนวน 18 คน

1.2.2 เจ้าของสถานประกอบการ เลือkJาะจางจากประชากร 388 คน โดยเลือกเฉพาะเจ้าของสถานประกอบการที่รับผู้รับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 1/2545 และ 2/2545 เข้าฝึกงาน ปรากฏว่ามีเจ้าของสถานประกอบการตามคุณสมบัติดังกล่าวรวม 100 คน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) เจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม จำนวน 56 คน
  - 2) เจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ จำนวน 44 คน
- กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของ

สถานประกอบการ จำนวน 125 คน ดังกล่าวข้างต้น มีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้จัดฝึกอบรม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง	31	25
2. เจ้าของสถานประกอบการ	388	100
- ประเภทช่างอุตสาหกรรม	210	56
- ประเภทธุรกิจบริการ	178	44
<b>รวม</b>	<b>419</b>	<b>125</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดการประสานความร่วมมือ ระบบความร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการในอาชีพรูปแบบใหม่ของ ศิริพรรณ ชุมชุม (2545: 79-85) โดยนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางการสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ และด้านบุคลากร

### 2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 1 ชุด ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

**2.1.1 แบบสอบถาม** สำหรับเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และแบบสอบถามสำหรับเจ้าของสถานประกอบการ โดยมีข้อคำถามแตกต่างกันเฉพาะตอนที่ 1 (ข้อมูลทั่วไป) ส่วนข้อคำถามในตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีข้อคำถามเหมือนกัน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งปัจจุบัน สำหรับถามเจ้าของสถานประกอบการ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการ ลักษณะมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ

- |   |              |
|---|--------------|
| 1. ด้านการบริหารจัดการ                  | จำนวน 9 ข้อ  |
| 2. ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน           | จำนวน 8 ข้อ  |
| 3. ด้านวิชาการ                          | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ | จำนวน 6 ข้อ  |
| 5. ด้านบุคลากร                          | จำนวน 7 ข้อ  |

โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

- |                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| มีระดับปัญหามากที่สุด  | เท่ากับ 5 คะแนน |
| มีระดับปัญหามาก        | เท่ากับ 4 คะแนน |
| มีระดับปัญหาปานกลาง    | เท่ากับ 3 คะแนน |
| มีระดับปัญหาน้อย       | เท่ากับ 2 คะแนน |
| มีระดับปัญหาน้อยที่สุด | เท่ากับ 1 คะแนน |

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้แปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้หลักเกณฑ์ของการประเมินค่าระดับความร่วมมือไว้ดังนี้

- |   |
|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมืออยู่ในระดับมาก       |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง   |

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสาน  
ความร่วมมืออยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสาน  
ความร่วมมืออยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
ในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน  
ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร เป็นข้อคำถามปลายเปิด  
เกี่ยวกับข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้ผู้ตอบเขียนตอบเองอย่างเป็นอิสระ

**2.1.2 แบบสัมภาษณ์** เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ปัญหาและ  
แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ มี 2 ตอน ตอนที่ 1 ถามความ  
คิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการ  
ควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร  
ตอนที่ 2 ถามแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการทั้ง 5 ด้าน  
ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมือ  
อุปกรณ์และอาคารสถานที่และด้านบุคลากร เพื่อขอข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ศูนย์  
พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 3 คน จากเจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม  
จำนวน 3 คน และจากเจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ จำนวน 3 คน

## 2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ คือ

2.2.1 ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากแนวคิดการประสานความร่วมมือ ระบบความร่วมมือ  
กับธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการในอาชีพรูปแบบใหม่ของ ศิริพรรณ ชุมชุม (2545: 79-85)  
รวมทั้งศึกษาจากวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสานความร่วมมือการฝากฝึกใน  
สถานประกอบการ เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และ  
แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำแนกเป็นรายด้านได้ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการ  
ควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร

2.2.3 นำแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
พิจารณาเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ

2.2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก)  
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

2.2.5 ปรับปรุงเนื้อหา และลักษณะข้อคำถามในด้านภาษา ให้เหมาะสม กระชับ รัดกุมยิ่งขึ้น ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.6 ให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดตรัง จำนวน 30 คน และเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง จำนวน 20 คน

2.2.8 เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือโดยนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเฉพาะตอนที่ 2

2.2.9 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น แบบแอลฟา ของครอนบาค (Cronbach on the coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.93

2.2.10 นำผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำเรื่องขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แจ้งความประสงค์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย ขออนุญาตจากผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และขออนุญาตจากสถานประกอบการ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจาก เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 ฉบับ ระหว่างวันที่ 25 ตุลาคม 2546 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2546 พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม กำหนดเวลารับคืนแบบสอบถาม ภายใน 5 วัน (ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ภายในวันเดียวเนื่องจากเจ้าหน้าที่บางคนเดินทางไปราชการ ต่างจังหวัด) ได้รับแบบสอบถามคืนทุกฉบับ และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากเจ้าของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2546 ถึงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2546 พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม และขอรับคืนแบบสอบถาม ด้วยตนเองภายใน 5 วัน กรณีผู้ตอบไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ตามเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ ขอนัดรับคืนในภายหลัง (สถานประกอบการบางแห่งมีภาระงานมากไม่มีเวลาตอบแบบสอบถาม) ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ได้ทั้งหมด (ร้อยละ100) การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้เวลาทั้งสิ้น 30 วัน



3.3 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมเพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผล จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม โดยคัดเลือกจากผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเฉพาะผู้ที่ให้รายละเอียด ตอบข้อมูลในแบบสอบถามชัดเจนมากที่สุด เรียงตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างละ 3 คน โดยผู้วิจัยตกลงนัดหมายเวลา และชี้แจงบอกรายละเอียดหัวข้อการสัมภาษณ์ล่วงหน้า กลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์มีดังนี้

3.3.1 เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 3 คน

3.3.2 เจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม จำนวน 3 คน

3.3.3 เจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ จำนวน 3 คน

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งหมด (ร้อยละ100) และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ จากการคัดเลือกผลปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับถูกต้องสมบูรณ์ โดยนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 10.01

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ใช้การหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (%) สำหรับวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.2 ค่าความถี่ ( $f$ ) สำหรับวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือ

5.1.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็น

และข้อเสนอแนะ

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ใช้การทดสอบค่าที ( $t$  - test) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการระหว่างสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม และสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ระหว่างสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมกับสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ

4.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

4.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 25 คน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1 และการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 100 คน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของสถานประกอบการ และจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1 - 4.2

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ข้อมูล	เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง (N = 25)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	21	84
หญิง	4	16
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	2	8
30 - 39 ปี	14	56
40 - 49 ปี	7	28
50 ปีขึ้นไป	2	8
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	40
ปริญญาตรี	13	52
ปริญญาโท	2	8
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล	เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง (N = 25)	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	9	36
6 - 10 ปี	11	44
11 - 15 ปี	3	12
16 - 20 ปี	-	-
มากกว่า 20 ปี	2	8
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
ตำแหน่งหน้าที่การงาน		
ผู้บริหาร	5	20
อาจารย์ผู้สอน	18	72
เจ้าหน้าที่งานประสานการฝึก	2	8
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงที่ให้ข้อมูลมีจำนวน 25 คน เป็นเพศชาย 21 คน คิดเป็นร้อยละ 84 เป็นเพศหญิง 4 คนคิดเป็นร้อยละ 16 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8

สำหรับวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาคือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และระดับปริญญาโทจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ส่วนตำแหน่งหน้าที่การทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนมากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 72 รองลงมา คือมีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่งานประสานการฝึก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าของสถานประกอบการ

ข้อมูล	เจ้าของสถานประกอบการ (N = 100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	60	60
หญิง	40	40
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	7	7
30 - 39 ปี	44	44
40 - 49 ปี	35	35
50 ปีขึ้นไป	14	14
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	68	68
ปริญญาตรี	32	32
ปริญญาโท	-	-
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ</b>		
ต่ำกว่า 10 คน	67	67
10 - 20 คน	19	19
20 - 30 คน	8	8
30 - 40 คน	6	6
40 - 50 คน	-	-
50 คนขึ้นไป	-	-
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูล	เจ้าของสถานประกอบการ (N = 100)	
	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทของสถานประกอบการ		
ช่างอุตสาหกรรม	56	56
ธุรกิจและบริการ	44	44
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเจ้าของสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลมีจำนวน 100 คน เป็นเพศชาย 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60 เป็นเพศหญิง 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมามีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7

สำหรับวุฒิการศึกษาของเจ้าของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68 และมีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32

จำนวนพนักงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีพนักงานต่ำกว่า 10 คน จำนวน 67 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมามีพนักงาน 10 - 20 คน จำนวน 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19 มีพนักงาน 20 - 30 คน จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8 และมีพนักงาน 30 - 40 คน จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6

ประเภทของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม จำนวน 56 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56 และรองลงมาเป็นสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ จำนวน 44 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง สรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึก  
ในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน  
จังหวัดพัทลุง จำแนกเป็นรายด้าน (n = 25)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านการบริหารจัดการ	2.98	0.74	ปานกลาง	4
ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน	3.15	0.55	ปานกลาง	2
ด้านวิชาการ	3.22	0.73	ปานกลาง	1
ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่	3.00	0.84	ปานกลาง	3
ด้านบุคลากร	2.93	0.65	ปานกลาง	5
รวม	3.05	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีปัญหาระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = 0.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ มีปัญหาระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = 0.73) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = 0.55) ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.84) ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 2.98$ , S.D. = 0.74) และด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 2.93$ , S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
 ในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน  
 จังหวัดพัทลุง ในด้านการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 25)

ด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การสำรวจ คัดเลือก สถาน ประกอบกร	2.84	0.94	ปานกลาง	6
2. การติดต่อประสานงานกับสถาน ประกอบกร	2.80	1.00	ปานกลาง	7
3. การสร้างความคุ้นเคยกับสถาน ประกอบกร	3.24	1.05	ปานกลาง	2
4. การเชิญสถานประกอบการมาร่วม ปฐมนิเทศผู้รับการฝึกก่อนส่ง ฝากฝึกในสถานประกอบการ	2.68	0.94	ปานกลาง	8
5. การควบคุมกำกับดูแลผู้รับการฝึก ระหว่างการฝากฝึกในสถานประกอบการ	3.16	0.98	ปานกลาง	3
6. การวางแผนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ระหว่างการฝากฝึกในสถานประกอบการ	3.00	1.08	ปานกลาง	5
7. การสนับสนุนด้านงบประมาณระหว่าง การฝากฝึกในสถานประกอบการ	3.04	1.17	ปานกลาง	4
8. การร่วมมือกับสถานประกอบการจัด กิจกรรมต่างๆระหว่างการฝากฝึกใน สถานประกอบการ	2.67	1.12	ปานกลาง	9
9. การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก	3.32	1.21	ปานกลาง	1
รวม	2.98	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านการบริหารจัดการในภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ , S.D. = 0.74)



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานทำของผู้รับการฝึก ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 1.21) มีปัญหาระดับปานกลางเป็นอันดับ 1 การสร้างความคุ้นเคยกับสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = 1.05) มีปัญหาระดับปานกลางเป็นอันดับ 2 ส่วนการร่วมมือกับสถานประกอบการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 1.12) มีปัญหาระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึก ในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง ในด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 25)

ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
10. ความร่วมมือในการฝึกนิสิต การทำงานให้แก่ผู้รับการฝึก	3.36	1.18	ปานกลาง	1
11. ความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติ ให้แก่ผู้รับการฝึก	3.36	0.86	ปานกลาง	1
12. ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ ฝีมือผู้รับการฝึก	3.24	0.83	ปานกลาง	3
13. ความร่วมมือในการร่วมกันเป็นเจ้าภาพ จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ ผู้รับการฝึก	3.20	0.64	ปานกลาง	4
14. ความร่วมมือในการส่งผู้รับการฝึกเข้ารับ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	3.16	0.62	ปานกลาง	5
15. ความร่วมมือในการเป็นกรรมการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	3.08	0.64	ปานกลาง	6
16. ความร่วมมือในการประเมินปัญหา อุปสรรคจากการฝึกฝึกใน สถานประกอบการ	2.76	0.59	ปานกลาง	8
17. ความร่วมมือในการเร่งรัดปรับปรุง คุณภาพในส่วนที่ต้องรีบแก้ไข	3.04	0.73	ปานกลาง	7
รวม	3.15	0.55	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ในภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15, S.D.=0.55$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความร่วมมือในการฝึกนิสิตการทำงานให้แก่ผู้รับการฝึก ( $\bar{X} = 3.36, S.D. = 1.18$ ) และความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติให้แก่ผู้รับการฝึก ( $\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.86$ ) มีปัญหาในระดับปานกลางเป็นอันดับแรกเท่ากัน ส่วนความร่วมมือในการประเมินปัญหาอุปสรรคจากการฝากฝึกในสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 2.76, S.D. = 0.59$ ) มีปัญหาในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 25)

ด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
18. ความร่วมมือในการวางแผนการฝึก	3.32	0.98	ปานกลาง	3
19. ความร่วมมือในการฝึกอบรมภาคทฤษฎี	3.16	0.98	ปานกลาง	5
20. ความร่วมมือในการฝึกอบรมครูฝึก	3.16	0.98	ปานกลาง	5
21. ความร่วมมือในการจัดผู้ควบคุม การฝึกงานและครูฝึกเพื่อสอนงาน ในสถานประกอบการ	3.40	0.95	ปานกลาง	1
22. ความร่วมมือในการสัมมนาผู้ควบคุม การฝึก และครูฝึกเพื่อแลกเปลี่ยน แนวคิด วิธีการทำงาน	3.28	1.17	ปานกลาง	4
23. ความร่วมมือในการฝึกอบรม เทคโนโลยีสมัยใหม่	3.40	1.19	ปานกลาง	1
24. ความร่วมมือในการสนับสนุนเอกสาร สื่อคู่มือและตำราที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.12	1.01	ปานกลาง	8
25. ความร่วมมือในการจัดแหล่งการเรียนรู้ ให้แก่ผู้รับการฝึก	3.08	0.90	ปานกลาง	10
26. ความร่วมมือในการวัดผล และประเมินผลการฝึก	3.12	1.01	ปานกลาง	8

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
27. ความร่วมมือในการออกไปรับรอง ประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึก ให้แก่ผู้รับการฝึก	3.16	0.98	ปานกลาง	5
รวม	3.22	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านวิชาการในภาพรวม มีปัญหาระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = 0.73)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความร่วมมือในการจัดผู้ควบคุมการฝึกงานและครูฝึกสอนงานในสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.95) และความร่วมมือในการฝึกอบรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 1.19) มีปัญหาระดับปานกลางเป็นอันดับแรกเท่ากัน ส่วนความร่วมมือในการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้แก่ผู้รับการฝึก ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 0.90) มีปัญหาระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
 ในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน  
 จังหวัดพัทลุง ในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และอาคารสถานที่ จำแนกเป็นรายชื่อ  
 (n = 25)

ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
28. ความร่วมมือในการใช้อาคารสถานที่ ร่วมกันเพื่อฝึกอบรมผู้รับการฝึก	3.04	0.97	ปานกลาง	3
29. ความร่วมมือในการจัดอาคารสถานที่ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ฝึก	3.12	0.88	ปานกลาง	1
30. ความร่วมมือในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร ร่วมกัน	3.04	1.09	ปานกลาง	3
31. ความร่วมมือในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการฝึก	3.12	1.05	ปานกลาง	1
32. ความร่วมมือในการจัดห้องสมุด สื่อการ เรียนรู้ ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์ (อินเทอร์เน็ต)	2.72	1.13	ปานกลาง	6
33. ความร่วมมือในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก รถรับส่ง	2.96	1.01	ปานกลาง	5
รวม	3.00	0.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ  
 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และ  
 อาคารสถานที่ ในภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ  
 พบว่า ความร่วมมือในการจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ฝึก ( $\bar{X} = 3.12$ ,  
 S.D. = 0.88) และความร่วมมือในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการฝึก ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = 1.05)  
 มีปัญหาในระดับปานกลางเป็นอันดับแรกเท่ากัน ส่วนความร่วมมือในการจัดห้องสมุดสื่อการเรียนรู้ที่  
 สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์ (อินเทอร์เน็ต) ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D. = 1.13) มีปัญหาในระดับ  
 ปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
 ในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน  
 จังหวัดพัทลุง ในด้านบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 25)

ด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
34. ความร่วมมือของบุคลากร ระดับนโยบาย	3.12	0.88	ปานกลาง	1
35. ความร่วมมือของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ	3.04	1.24	ปานกลาง	3
36. เจตคติของบุคลากรทุกระดับที่มีต่อ ผู้รับการฝึกระหว่างการฝากฝึกใน สถานประกอบการ	2.88	0.97	ปานกลาง	5
37. ความพร้อมของบุคลากรที่จะรับ ผู้รับการฝึกเข้าฝากฝึกในสถาน ประกอบการ	3.08	1.07	ปานกลาง	2
38. ความสนใจของบุคลากรที่จะให้ ความร่วมมือ	2.92	1.03	ปานกลาง	4
39. การจัดบุคลากรร่วมทีมสอนงาน ผู้รับการฝึก	2.76	0.96	ปานกลาง	6
40. ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสอนงานผู้รับการฝึก	2.76	0.92	ปานกลาง	6
รวม	2.93	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ  
 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านบุคลากรในภาพรวมมีปัญหา  
 ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$ , S.D. = 0.65)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ความร่วมมือของบุคลากรระดับนโยบาย ( $\bar{X} = 3.12$ ,  
 S.D. = 0.88) มีปัญหาระดับปานกลางเป็นอันดับแรก ส่วนการจัดบุคลากรร่วมทีมสอนงานผู้รับการฝึก  
 ( $\bar{X} = 2.76$ , S.D. = 0.96) และความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสอนงานผู้รับการฝึก ( $\bar{X} = 2.76$ ,  
 S.D. = 0.92) มีปัญหาระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้ายเท่ากัน

ตารางที่ 4.9 รายการปัญหาอื่นๆ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน  
จังหวัดพัทลุง

ลำดับที่	รายการปัญหา	ความถี่ (ก)
1.	การฝากฝึกในสถานประกอบการไม่ตรงกับสาขาอาชีพและไม่ตรงกับความถนัด	15
2.	ผู้รับการฝึกออกจากการฝึกในสถานประกอบการกลางคัน	13
3.	การฝากฝึกในสถานประกอบการขนาดเล็ก เจ้าของต้องทำงานไม่มีเวลาสอนงาน	8
4.	เจ้าของสถานประกอบการไม่ถ่ายทอดความรู้ให้ บางแห่งหวงวิชา	6
5.	บุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์ขาดความใกล้ชิดกับสถานประกอบการ	6
6.	สถานประกอบการในจังหวัดพัทลุงมีน้อย	2

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัญหาอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีปัญหาการฝากฝึกในสถานประกอบการไม่ตรงกับสาขาอาชีพและไม่ตรงกับความถนัดมากที่สุด และรองลงมาคือปัญหาผู้รับการฝึกออกจากการฝึกในสถานประกอบการกลางคัน และปัญหาสถานประกอบการในจังหวัดพัทลุงมีน้อย เป็นปัญหาอันดับสุดท้าย

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการในภาพรวมทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ สรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
ในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ  
จำแนกเป็นรายด้าน (n = 100)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.19	0.70	ปานกลาง	3
2. ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน	3.23	0.74	ปานกลาง	2
3. ด้านวิชาการ	3.32	0.70	ปานกลาง	1
4. ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่	2.92	0.89	ปานกลาง	5
5. ด้านบุคลากร	2.99	0.72	ปานกลาง	4
รวม	3.13	0.57	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ มีปัญหาระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.70) และรองลงมา คือ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 0.74) ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = 0.70) ด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 2.99$ , S.D. = 0.72) และด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝัก  
 ในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ  
 ในด้านการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 100)

ด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การสำรวจ คัดเลือก สถานประกอบการ	3.01	1.15	ปานกลาง	7
2. การติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ	2.87	1.06	ปานกลาง	9
3. การสร้างความคุ้นเคยกับสถานประกอบการ	3.44	1.04	ปานกลาง	3
4. การเชิญสถานประกอบการมาร่วม ประชุมนิเทศผู้รับการฝักก่อนส่ง ฝากฝักในสถานประกอบการ	3.06	1.09	ปานกลาง	6
5. การควบคุมกำกับดูแลผู้รับการฝัก ระหว่างการฝากฝักในสถานประกอบการ	3.62	1.08	มาก	1
6. การวางแผนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ระหว่างการฝากฝักในสถานประกอบการ	3.12	1.07	ปานกลาง	5
7. การสนับสนุนด้านงบประมาณระหว่าง การฝากฝักในสถานประกอบการ	3.22	0.98	ปานกลาง	4
8. การร่วมมือกับสถานประกอบการจัด กิจกรรมต่างๆระหว่างการฝากฝักใน สถานประกอบการ	2.92	0.88	ปานกลาง	8
9. การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝัก	3.47	0.99	ปานกลาง	2
รวม	3.19	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝักในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมมีปัญหาระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = 0.70)



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การควบคุมกำกับดูแลผู้รับการฝึกระหว่างการฝากฝึกในสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 1.08) มีปัญหาระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.99) มีปัญหาระดับปานกลาง ส่วนการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 2.87$ , S.D. = 1.06) มีปัญหาระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 100)

ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
10. ความร่วมมือในการฝึกนิสิต การทำงานให้แก่ผู้รับการฝึก	3.78	1.07	มาก	1
12. ความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติ ให้แก่ผู้รับการฝึก	3.40	0.94	ปานกลาง	2
12. ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ ฝีมือผู้รับการฝึก	3.34	1.00	ปานกลาง	3
13. ความร่วมมือในการร่วมกันเป็นเจ้าภาพ จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ ผู้รับการฝึก	3.15	0.90	ปานกลาง	4
14. ความร่วมมือในการส่งผู้รับการฝึกเข้ารับ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	3.05	0.92	ปานกลาง	6
15. ความร่วมมือในการเป็นกรรมการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	2.99	0.88	ปานกลาง	8
16. ความร่วมมือในการประเมินปัญหา อุปสรรคจากการฝากฝึกในสถาน ประกอบการ	3.05	0.89	ปานกลาง	6
17. ความร่วมมือในการเร่งรัดปรับปรุง คุณภาพในส่วนที่ต้องรีบแก้ไข	3.12	0.91	ปานกลาง	5
รวม	3.23	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ในภาพรวมมีปัญหาระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 0.74)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความร่วมมือในการฝึกนิสิตการทำงานให้แก่ผู้รับการศึกษา ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 1.07) มีปัญหาระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติให้แก่ผู้รับการศึกษา ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.94) มีปัญหาระดับปานกลาง ส่วนความร่วมมือในการเป็นกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ( $\bar{X} = 2.99$ , S.D. = 0.88) มีปัญหาระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ในด้านวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 100)

ด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
18. ความร่วมมือในการวางแผนการฝึก	3.49	1.01	ปานกลาง	2
19. ความร่วมมือในการฝึกอบรมภาคทฤษฎี	3.43	0.94	ปานกลาง	4
20. ความร่วมมือในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ	3.51	0.96	มาก	1
21. ความร่วมมือในการจัดผู้ควบคุม การฝึกงานและครูฝึกเพื่อสอนงาน ในสถานประกอบการ	3.48	1.00	ปานกลาง	3
22. ความร่วมมือในการสัมมนาผู้ควบคุม การฝึก และครูฝึกเพื่อแลกเปลี่ยน แนวคิด วิธีการทำงาน	3.41	1.01	ปานกลาง	5
23. ความร่วมมือในการฝึกอบรม เทคโนโลยีสมัยใหม่	3.40	1.19	ปานกลาง	7
24. ความร่วมมือในการสนับสนุนเอกสาร สื่อคู่มือและตำราที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.41	1.05	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
25. ความร่วมมือในการจัดแหล่งการเรียนรู้ ให้แก่ผู้รับการฝึก	3.18	0.89	ปานกลาง	8
26. ความร่วมมือในการวัดผล และประเมินผลการฝึก	3.04	0.87	ปานกลาง	9
27. ความร่วมมือในการออกใบรับรอง ประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึก	3.00	0.92	ปานกลาง	10
รวม	3.32	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านวิชาการ ในภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.70)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความร่วมมือในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.96) มีปัญหาในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความร่วมมือในการวางแผนการฝึก ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 1.01) ส่วนความร่วมมือในการออกใบรับรองประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึก ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.92) มีปัญหาในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
ในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ  
ในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 100)

ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
28. ความร่วมมือในการใช้อาคารสถานที่ ร่วมกันเพื่อฝึกอบรมผู้รับการฝึก	2.97	1.06	ปานกลาง	3
29. ความร่วมมือในการจัดอาคารสถานที่ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ฝึก	2.98	1.02	ปานกลาง	1
30. ความร่วมมือในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร ร่วมกัน	2.96	1.07	ปานกลาง	4
31. ความร่วมมือในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการฝึก	2.98	1.06	ปานกลาง	1
32. ความร่วมมือในการจัดห้องสมุด สื่อการ เรียนรู้ ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์ (อินเทอร์เน็ต)	2.76	1.07	ปานกลาง	6
33. ความร่วมมือในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก รถรับส่ง	2.87	1.06	ปานกลาง	5
รวม	2.92	0.89	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และ อาคารสถานที่ ในภาพรวม มีปัญหาระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.89)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความร่วมมือในการจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมสอดคล้อง กับสาขาวิชาที่ฝึก ( $\bar{X} = 2.98$ , S.D. = 1.02) และความร่วมมือในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำหรับ ใช้ในการฝึก ( $\bar{X} = 2.98$ , S.D.=1.06) มีปัญหาระดับปานกลางเป็นอันดับแรก เท่ากัน ส่วนความร่วมมือ ในการจัดห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์ (อินเทอร์เน็ต) ( $\bar{X} = 2.76$ , S.D. = 1.07) มีปัญหาระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
 ในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ  
 ในด้านบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 100)

ด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
34. ความร่วมมือของบุคลากร ระดับนโยบาย	3.22	0.89	ปานกลาง	2
35. ความร่วมมือของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ	3.31	0.89	ปานกลาง	1
36. เจตคติของบุคลากรทุกระดับที่มีต่อ ผู้รับการฝึกระหว่างการฝากฝึกใน สถานประกอบการ	2.87	0.907	ปานกลาง	5
37. ความพร้อมของบุคลากรที่จะรับ ผู้รับการฝึกเข้าฝากฝึกในสถาน ประกอบการ	2.94	0.96	ปานกลาง	3
38. ความสนใจของบุคลากรที่จะให้ ความร่วมมือ	2.88	1.02	ปานกลาง	4
39. การจัดบุคลากรร่วมทีมสอนงาน ผู้รับการฝึก	2.86	0.87	ปานกลาง	6
40. ความร่วมมือการพัฒนาบุคลากร เพื่อสอนงานผู้รับการฝึก	2.85	0.94	ปานกลาง	7
รวม	2.99	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านบุคลากร ในภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ , S.D. = 0.72)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ความร่วมมือของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 0.89) มีปัญหาระดับปานกลางเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความร่วมมือของบุคลากรระดับนโยบาย ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = 0.89) ส่วนความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสอนงานผู้รับการฝึก ( $\bar{X} = 2.85$ , S.D. = 0.94) มีปัญหาระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.16 รายการปัญหาอื่นๆ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ลำดับที่	รายการปัญหา	ความถี่ (ก)
1.	ผู้รับการฝึกยังขาดความรู้ทางด้านวิชาการและนิสัยการทำงานร่วมกับผู้อื่น	35
2.	สถานประกอบการต้องแบกรับภาระความรับผิดชอบเองทั้งหมดทุกด้าน	22
3.	การนิเทศการฝึกงานมีน้อยควรปรับปรุง	19
4.	เจ้าหน้าที่ศูนย์ไม่ค่อยได้ติดต่อพบปะกับสถานประกอบการ	12
5.	ศูนย์ตั้งอยู่ห่างไกลชุมชนไม่สะดวกในการติดต่อประสานงาน	8
6.	ผู้รับการฝึกยังขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ชอบเล่นกันขณะทำงาน และชอบใช้โทรศัพท์มือถือโทรคุยกับเพื่อนบ่อย	8
7.	ผู้รับการฝึกยังขาดทักษะฝีมือ ควรพัฒนาทักษะฝีมือให้มากกว่านี้	8
8.	ระยะเวลาในการฝึกงานน้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการเพิ่มพูนประสบการณ์	6
9.	ผู้ประกอบการของผู้รับการฝึกไม่ได้รับทราบปัญหาในการฝึกงาน	3

จากข้อคำถามปลายเปิดพบว่า ปัญหาอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ มีปัญหาผู้รับการฝึกยังขาดความรู้ทางด้านวิชาการและนิสัยการทำงานร่วมกับผู้อื่น มากที่สุด รองลงมา คือ ปัญหาสถานประกอบการต้องแบกรับภาระความรับผิดชอบหมดทุกด้าน และผู้ประกอบการของผู้รับการฝึกไม่ได้รับทราบปัญหาในการฝึกงาน เป็นปัญหาอันดับสุดท้าย

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
ในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน ระหว่างเจ้าของสถานประกอบการประเภท  
ช่างอุตสาหกรรมกับเจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ**

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
ในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน ระหว่างเจ้าของสถานประกอบการประเภท  
ช่างอุตสาหกรรม และเจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ

รายการ	ช่างอุตสาหกรรม (n = 56)		ธุรกิจและบริการ (n = 44)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการบริหารจัดการ	3.26	0.63	3.09	0.77	1.15
ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน	3.20	0.64	3.27	0.85	0.46
ด้านวิชาการ	3.40	0.57	3.21	0.83	1.27
ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่	2.88	0.78	3.96	1.03	0.47
ด้านบุคลากร	2.95	0.64	3.03	0.81	0.57
รวม	3.14	0.42	3.12	0.73	0.17

จากตารางที่ 4.17 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก  
ในสถานประกอบการระหว่างเจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม และเจ้าของ  
สถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน  
ในทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม  
และเจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ มีความคิดเห็นต่อปัญหาทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน  
โดยมีความคิดเห็นว่า มีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน

## ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกใน สถานประกอบการ

### 4.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ  
ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ  
ในด้านการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน  
จังหวัดพัทลุง

ลำดับที่	แนวทางการบริหารจัดการ	ความถี่ (ก)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของความร่วมมือ เช่น การสร้างข้อตกลงเรื่องความร่วมมือ	18
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการสร้างข้อตกลงความร่วมมือในภาระหน้าที่ ที่ตนเอง ต้องรับผิดชอบ	12
3.	เจ้าหน้าที่ศูนย์ควรเป็นผู้สำรวจ และคัดเลือกสถานประกอบการ ให้ผู้รับการฝึก เข้าฝากฝึก แนวทางการบริหารจัดการ	19
4.	ผู้รับการฝึกควรเป็นผู้สำรวจ และคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นสถานที่ ฝากฝึกด้วยตนเอง	14
5.	ศูนย์และสถานประกอบการร่วมมือกันวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการฝึกร่วมกัน..	16
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความคุ้นเคย	18
7.	การติดต่อในเรื่องการฝากฝึกควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติเป็นผู้ประสานงาน หลังจากนั้นควรทำหนังสือติดต่อมาเป็นทางการ	17
8.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการวางแผนร่วมกันเพื่อป้องกันอุบัติเหตุระหว่าง การฝากฝึก	10
9.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมีมือร่วมกัน ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับการฝึก ระหว่างการฝากฝึก	17



ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ลำดับที่	แนวทางการบริหารจัดการ	ความถี่ (ก)
10.	ศูนย์ควรส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยมผู้รับการศึกษา เพื่อรับทราบปัญหาการฝากฝึก ในสถานประกอบการ	22
11.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผล และประเมินผลผู้รับการศึกษา	16
12.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสำรวจ และติดตามผลการปฏิบัติงานทำ ของผู้รับการศึกษา	13

จากตารางที่ 4.18 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านการบริหารจัดการ 3 อันดับแรก คือ ศูนย์ควรส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยมผู้รับการศึกษาเพื่อรับทราบปัญหาการฝากฝึกในสถานประกอบการ (ความถี่ 22) เจ้าหน้าที่ศูนย์ควรเป็นผู้สำรวจและคัดเลือกสถานประกอบการให้ผู้รับการศึกษาเข้าฝากฝึก (ความถี่ 19) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของความร่วมมือ เช่น การสร้างข้อตกลงเรื่องความร่วมมือ (ความถี่ 18) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความคุ้นเคย (ความถี่ 18) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ  
ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือ  
แรงงานจังหวัดพัทลุง

ลำดับที่	แนวทางการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน	ความถี่ (ก)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาทักษะฝีมือผู้รับการฝึก	17
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก	20
3.	การฝึกอบรมในศูนย์ควรสอดคล้องกับการฝึกในสถานประกอบการ	18
4.	การฝึกในสถานประกอบการควรสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่	15
5.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลังจากเสร็จสิ้นการฝึก	17
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพผลงานผู้รับการฝึก	16
7.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันประเมินปัญหาและอุปสรรคจากการฝึก	17
8.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเร่งรัดพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพในส่วนที่ ต้องรีบแก้ไข	19

จากตารางที่ 4.19 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ  
ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน  
3 อันดับแรก คือ ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก  
(ความถี่ 20) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเร่งรัดพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพในส่วนที่  
ต้องรีบแก้ไข (ความถี่ 19) การฝึกอบรมในศูนย์ควรสอดคล้องกับการฝึกในสถานประกอบการ  
(ความถี่ 18) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ  
ด้านวิชาการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ลำดับที่	แนวทางด้านวิชาการ	ความถี่ (ก)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรมภาคทฤษฎี	10
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรมภาคปฏิบัติ	15
3.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก และฝึกอบรมครูฝึกที่สอนงานผู้รับการฝึก	21
4.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่	20
5.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดให้ผู้รับการฝึกได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่	16
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์	9
7.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุน เอกสาร ตำรา ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ	13
8.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันออกใบรับรองประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึกหลังจากเสร็จสิ้นการฝากฝึก	17
9.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเทียบโอนประสบการณ์และหน่วยการเรียน	13
10.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันยกระดับความรู้ความสามารถจากประสบการณ์เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ	11

จากตารางที่ 4.20 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านวิชาการ 3 อันดับแรก คือ ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสัมมนาผู้ควบคุมการฝึกและฝึกอบรมครูฝึกที่สอนงานผู้รับการฝึก (ความถี่ 21) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ (ความถี่ 20) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันออกใบรับรองประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึกหลังจากเสร็จสิ้นการฝากฝึก (ความถี่ 17) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกลงในสถานประกอบการ  
ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนา  
ฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ลำดับที่	แนวทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่	ความถี่ (ก)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดอาคารสถานที่ที่เหมาะสม กับสาขาวิชาที่ฝึก	10
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน	13
3.	ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมกัน	16
4.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การฝึก	22
5.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้า ความรู้เพิ่มเติม	12
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก รถรับส่ง	11

จากตารางที่ 4.21 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกลงในสถานประกอบการ  
ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และ  
อาคารสถานที่ 4 อันดับแรก คือ ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์  
ช่วยฝึก (ความถี่ 22) ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมกัน (ความถี่ 16)  
ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน (ความถี่ 13) ศูนย์และสถานประกอบการ  
ควรร่วมมือกันจัดห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม (ความถี่ 12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ  
ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ลำดับที่	แนวทางด้านบุคลากร	ความถี่ (ก)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากร ที่รับผิดชอบระดับนโยบาย	16
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากร ที่รับผิดชอบระดับปฏิบัติการ	17
3.	บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีเจตคติที่ดีต่อผู้รับการฝึก	14
4.	บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีความพร้อมที่จะให้ผู้รับการฝึก เข้าฝึกงาน	20
5.	สถานประกอบการควรจัดผู้ควบคุมการฝึกงานและครูฝึกสอนงานผู้รับการฝึก	15
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน	21
7.	สถานประกอบการควรสนับสนุนให้ผู้รับการฝึกที่ผ่านการฝึกเข้าทำงาน เป็นบุคลากรของสถานประกอบการ	13

จากตารางที่ 4.22 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ  
ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง 4 อันดับแรก คือ  
ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน (ความถี่ 21)  
บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีความพร้อมที่จะให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน  
(ความถี่ 20) ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบ  
ระดับปฏิบัติการ (ความถี่ 17) ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากร  
ที่รับผิดชอบระดับนโยบาย (ความถี่ 16) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการประสานความร่วมมือ การฝึกฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ (ก)
1.	ควรให้อาจารย์ผู้สอนไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบการบ่อย ๆ	13
2.	ควรนำรูปแบบการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการมาสอนผู้รับการฝึก	10
3.	สถานประกอบการควรจะมาคัดเลือกผู้รับการฝึกเข้าฝึกงานเอง	9
4.	ควรมีการเชิญสถานประกอบการร่วมประชุมวางแผนทางในการฝึกงาน	5
5.	ควรตั้งเป็นคณะทำงานรับผิดชอบการฝึกในสถานประกอบการ	4
6.	ควรส่งฝึกงานเฉพาะสถานประกอบการที่มีโอกาสจ้างให้ทำงานต่อ	1
7.	หากผู้รับการฝึกต้องการเปิดกิจการเป็นของตนเองควรเลือกฝึกในสถานประกอบการขนาดเล็ก	1

จากข้อคำถามปลายเปิดพบว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง 4 อันดับแรก คือ ควรให้อาจารย์ผู้สอนไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบการบ่อย ๆ (ความถี่ 13) ควรนำรูปแบบการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการมาสอนผู้รับการฝึก (ความถี่ 10) สถานประกอบการควรจะมาคัดเลือกผู้รับการฝึกเข้าฝึกงานเอง (ความถี่ 9) ควรมีการเชิญสถานประกอบการร่วมประชุมวางแผนทางในการฝึกงาน (ความถี่ 5) ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ  
ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ จำแนกเป็นรายด้าน ตามระดับความถี่

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ  
ด้านการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ลำดับที่	แนวทางด้านการบริหารจัดการ	ความถี่ (ก)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของความร่วมมือ เช่น การสร้างข้อตกลงเรื่องความร่วมมือ	67
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรรสร้างข้อตกลงความร่วมมือในภาระหน้าที่ ที่ตนเอง ต้องรับผิดชอบ	51
3.	เจ้าหน้าที่ศูนย์ควรเป็นผู้สำรวจ และคัดเลือกสถานประกอบการ ให้ผู้รับการฝึก เข้าฝากฝึก	73
4.	ผู้รับการฝึกควรเป็นผู้สำรวจ และคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นสถานที่ ฝากฝึกด้วยตนเอง	36
5.	ศูนย์และสถานประกอบการร่วมมือกันวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการฝึกร่วมกัน	50
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความคุ้นเคย	58
7.	การติดต่อในเรื่องการฝากฝึกควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติเป็นผู้ประสานงาน หลังจากนั้นควรทำหนังสือติดต่อมาเป็นทางการ	56
8.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการวางแผนร่วมกันเพื่อป้องกันอุบัติเหตุระหว่าง การฝากฝึก	43
9.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับการฝึก ระหว่างการฝากฝึก	57
10.	ศูนย์ควรส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยมผู้รับการฝึก เพื่อรับทราบปัญหาการฝากฝึก ในสถานประกอบการ	75
11.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผล และประเมินผลผู้รับการฝึก	51
12.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสำรวจ และติดตามผลการปฏิบัติงานทำ ของผู้รับการฝึก	47

จากตารางที่ 4.24 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ 4 อันดับแรก คือ ศูนย์ควร ส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยมผู้รับการฝึกเพื่อรับทราบปัญหาการฝึกฝึกในสถานประกอบการ (ความถี่ 75) เจ้าหน้าที่ศูนย์ควรเป็นผู้สำรวจและคัดเลือกสถานประกอบการให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึก (ความถี่ 73) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของความร่วมมือ เช่น การสร้างข้อตกลง เรื่องความร่วมมือ (ความถี่ 67) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความคุ้นเคย (ความถี่ 58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ลำดับที่	แนวทางการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน	ความถี่ (ก)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาทักษะฝีมือผู้รับการฝึก	48
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก	59
3.	การฝึกอบรมในศูนย์ควรสอดคล้องกับการฝึกในสถานประกอบการ	62
4.	การฝึกในสถานประกอบการควรสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่	58
5.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกฝึก	51
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพผลงานผู้รับการฝึก	56
7.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันประเมินปัญหาและอุปสรรคจากการฝึกฝึก	68
8.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเร่งรัดพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพในส่วนที่ต้องรีบแก้ไข	62

จากตารางที่ 4.25 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน 3 อันดับแรกคือ ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันประเมินปัญหาและอุปสรรคจากการฝึกฝึก (ความถี่ 68) การฝึกอบรมในศูนย์ควรสอดคล้องกับการฝึกอบรมในสถานประกอบการ (ความถี่ 62) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก (ความถี่ 62) และศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก (ความถี่ 59) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ  
ด้านวิชาการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ลำดับที่	แนวทางด้านวิชาการ	ความถี่ (ก)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรมภาคทฤษฎี	39
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรมภาคปฏิบัติ	63
3.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก และฝึกอบรมครูฝึกที่สอนงานผู้รับการฝึก	79
4.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่	71
5.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดให้ผู้รับการฝึกได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่	53
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์	37
7.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุน เอกสาร ตำรา ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ	57
8.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันออกใบรับรองประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึกหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกฝึก	64
9.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเทียบโอนประสบการณ์และหน่วยการเรียน	35
10.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันยกระดับความรู้ความสามารถจากประสบการณ์เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ	37

จากตารางที่ 4.26 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านวิชาการ 4 อันดับแรก คือ ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสัมมนาผู้ควบคุมการฝึกและฝึกอบรมครูฝึกที่สอนงานผู้รับการฝึก (ความถี่ 79) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ (ความถี่ 71) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันออกใบรับรองประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึกหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกฝึก (ความถี่ 64) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรมภาคปฏิบัติ (ความถี่ 63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ลำดับที่	แนวทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่	ความถี่ (f)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับสาขาวิชาที่ฝึก	44
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน	45
3.	ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมกัน	51
4.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การฝึก	76
5.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม	47
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก รถรับส่ง	28

จากตารางที่ 4.27 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 4 อันดับแรก คือ ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การฝึก (ความถี่ 76) ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมกัน (ความถี่ 51) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม (ความถี่ 47) ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน (ความถี่ 45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ  
ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ลำดับที่	แนวทางด้านบุคลากร	ความถี่ (ก)
1.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับนโยบาย	54
2.	ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับปฏิบัติการ	62
3.	บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีเจตคติที่ดีต่อผู้รับการฝึก	58
4.	บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีความพร้อมที่จะให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน	70
5.	สถานประกอบการควรจัดผู้ควบคุมการฝึกงานและครูฝึกสอนงานผู้รับการฝึก	55
6.	ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน	73
7.	สถานประกอบการควรสนับสนุนให้ผู้รับการฝึกที่ผ่านการฝากฝึกเข้าทำงานเป็นบุคลากรของสถานประกอบการ	37

จากตารางที่ 4.28 พบว่าแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ ด้านบุคลากร 4 อันดับแรก คือ ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน (ความถี่ 73) บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีความพร้อมที่จะให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน (ความถี่ 70) ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับปฏิบัติการ (ความถี่ 62) บุคลากรศูนย์และและบุคลากรสถานประกอบการควรมีเจตคติที่ดีต่อผู้รับการฝึก (ความถี่ 58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการประสานความร่วมมือ  
การฝึกฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทาง	ความถี่ (ก)
1.	ควรเน้นด้านนิสัยการทำงาน ความรับผิดชอบ ความขยันและ ความอดทนในการทำงาน	38
2.	ควรคัดเลือกเฉพาะผู้รับการฝึกที่มีฝีมือ นิสัยดี มีความตั้งใจ เข้าฝึกงาน	29
3.	ควรสอดแทรกความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ผู้รับการฝึกก่อนส่งฝึกงาน	17
4.	ควรรหาแนวทางมาตรการต่างๆ ร่วมกันเพื่อป้องกันอุบัติเหตุระหว่างฝึกงาน	11
5.	ควรจัดให้มีระบบประกันอุบัติเหตุ	6
6.	เจ้าหน้าที่ศูนย์ควรติดต่อกับสถานประกอบการบ่อย ๆ	4
7.	ผู้ปกครองของผู้รับการฝึกควรมาทำความตกลงกับสถานประกอบการเพื่อป้องกัน ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการฝึกงาน	2

จากข้อคำถามปลายเปิดพบว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางตามความคิดเห็น  
ของเจ้าของสถานประกอบการ 3 อันดับแรก คือ ควรเน้นด้านนิสัยการทำงาน ความรับผิดชอบความขยัน  
และความอดทนในการทำงาน (ความถี่ 38) ควรคัดเลือกเฉพาะผู้รับการฝึกที่มีฝีมือ นิสัยดี มีความ  
ตั้งใจ เข้าฝึกงาน (ความถี่ 29) ควรสอดแทรกความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ผู้รับการฝึกก่อนส่งฝึกงาน (ความถี่ 17)  
ควรรหาแนวทางมาตรการต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อป้องกันอุบัติเหตุระหว่างฝึกงาน (ความถี่ 11) ตามลำดับ

### 4.3 สรุปแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 4.30 สรุปแนวทางตามความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ (n=25)	ความคิดเห็นของ เจ้าของสถาน ประกอบการ (n=100)
<b>1. ด้านการบริหารจัดการ</b>		
<b>1.1 แนวทางที่สอดคล้องกัน</b>		
1) ศูนย์ควรส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยมผู้รับ การฝึกเพื่อรับทราบปัญหาการฝากฝึก ในสถานประกอบการ	22	75
2) เจ้าหน้าที่ศูนย์ควรเป็นผู้สำรวจและ คัดเลือกสถานประกอบการให้ผู้รับการฝึก เข้าฝากฝึก	19	73
3) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีนโยบาย ที่ชัดเจนในเรื่องของความร่วมมือ เช่น การสร้างข้อตกลงเรื่องความร่วมมือ	18	67
4) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการ จัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและสร้างความคุ้นเคย	18	58
<b>1.2 แนวทางที่มีความถึ่มากน้อยแตกต่างกัน</b>		
1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับการฝึก ระหว่าง การฝากฝึก	17	55

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ (n = 25)	ความคิดเห็นของ เจ้าของสถาน ประกอบการ (n = 100)
2) การติดต่อในเรื่องการฝากฝึกควรมอบหมาย ให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติเป็นผู้ประสานงาน หลังจากนั้น ควรทำหนังสือติดต่อมาเป็น ทางการ	16	57
3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน วัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก	16	51
4) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน วางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการฝึก ร่วมกัน	16	50
5) ผู้รับการฝึกควรเป็นผู้สำรวจและคัดเลือก สถานประกอบการเพื่อใช้เป็นสถานที่ ฝากฝึกด้วยตนเอง	14	36
6) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน สำรวจและติดตามผลการปฏิบัติงานทำของ ผู้รับการฝึก	13	47
7) ศูนย์และสถานประกอบการควรสร้าง ข้อตกลงความร่วมมือในภาระหน้าที่ ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ	18	67
8) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการ วางแผนร่วมกันเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ระหว่างการฝากฝึก	10	43

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน 4 ข้อ จากทั้งหมด 12 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์ควรส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยมผู้รับการฝึกเพื่อรับทราบปัญหาการฝากฝึกในสถานประกอบการ 2) เจ้าหน้าที่ศูนย์ควรเป็นผู้สำรวจและคัดเลือกสถานประกอบการให้ผู้รับการฝึกเข้าฝากฝึก 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของความร่วมมือ เช่น การสร้างข้อตกลงเรื่องความร่วมมือ 4) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความคุ้นเคย

นอกจากนี้ พบว่า แนวทางการประสานความร่วมมือ ที่เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน 8 ข้อ จากทั้งหมด 12 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับการฝึก ระหว่างการฝากฝึก 2) การติดต่อในเรื่องการฝากฝึกควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติเป็นผู้ประสานงานหลังจากนั้นควรทำหนังสือติดต่อมาเป็นทางการ 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก 4) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรต่างๆในการฝึกร่วมกัน 5) ผู้รับการฝึกควรเป็นผู้สำรวจและคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นสถานที่ฝากฝึกด้วยตนเอง 6) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสำรวจและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก 7) ศูนย์และสถานประกอบการควรรสร้างข้อตกลงความร่วมมือในภาระหน้าที่ ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ 8) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการวางแผนร่วมกัน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุระหว่างการฝากฝึก

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ (n = 25)	ความคิดเห็นของ เจ้าของสถาน ประกอบการ (n = 100)
<b>2. ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน</b>		
<b>2.1 แนวทางที่สอดคล้องกัน</b>		
1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน วัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก	20	59
2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน เร่งรัดพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพใน ส่วนที่ต้องรีบแก้ไข	19	62
3) การฝึกอบรมในศูนย์ควรสอดคล้องกับ การฝึกอบรมในสถานประกอบการ	18	62
4) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ประเมินปัญหาอุปสรรคจากการฝากฝึก	17	68
<b>2.2 แนวทางที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน</b>		
1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน พัฒนาทักษะฝีมือผู้รับการฝึก	17	48
2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหลังจาก เสร็จสิ้นการฝากฝึก	17	51
3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน พัฒนาคุณภาพผลงานผู้รับการฝึก	16	56
4) การฝึกในสถานประกอบการควรสอดคล้องกับ เทคโนโลยีสมัยใหม่	15	58



แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน 4 ข้อ จากทั้งหมด 8 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก 2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเร่งรัดพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพในส่วนที่ต้องรีบแก้ไข 3) การฝึกอบรมในศูนย์ควรสอดคล้องกับการฝึกอบรมในสถานประกอบการ 4) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันประเมินปัญหาอุปสรรคจากการฝากฝึก

นอกจากนี้ พบว่า แนวทางการประสานความร่วมมือ ที่เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน 4 ข้อ จากทั้งหมด 8 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาทักษะฝีมือผู้รับการฝึก 2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหลังจากเสร็จสิ้นการฝากฝึก 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพผลงานผู้รับการฝึก 4) การฝึกในสถานประกอบการควรสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึก ในสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ (n = 25)	ความคิดเห็นของ เจ้าของสถาน ประกอบการ (n = 100)
<b>3. ด้านวิชาการ</b>		
<b>3.1 แนวทางที่สอดคล้องกัน</b>		
1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน สัมมนาผู้ควบคุมการฝึกและฝึกอบรมครู ฝึกที่สอนงานผู้รับการฝึก	21	79
2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่	20	71
3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ออกไปรับรองประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการ ฝึกหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกฝึก	17	64
<b>3.2 แนวทางที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน</b>		
1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน จัดให้ผู้รับการฝึกได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่	16	57
2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ	15	63
3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน สนับสนุนเอกสารตำราตลอดจนข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ	13	57
4) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน เทียบโอนประสบการณ์และหน่วยการเรียน	13	35
5) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ยกระดับความรู้ความสามารถจาก ประสบการณ์เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ	11	37

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึก ในสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ (n = 25)	ความคิดเห็นของ เจ้าของสถาน ประกอบการ (n = 100)
6) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือ กันฝึกอบรบภาคทฤษฎี	10	39
7) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน จัดแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์	9	37

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ด้านวิชาการ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน 3 ข้อ จากทั้งหมด 10 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสัมมนาผู้ควบคุมการฝึกและฝึกอบรบครูฝึกที่สอนงานผู้รับการฝึก 2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันออกใบรับรองประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึกหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกฝึก

นอกจากนี้ พบว่า แนวทางการประสานความร่วมมือ ที่เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน 7 ข้อ จากทั้งหมด 10 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดให้ผู้รับการฝึกได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ 2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรบภาคปฏิบัติ 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนเอกสารตำราตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ 4) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเทียบโอนประสบการณ์และหน่วยการเรียนรู้ 5) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันยกระดับความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ 6) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรบภาคทฤษฎี 7) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึก ในสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ (n = 25)	ความคิดเห็นของ เจ้าของสถาน ประกอบการ (n = 100)
<b>4. ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่</b>		
<b>4.1 แนวทางที่สอดคล้องกัน</b>		
1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การฝึก	22	76
2) ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้ เครื่องมือเครื่องจักรร่วมกัน	16	51
3) ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้อาคาร สถานที่ร่วมกัน	13	45
4) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน จัดห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้ เพิ่มเติม	12	47
<b>4.2 แนวทางที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน</b>		
1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก รถรับส่ง	11	28
2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน จัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับสาขาวิชา ที่ฝึก	10	44

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน 4 ข้อ จากทั้งหมด 6 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การฝึก 2) ศูนย์และสถานประกอบการ

ควรใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมกัน 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน

4) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม

นอกจากนี้ พบว่า แนวทางการประสานความร่วมมือ ที่เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน 2 ข้อ จากทั้งหมด 6 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก รถรับส่ง 2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับสาขาวิชาที่ฝึก

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึก ในสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ (n = 25)	ความคิดเห็นของ เจ้าของสถาน ประกอบการ (n = 100)
<b>5. แนวทางด้านบุคลากร</b>		
<b>5.1 แนวทางที่สอดคล้องกัน</b>		
1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน จัดสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน	21	73
2) บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการ ควรมีความพร้อมที่จะให้ผู้รับการฝึกเข้า ฝึกงาน	20	70
3) ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมาย หน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบ ระดับปฏิบัติการ	17	62
<b>5.2 แนวทางที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน</b>		
1) ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมาย หน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบ ระดับนโยบาย	16	54
2) สถานประกอบการควรจัดผู้ควบคุม การฝึกงานและครูฝึกสอนงานผู้รับการฝึก	15	55

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึก ในสถานประกอบการ	ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ (n = 25)	ความคิดเห็นของ เจ้าของสถาน ประกอบการ (n = 100)
3) บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการ ควรมีเจตคติที่ดีต่อผู้รับการฝึก		
4) สถานประกอบการควรสนับสนุนให้ผู้รับ การฝึกที่ผ่านการฝึกฝึกเข้าทำงานเป็น บุคลากรของสถานประกอบการ	14	58
	13	37

แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ด้านบุคลากร พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน 3 ข้อ จากทั้งหมด 7 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน 2) บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีความพร้อมที่จะให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับปฏิบัติการ

นอกจากนี้ พบว่า แนวทางการประสานความร่วมมือ ที่เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน 4 ข้อ จากทั้งหมด 7 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับนโยบาย 2) สถานประกอบการควรจัดผู้ควบคุมการฝึกงานและครูฝึกสอนงานผู้รับการฝึก 3) บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีเจตคติที่ดีต่อผู้รับการฝึก 4) สถานประกอบการควรสนับสนุนให้ผู้รับการฝึกที่ผ่านการฝึกฝึกเข้าทำงานเป็นบุคลากรของสถานประกอบการ

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ วิทยาลัยศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. สรุปผลการวิจัย

#### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการระหว่างสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมกับ สถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

#### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาแนวทางการประสานความร่วมมือ การฝากฝึกในสถานประกอบการ วิทยาลัยศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง โดยจะกล่าวถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียด ดังนี้

##### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร คือ ผู้จัดฝึกอบรม จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการที่ร่วมมือกันทำหน้าที่เป็นผู้จัดฝึกอบรม ให้แก่ผู้รับการฝึก หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ที่เข้ารับ การฝากฝึกในสถานประกอบการ ในพื้นที่จังหวัดพัทลุง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งหมด 419 คน ประกอบด้วย

(1) เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 31 คน

(2) เจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดพัทลุง จำนวน 388 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 125 คน ประกอบด้วย

(1) เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 25 คน

ผู้วิจัยเลือกเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกอบรมให้แก่ผู้รับการฝึก หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 1/2545 และรุ่นที่ 2/2545 โดยเลือกแบบเจาะจงได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ก. ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย

หัวหน้างาน

ข. เจ้าหน้าที่งานประสานการฝึก จำนวน 2 คน

ค. อาจารย์ผู้สอน จำนวน 18 คน

(2) เจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 100 คน ผู้วิจัยเลือกเจาะจงเฉพาะเจ้าของสถานประกอบการที่รับผู้รับการฝึก หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 1/2545 และ 2/2545 เข้าฝึกงาน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจากเจ้าของสถานประกอบการ จึงประกอบด้วย

ก. เจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม จำนวน 56 คน

ข. เจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ จำนวน 44 คน

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ

1) แบบสอบถาม ใช้สอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถามปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากรตอนที่ 3 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ โดยมีข้อคำถามแตกต่างกันเฉพาะในตอนที่ 1 ส่วนข้อคำถามในตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีข้อคำถามเหมือนกัน

2) แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 3 คน เจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม จำนวน 3 คน และสัมภาษณ์เจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ จำนวน 3 คน เพื่อต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการประสานความร่วมมือทั้ง 5 ด้าน มาประกอบการอภิปรายผล



### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1) สอบถามความคิดเห็นต่อปัญหาและแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ จากเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และจากเจ้าของสถานประกอบการ โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเอง
- 2) สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า รวมทั้งชี้แจงหัวข้อการสัมภาษณ์ให้ทราบล่วงหน้า
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 30 วัน

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยมีรายละเอียดในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ แปลผลโดยการบรรยาย
- 2) วิเคราะห์ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และในภาพรวม แปลผลโดยการบรรยาย
- 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ระหว่างเจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม กับเจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ โดยใช้การทดสอบค่า t ( $t$ -test)
- 4) วิเคราะห์แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ นำเสนอข้อมูลด้วยความถี่ และการบรรยาย
- 5) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางเพิ่มเติม นำเสนอด้วยความถี่ และการบรรยาย

## 1.3 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ: กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 125 คน แบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง จำนวน 25 คน และเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 100 คน

1) กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 25 คน เป็นเพศชาย 21 คน เพศหญิง 4 คน มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 14 คน อายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 7 คน อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 2 คน และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน สำหรับวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน และระดับปริญญาโทจำนวน 2 คน ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 11 คน ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 9 คน ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 3 คน และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน ส่วนตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนมากที่สุด จำนวน 18 คน รองลงมาคือ มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน และมีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่งานประสานการฝึก จำนวน 2 คน

2) กลุ่มตัวอย่างเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 100 คน เป็นเพศชาย 60 คน เป็นเพศหญิง 40 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 44 คน รองลงมามีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 35 คน มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 7 คน สำหรับวุฒิการศึกษาของเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีพนักงานต่ำกว่า 10 คน จำนวน 67 แห่ง รองลงมา มีพนักงาน 10 - 20 คน จำนวน 19 แห่ง มีพนักงาน 20 - 30 คน จำนวน 8 แห่ง และมีพนักงาน 30 - 40 คน จำนวน 6 แห่ง ประเภทของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมจำนวน 56 แห่ง และรองลงมาเป็นสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ จำนวน 44 แห่ง

### 1.3.2 ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

### 1.3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึก ในสถานประกอบการ ระหว่างเจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมและประเภท ธุรกิจและบริการ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานความร่วมมือ  
การฝากฝึกในสถานประกอบการ ระหว่างเจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม และ  
ประเภทธุรกิจและบริการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกใน  
สถานประกอบการ ทั้ง 5 ด้าน รายด้านและในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

### 1.3.4 แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการตาม ความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง สามารถสรุปเป็นแนวทางการประสานความร่วมมือ ได้ดังนี้

#### 1) แนวทางด้านการบริหารจัดการ

##### (1) แนวทางที่สอดคล้องกัน

- ก. ศูนย์ควรส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยมผู้รับการฝึกเพื่อรับทราบ  
ปัญหาการฝากฝึกในสถานประกอบการ
- ข. เจ้าหน้าที่ศูนย์ควรเป็นผู้สำรวจและคัดเลือกสถานประกอบการ  
ให้ผู้รับการฝึกเข้าฝากฝึก
- ค. ศูนย์และสถานประกอบการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของ  
ความร่วมมือ เช่น การสร้างข้อตกลงเรื่องความร่วมมือ
- ง. ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อ  
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความคุ้นเคย

##### (2) แนวทางที่มีความถึ่มากน้อยแตกต่างกัน

- ก. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ควบคุม กำกับ ดูแล  
ผู้รับการฝึก ระหว่างการฝากฝึก
- ข. การติดต่อในเรื่องการฝากฝึกควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ระดับ  
ปฏิบัติเป็นผู้ประสานงานหลังจากนั้นควรทำหนังสือติดต่อมาเป็นทางการ
- ค. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผล  
ผู้รับการฝึก
- ง. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวางแผนเพื่อใช้  
ทรัพยากรต่าง ๆ ในการฝึกร่วมกัน

จ. ผู้รับการฝึกควรเป็นผู้สำรวจและคัดเลือกสถานประกอบการ เพื่อใช้เป็นสถานที่ฝึกฝึกด้วยตนเอง

ฉ. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสำรวจและติดตาม ผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก

ช. ศูนย์และสถานประกอบการควรสร้างข้อตกลงความร่วมมือใน ภาระหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ

ซ. ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการวางแผนร่วมกันเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุระหว่างการฝึก

## 2) แนวทางด้านควบคุมคุณภาพมาตรฐาน

### (1) แนวทางที่สอดคล้องกัน

ก. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผล ผู้รับการฝึก

ข. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเร่งรัดพัฒนาเพื่อปรับปรุง คุณภาพในส่วนที่ต้องรีบแก้ไข

ค. การฝึกอบรมในศูนย์ควรสอดคล้องกับการฝึกอบรมในสถาน ประกอบการ

ง. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันประเมินปัญหา อุปสรรคจากการฝึก

### (2) แนวทางที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน

ก. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาทักษะฝีมือ ผู้รับการฝึก

ข. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานหลังจากเสร็จสิ้นการฝึก

ค. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพผลงาน ผู้รับการฝึก

ง. การฝึกในสถานประกอบการควรสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

## 3) แนวทางด้านวิชาการ

### (1) แนวทางที่สอดคล้องกัน

ก. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสัมมนาผู้ควบคุม การฝึกและฝึกอบรมครูฝึกที่สอนงานผู้รับการฝึก

ข. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่

ค. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันออกไปรับรองประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึกหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกฝึก

(2) แนวทางที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน

ก. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดให้ผู้รับการฝึกได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรบภาคปฏิบัติ

ค. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนเอกสารตำราตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

ง. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเทียบโอนประสบการณ์และหน่วยการเรียน

จ. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันยกระดับความรู้ความสามารถจากประสบการณ์เพื่อรับคุณวุฒิมัธยมศึกษา

ฉ. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรบภาคทฤษฎี

ช. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์

4) แนวทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่

(1) แนวทางที่สอดคล้องกัน

ก. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การฝึก

ข. ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมกัน

ค. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม

ง. ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน

(2) แนวทางที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน

ก. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก รถรับส่ง

ข. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับสาขาวิชาที่ฝึก

### 5) แนวทางด้านบุคลากร

#### (1) แนวทางที่สอดคล้องกัน

ก. ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

ข. บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีความพร้อมที่จะให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน

ค. ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับปฏิบัติการ

#### (2) แนวทางที่มีความถึ่มากน้อยแตกต่างกัน

ก. ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับนโยบาย

ข. สถานประกอบการควรจัดผู้ควบคุมการฝึกงานและครูฝึกสอนงานผู้รับการฝึก

ค. บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีเจตคติที่ดีต่อผู้รับการฝึก

ง. สถานประกอบการควรสนับสนุนให้ผู้รับการฝึกที่ผ่านการฝากฝึกเข้าทำงานเป็นบุคลากรของสถานประกอบการ

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการกรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

2.1 ผลการศึกษาปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นว่าปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) และรายด้าน โดยด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสูงสุด ( $\bar{X} = 3.22$ ) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.15$ ) ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่ ( $\bar{X} = 3.00$ ) ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 2.98$ ) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 2.93$ )

ผลการค้นพบว่า ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการมี ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ศูนย์มีความคิดเห็นว่า การประสานงานเพื่อ ร่วมมือกับสถานประกอบการที่ผ่านมาเป็นนโยบายหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่แล้ว โดยมี จุดเน้นให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมมือกับสถานประกอบการ นโยบายดังกล่าว ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดพัทลุงได้ดำเนินการมาโดยตลอด ได้แก่การส่งผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน ซึ่งในปัจจุบัน ศูนย์ยังดำเนินการอยู่ แต่ในทางปฏิบัติยังทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากยังมีปัญหาในรายละเอียด หลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านวิชาการ มีปัญหาหลักสูตรไม่สอดคล้องกับสถานประกอบการ ขาดข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัญหาคุณภาพและผลงานผู้รับการฝึก มาตรฐานในการวัดผลประเมินผล ปัญหาการบริหารจัดการและปัญหาบุคลากร เหตุผลสำคัญที่สนับสนุนข้อค้นพบครั้งนี้ สอดคล้อง กับประสบการณ์ผู้วิจัยที่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกฝึกในสถานประกอบการ พบว่า ปัญหาข้อมูล ความรู้ด้านวิชาการ หลักสูตรการฝึกมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่สถานประกอบการ ภาคเอกชนในท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ด้านวิชาการที่ทันสมัย ได้รวดเร็วทันที่ทันที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสถานการณ์โลก ที่ผ่านมามาสถานประกอบการใน ท้องถิ่นไม่มีส่วนร่วมในการร่างหลักสูตร การฝึกอบรมของศูนย์ไม่สอดคล้องกับการทำงาน เจ้าของ สถานประกอบการจึงมอบหมายหน้าที่การงานให้ทำไม่เต็มที่ เนื่องจากไม่ค่อยมั่นใจในความรู้ความ สามารถ ส่งผลต่อคุณภาพผลงานของผู้รับการฝึกและมีปัญหาในการวัดผลประเมินผล สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุวิศ สุวรรณรัตน์ (2545: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการฝึกฝึกใน กิจการในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง สรุปได้ว่ามี ปัญหาในด้านการประสานงานระหว่างฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบการ ที่ส่ง ผู้รับการฝึกเข้าฝึกงานด้านการวัดผลประเมินผล มีปัญหาทุกด้านทุกข้อตามลำดับ ผลการวิจัยโดย ภาพรวม พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรา ศรีวงษ์วิวัฒน์ (2541: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมใน วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาในการประสานงาน กับสถานประกอบการ โดยภาพรวมแล้วมีปัญหาในระดับปานกลาง ปัญหาที่สถานศึกษาพบมาก คือ บุคลากรผู้รับผิดชอบในการประสานงานมีภาระงานมากไม่สามารถประสานงานได้เต็มที่ เนื้อหา หลักสูตรการฝึกในสถานประกอบการไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร การประเมินผล การดำเนินงาน การและการฝึกอาชีพ มีปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

**2.1.1 ด้านการบริหารจัดการ** พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 9 ข้อ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 2.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 9 การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.32$ )

ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะ การประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในด้านการบริหารจัดการ เพื่อการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกในการติดตามผลการปฏิบัติงาน ทำทุกรุ่น ทุกหลักสูตร ที่ผ่านมาสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุน การติดตามผลการปฏิบัติงานทำค่อนข้างน้อย วิธีการติดตามผลในทางปฏิบัติที่ดำเนินการอยู่ ส่วนใหญ่ จะใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปให้ผู้รับการฝึกตอบข้อมูลในแบบสอบถามโดยตรง ทำให้ได้รับความร่วมมือตอบข้อมูลในแบบสอบถาม และการส่งแบบสอบถามกลับคืนมาไม่มากนัก ปัญหาอาจ เนื่องจากผู้รับการฝึกมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาตอบ และส่งคืนแบบสอบถาม นอกจากนี้ ยังมีผู้รับการฝึกบางส่วนเปลี่ยนงานใหม่ทำให้ไม่ได้รับแบบสอบถาม ดังนั้น การติดตามผลการปฏิบัติงานทำด้วย วิธีการส่งแบบสอบถามยังทำได้ไม่ทั่วถึง ยังมีปัญหาอยู่บ้างในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จึงมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าปัญหาดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

**2.1.2 ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน** พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ทั้ง 8 ข้อ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ความร่วมมือในการฝึกนิสิตการทำงานให้แก่ผู้รับการฝึก และข้อที่ 2 ความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติให้แก่ผู้รับการฝึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 1 เท่ากัน ( $\bar{X} = 3.36$ )

ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นว่านิสิตในการทำงานของผู้รับการฝึกนั้น ย่อมส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานของผลผลิตหรือผลงานของผู้รับการฝึก เพราะในยุคปัจจุบันและในอนาคตเป็นยุคแห่งการแข่งขัน ผู้รับการฝึกต้องมีฝีมือ ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่สถานประกอบการต้องการ ในการฝึกอบรมที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ได้สอดแทรกนิสิตการทำงานควบคู่กับการฝึกภาคปฏิบัติมาโดยตลอด แต่ในทางปฏิบัติยังดำเนินการได้เต็มที่

**2.1.3 ด้านวิชาการ** พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ด้านวิชาการ ทั้ง 10 ข้อ



ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ความร่วมมือในการจัดผู้ควบคุมการฝึกงานและครูฝึกสอนงานในสถานประกอบการ และข้อที่ 6 ความร่วมมือในการฝึกอบรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 1 เท่ากัน ( $\bar{X} = 3.40$ )

ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงมีความคิดเห็นว่า การฝึกอบรมผู้รับการฝึกก่อนส่งไปฝึกงานในสถานประกอบการนั้น ได้รับการดูแล เอาใจใส่จากผู้สอนเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ในการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ แต่ในทางปฏิบัติยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ ต้องขอความร่วมมือให้สถานประกอบการ ช่วยเหลือทางด้านวิชาการสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง พลายนโ (2544: 54) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรได้ว่าความร่วมมือในการจัดการศึกษาในภาพรวม ได้แก่ ความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

**2.1.4 ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่** พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ทั้ง 6 ข้อ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 ความร่วมมือในการจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ฝึก และข้อที่ 4 ความร่วมมือในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการฝึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 1 เท่ากัน ( $\bar{X} = 3.00$ ) ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงมีความคิดเห็นว่าการร่วมมือกับสถานประกอบการ ในด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่นั้น จะส่งผลให้ผู้รับการฝึกได้ฝึกปฏิบัติจริง สอดคล้องกับเทคโนโลยีปัจจุบัน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์เหล่านั้นทางสถานศึกษาเองมีน้อย ที่มีใช้อยู่ค่อนข้างจะล้าสมัย การขอความร่วมมือจากสถานประกอบการเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องรีบดำเนินการ แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาที่ยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ ความคิดเห็นต่อปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง พลายนโ (2544: 54) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรได้ว่า ความร่วมมือในการจัดการศึกษาในภาพรวมในการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

### 2.1.5 ด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ด้านบุคลากร ทั้ง 7 ข้อ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 2.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ความร่วมมือของบุคลากรระดับนโยบาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.12$ )

ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงมีความคิดเห็นว่าการร่วมมือกับสถานประกอบการ ในด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครูผู้สอน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ความใกล้ชิดระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษานั้น เป็นสิ่งจำเป็นต้องรีบดำเนินการ ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหา ยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง พลอยโต (2544: 54) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือในการให้การสนับสนุนทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการศึกษาปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบการ เจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) และรายด้าน โดยด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสูงสุด ( $\bar{X} = 3.32$ ) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.23$ ) ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.19$ ) ด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 2.99$ ) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางน้อยที่สุด คือ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และอาคารสถานที่ ( $\bar{X} = 2.92$ )

ผลการค้นพบว่า ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ มีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้านนั้น อาจเป็นเพราะเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าการให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือ รับผู้รับการฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง เข้าฝึกงานมาโดยตลอด เพราะถือว่าเป็นนโยบายหรือหน้าที่หลักของสถานประกอบการที่จะต้องให้ความร่วมมือสถานศึกษาและผู้รับการฝึกมาช่วยแบ่งเบาภาระงาน ความร่วมมือดังกล่าวในทางปฏิบัติอาจจะดำเนินการไปได้ไม่เต็มที่ มีปัญหาบ้างในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาความรู้ด้านวิชาการของผู้รับการฝึกไม่สอดคล้องกับการทำงานในสถานประกอบการ ปัญหาคุณภาพมาตรฐานฝีมือในการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก ปัญหาในการบริหารจัดการด้านบุคลากร และปัญหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์การฝึก เป็นปัญหาที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มาร่วมกันช่วยแก้ปัญหา ปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิศ สุวรรณรัตน์ (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาการฝึกฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน มีปัญหาทุกด้าน ทุกข้อตามลำดับ ได้แก่ การประสานงานระหว่างการฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน การให้

คำแนะนำของอาจารย์นิเทศต่อผู้รับการฝึกงาน การรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศจากสถานประกอบการ การประชาสัมพันธ์จัดส่งข่าวสารหรือเจ้าหน้าที่แนะนำหลักสูตรจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ความเข้าใจในระเบียบการฝากฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน การประเมินผลการฝึกและรับรองความประพฤติผู้รับการฝึกงาน การติดต่อประสานงานให้ทราบล่วงหน้าก่อนส่งผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

**2.2.1 ด้านการบริหารจัดการ** พบว่า เจ้าของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 9 ข้อ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 5 การควบคุมกำกับดูแลผู้รับการฝึกระหว่างการฝากฝึกในสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.62$ )

ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะ เจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่จะดำเนินกิจการในลักษณะที่มีรูปแบบใกล้เคียงกัน ประสบปัญหาต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน จึงมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สถานประกอบการมีปัญหาในการควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับการฝึกระหว่างการฝากฝึกในสถานประกอบการค่อนข้างมาก ปัญหาดังกล่าวได้ประสานความร่วมมือช่วยกันแก้ปัญหาไปแล้วในระดับหนึ่ง แต่ในทางปฏิบัติอาจจะยังดำเนินการไปได้ไม่เต็มที่

**2.2.2 ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน** พบว่าเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ในด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ทั้ง 8 ข้อ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ความร่วมมือในการฝึกนิสัยการทำงานให้แก่ผู้รับการฝึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.78$ )

ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่านิสัยการทำงานของผู้รับการฝึกส่งผลโดยตรง ต่อคุณภาพมาตรฐานฝีมือและผลงานของผู้รับการฝึก สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าควรหามาตรการชัดเจนเพื่อร่วมกันกำหนดคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของผู้รับการฝึก ที่จะส่งเข้ามาฝึกงานนั้น ควรมินิสัยรักการทำงาน มีระเบียบวินัย มีฝีมือแรงงานได้คุณภาพ ที่ผ่านมามีปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขไปแล้วในระดับหนึ่ง แต่ในทางปฏิบัติอาจจะยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่

**2.2.3 ด้านวิชาการ** พบว่าเจ้าของสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ ด้านวิชาการ ทั้ง 10 ข้อ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 ความร่วมมือในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.51$ )

ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะเจ้าของสถานประกอบการมีการดำเนินกิจการในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ประสบปัญหาในลักษณะเดียวกัน จึงมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือในด้านวิชาการสอดคล้องกันว่ามีปัญหาความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ทำให้สถานประกอบการมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วมากเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขัน ในขณะที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงเป็นหน่วยงานราชการ มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างช้า และในปัจจุบันกำลังดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

**2.2.4 ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่** พบว่าเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ทั้ง 6 ข้อ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 2.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 ความร่วมมือในการจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ฝึก และข้อที่ 4 ความร่วมมือในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 1 เท่ากัน ( $\bar{X} = 2.98$ ) ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อปัญหาดังกล่าวข้างต้น ไปในทิศทางเดียวกันว่า เครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่นั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้รับการฝึกควรได้รับการเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติจริงเกี่ยวกับเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในสถานศึกษานั้นค่อนข้างจะล้าสมัย สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสนใจ ที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่ในทางปฏิบัติยังดำเนินการไปได้ไม่มากนัก ความคิดเห็นต่อปัญหาดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง พลอยไธ (2544: 54) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร สรุปได้ว่า ความคิดเห็นต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษา ด้านวัสดุ อุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

**2.2.5 ด้านบุคลากร** พบว่าเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ ด้านบุคลากร ทั้ง 7 ข้อ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 ความร่วมมือของบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.31$ )

ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะ เจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการพัฒนาบุคลากร ระดับปฏิบัติการ ให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวเป็นกำลังหลักสำคัญในการพัฒนางาน และเป็นบุคลากร

ส่วนใหญ่ขององค์กร ที่ผ่านมาได้รับความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง ในระดับหนึ่ง แต่ในทางปฏิบัติอาจจะยังดำเนินการไปได้ไม่เต็มที่

**2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกฝึก ในสถานประกอบการระหว่างเจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมและประเภท ธุรกิจและบริการ พบว่า สถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมและประเภทธุรกิจและบริการ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือ การฝึกฝึกในสถานประกอบการ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน และรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการค้นพบดังกล่าว แตกต่างไปจากผลการวิจัยของ ปิยวรรณ วรวิทย์รัตนกุล (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในจังหวัด นครสวรรค์ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ที่พบว่าผู้ประกอบการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการประเภทวิชาพาณิชยกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเจ้าของสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมและประเภทธุรกิจ และบริการ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการ ประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ แตกต่างกัน**

ผลการค้นพบดังกล่าวอาจเป็นเพราะ ผู้จัดฝึกอบรมที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการ ประเภทช่างอุตสาหกรรมและเจ้าของสถานประกอบการประเภทธุรกิจและบริการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 5 ด้าน ในด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และด้านบุคลากร ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันมากจึงมีความคิดเห็นต่อปัญหา การประสานความร่วมมือดังกล่าว ไม่แตกต่างกัน

**2.4 ผลการศึกษาแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ผู้จัดฝึกอบรมในฐานะเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ ได้ให้ความคิดเห็นต่อแนวทางการประสานความร่วมมือ การฝึกฝึกในสถานประกอบการ ไว้ในแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการ ประสานความร่วมมือ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแนวทาง และจากแบบสัมภาษณ์ แนวทางได้ข้อสรุป ที่เป็นประเด็นสำคัญเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึก ในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ใน 5 ด้าน มีดังนี้**

#### **2.4.1 แนวทางการประสานความร่วมมือด้านการบริหารจัดการ**

ผู้จัดฝึกอบรมในฐานะบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด พัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการ ได้ให้ความคิดเห็นต่อแนวทางที่สอดคล้องกัน 4 ข้อ จากทั้งหมด 12 ข้อ เรียงลำดับตามค่าความถี่ ดังนี้

- 1) ศูนย์ควรส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยมผู้รับการฝึกเพื่อรับทราบปัญหาการฝึกฝึกในสถานประกอบการ
- 2) เจ้าหน้าที่ศูนย์ควรเป็นผู้สำรวจและคัดเลือกสถานประกอบการให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึก
- 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของความร่วมมือ เช่น การสร้างข้อตกลงเรื่องความร่วมมือ
- 4) ศูนย์และสถานประกอบการควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความคุ้นเคย

แนวทางการประสานความร่วมมือในด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 4 ข้อ ตามความคิดเห็นของผู้จัดฝึกอบรมในฐานะบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ นั้น พบว่า ตามแนวทางข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติอาจจะยังดำเนินการไปไม่ได้ไม่เต็มที่ ส่วนในข้อที่ 3 และข้อที่ 4 นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารทั้ง 2 ฝ่ายว่าจะมีส่วนผลักดันแนวทางดังกล่าว ไปสู่การปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด (เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารจัดการ)

#### 2.4.2 แนวทางการประสานความร่วมมือด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน

ผู้จัดฝึกอบรมในฐานะบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการ ได้ให้ความคิดเห็นต่อแนวทางที่สอดคล้องกัน 4 ข้อ จากทั้งหมด 8 ข้อ เรียงลำดับตามค่าความถี่ ดังนี้

- 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก
- 2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเร่งรัดพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพในส่วนที่ต้องรีบแก้ไข
- 3) การฝึกอบรมในศูนย์ควรสอดคล้องกับการฝึกอบรมในสถานประกอบการ
- 4) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันประเมินปัญหาอุปสรรคจากการฝึก

แนวทางการประสานความร่วมมือ ในด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ทั้ง 4 ข้อนั้น พบว่า ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และสถานประกอบการได้ประสานความร่วมมือกันมาบ้างแล้ว ในทางปฏิบัติหากร่วมมือกันได้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน ของทั้ง 2 ฝ่าย

#### 2.4.3 แนวทางการประสานความร่วมมือด้านวิชาการ

ผู้จัดฝึกอบรมในฐานะบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการได้ให้ความคิดเห็นต่อแนวทางที่สอดคล้องกัน 3 ข้อ จากทั้งหมด 12 ข้อ เรียงลำดับตามค่าความถี่ ดังนี้

- 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสัมมนาผู้ควบคุมการฝึกและฝึกอบรมครูฝึกที่สอนงานผู้รับการฝึก
- 2) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่
- 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันออกใบรับรองประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึกหลังจากเสร็จสิ้นการฝึก

แนวทางการประสานความร่วมมือ ในด้านวิชาการทั้ง 3 ข้อนั้น พบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหากร่วมมือกันได้ จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ผู้รับการฝึกสามารถทำงานได้เพิ่มมากขึ้น ผลที่ตามมาคือผู้รับการฝึกจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น

#### 2.4.4 แนวทางการประสานความร่วมมือด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และอาคารสถานที่

ผู้จัดฝึกอบรมในฐานะบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการ ได้ให้ความคิดเห็นต่อแนวทางที่สอดคล้องกัน 4 ข้อ จากทั้งหมด 6 ข้อ เรียงลำดับตามค่าความถี่ ดังนี้

- 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การฝึก
- 2) ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมกัน
- 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม
- 4) ศูนย์และสถานประกอบการควรใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน

แนวทางการประสานความร่วมมือ ในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ทั้ง 4 ข้อ นั้น พบว่า ในทางปฏิบัติอาจจะเป็นไปได้ไม่มากนัก หรือไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากจุดมุ่งหมายของทั้ง 2 ฝ่ายแตกต่างกัน ในขณะที่สถานประกอบการภาคเอกชนลงทุนดำเนินกิจการมุ่งหวังผลกำไร แต่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง เป็นหน่วยงานภาครัฐลงทุนเพื่อพัฒนาสังคมไม่หวังผลกำไร แต่ถ้าหากร่วมมือกันได้จะส่งผลให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสอดคล้องกับการทำงานในสถานประกอบการ

### 2.4.5 แนวทางการประสานความร่วมมือด้านบุคลากร

ผู้จัดฝึกอบรมในฐานะบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงและเจ้าของสถานประกอบการ ได้ให้ความคิดเห็นต่อแนวทางที่สอดคล้องกัน 3 ข้อ จากทั้งหมด 7 ข้อ เรียงลำดับตามค่าความถี่ ดังนี้

- 1) ศูนย์และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน
- 2) บุคลากรศูนย์และบุคลากรสถานประกอบการควรมีความพร้อมที่จะให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน
- 3) ศูนย์และสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนแก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับปฏิบัติการ

แนวทางการประสานความร่วมมือในด้านบุคลากร ทั้ง 3 ข้อนั้น พบว่าในทางปฏิบัติหากสามารถดำเนินการให้มีประสิทธิภาพได้ อาจจะส่งผลดีต่อการพัฒนาความร่วมมือในด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต

## 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการกรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ควรนำผลการศึกษาวิจัย ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ใน 5 ด้านไปพิจารณาเพื่อดำเนินการ ปรับปรุง แก้ไข ขจัดปัญหาต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการประสานความร่วมมือให้หมดสิ้นไป และควรร่วมมือกันวางแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

3.1.2 สถานประกอบการในจังหวัดพัทลุง ควรนำแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ ตามแนวทางการคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ นำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพคนเพิ่มผลผลิตให้กับสถานประกอบการ



### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการภาคเอกชน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือด้านอื่นๆ

3.2.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการในจังหวัดอื่นๆ หรือการประสานความร่วมมือในระดับภาค

3.2.3 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการประสานความร่วมมือในด้านการติดตามผลการมีงานทำ และควรศึกษาวิจัยแนวทางการประสานความร่วมมือในส่วนที่เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง และเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นที่มีความถี่มากน้อยแตกต่างกัน

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง, ศูนย์ **คู่มือการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาอาชีพโดยใช้ระบบการวางแผนระดับจุลภาค (Micro planning)** กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท. 2534
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน **รายงานการวิจัยเรื่องการจัดฝึกภาคปฏิบัติให้ นักศึกษามีความสามารถในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานอุตสาหกรรม** กรุงเทพมหานคร ม.ท.ป. 2535
- ..... **รายงานการวิจัย เรื่องการศึกษาเกี่ยวกับงานอาชีพ : ผลกระทบจากการจัดการศึกษา ด้านอาชีพ** กรุงเทพมหานคร ม.ท.ป. 2538
- ..... **รายงานการวิจัยเรื่อง บทบาทของเอกชนภาคธุรกิจและสถานประกอบการ กับการศึกษา** กรุงเทพมหานคร ม.ท.ป. 2541
- ดวงเดือน สายเชื้อ "การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ " **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีว และเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ** 2542
- ทศนา แจมณี **ทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ในการสอนกลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ** กรุงเทพมหานคร บุรพาศิลป์การพิมพ์ 2522
- เทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์, วิทยาลัย "โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนากำลังคนด้านอุตสาหกรรม ยานยนต์ ระหว่างกลุ่มบริษัทฮอนด้าประเทศไทย กับกรมอาชีวศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ " ใน **ที่ระลึกพิธีเปิดโครงการ พระนครศรีอยุธยา โรงพิมพ์เทียนวัฒนา** 2544
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ **การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม** กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2542
- ปิยวรรณ วรวิทย์รัตนกุล " การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในจังหวัดนครสวรรค์ตาม ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ " **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช** 2544

- ประเทือง พลายนโธ "ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษา ของวิทยาลัยพยาบาล  
บรมราชชนนีและโรงพยาบาลเจ้าพระยาบรมราชจักรีสุพรรณบุรี" วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชา  
ศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช 2544
- ปวีณ์ ตาบเพ็ชร "การศึกษาสภาพความเป็นจริงและความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการ  
ที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของกรมอาชีวศึกษา"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีว  
และเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2538
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม *การบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท. 2539
- \_\_\_\_\_. "พัฒนาฝีมือแรงงานคดี" ใน *เอกสารทางวิชาการ* กรุงเทพมหานคร 2541  
(อัครสำเนา)
- \_\_\_\_\_. *การประเมินผลการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2544
- พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง, ศูนย์ "รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2540" พัทลุง  
(อัครสำเนา)
- \_\_\_\_\_. *พิธีเปิดศูนย์* พัทลุง เมืองใหม่การพิมพ์ 2543
- \_\_\_\_\_. "รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2543" พัทลุง 2543 (อัครสำเนา)
- \_\_\_\_\_. "รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2545" พัทลุง 2545 (อัครสำเนา)
- พัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน, กอง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน *รายงานการวิจัย  
การติดตามผลและประเมินผลการนำหลักสูตรกลางและอุปกรณ์ช่วยฝึกไปใช้ในการ  
ฝึกอาชีพ* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท. 2545
- พริภา โรจน์วิลาวัลณ์ "การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาของ  
สถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
2544
- พนัส หันนาคินทร์ *การสอนค่านิยมและวัฒนธรรม* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์พิมพ์พิเศษ 2523

- มยุรา ศรีพงษ์วิวัฒน์ "ศึกษาปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง 2538
- ราชบัณฑิตสถาน *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา* กรุงเทพมหานคร รุ่งศิลป์การพิมพ์ 2524
- รวีวรรณ ชินะตระกูล *ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา* กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2535
- วิชัย ต้นศิริ *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการทำงานพื้นฐานอาชีพ* กรุงเทพมหานคร คุรุสภา ลาดพร้าว มปป.
- ศิริพรรณ ชุมนุม *รายงานการวิจัย กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้ที่มีอายุสูงกว่า 16 ปี* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดีการพิมพ์ 2545
- สมชาติ เลขาลาวัณย์ *รายงานการวิจัยเรื่อง การใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท. 2544
- สิทธิโชค วรานุกุลสันติ *การพัฒนาทีมงาน* กรุงเทพมหานคร อักษราพัฒนา 2530
- เสนอ จันทรพิชัย "การศึกษาความคิดเห็นของครูฝึกในสถานประกอบการของศูนย์บริการรถยนต์ที่มีต่อสมรรถภาพด้านการฝึกงานของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต" วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ 2541
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ *รายงานการวิจัยการศึกษาเกี่ยวกับงานอาชีพผลกระทบจากการจัดการศึกษาด้านอาชีพ* กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2538
- สุพิทยา แก้วมณี "การศึกษาความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนานักเรียนประถมที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเรียนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2538
- สุวิศ สุวรรณรัตน์ "สภาพและปัญหาการฝากฝึกในกิจการในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง" ใน *รายงานการวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนสาขาวิชาศึกษาศาสตร์* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 2545

อำนวยการ นาคทัต การพัฒนาอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคระยอง กองวิทยาลัยเทคนิค  
กรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท. 2540

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

**ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)**



## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายชาติรี आयวัฒน์นะ                      หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน
2. นายขวัญชัย ชูไฟ                              ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีพัทลุง
3. นายอารักษ์ ทองปาน                        ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง แห่งที่ 2
4. นายวินิต โล้วโสภณกุล                      ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดพัทลุงไทยยนต์กลการ
5. นายจิรัฐ ลำแดง                              เจ้าของร้านเอเชียการช่าง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ ทม 1037/ว 269

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

เรียน นายชาติรี อายุวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายพิเชษฐ สวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและขบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย)

ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0 2503-3566 โทรสาร 0 2503 3567



ที่ ทม 1037/ว 269

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ  
เรียน นายขวัญชัย ชูไผ่  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายพิเชษฐ สวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและขบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจู้ย)

ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2503-3566 โทรสาร 0-2503-3567



ที่ ทม 1037/ว 269

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

เรียน นายอารักษ์ ทองปาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายพิเชษฐ สวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและขบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย)

ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2503-3566 โทรสาร 0-2503-3567



ที่ ทม 1037/ว 269

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
 จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ  
 เรียน นายวินิต โล้วโสภณกุล  
 สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายพิเชษฐ สวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและขบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย)

ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2503-3566 โทรสาร 0-2503-3567



ที่ ทม 1037/ว 269

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ  
เรียน นายจิรัฐ สำแดง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายพิเชษฐ สวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและขบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอ  
ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย)  
ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2503-3566 โทรสาร 0-2503-3567



ที่ ทม 1037/ว 270

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง

เนื่องด้วยนายพิเชษฐ สวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาทำงานตามปกติของเจ้าหน้าที่ และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย)  
ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2503-3566

โทรสาร 0-2503-3567





ที่ ทม 1037/ว 270

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้จัดการสถานประกอบการ

เนื่องด้วยนายพิเชษฐ สวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาทำงานตามปกติของเจ้าหน้าที่ และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจู้)

ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2503-3566

โทรสาร 0-2503-3567



ที่ ทม 1037/ว 271

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

เนื่องด้วยนายพิเชษฐ สวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย)  
ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2503-3566

โทรสาร 0-2503-3567



ที่ ทม 1037/ว 271

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการสถานประกอบการ

เนื่องด้วยนายพิเชษฐ สวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจู้ย)  
ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2503-3566

โทรสาร 0-2503-3567

ภาคผนวก ค

สำหรับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง
--

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษา  
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง

.....

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาและหาแนวทางการประสานความร่วมมือ การฝึกฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง
2. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ปัญหาการประสานความร่วมมือ
  - ตอนที่ 3 แนวทางการประสานความร่วมมือ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จากท่าน กรุณาตอบให้ ครบทุกข้อตามความเป็นจริง การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน หรือหน่วยงาน เพราะผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายพิเชษฐ สวัสดิ์

ผู้วิจัย

## ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริง

### 1. เพศ

- ชาย  
 หญิง

### 2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี  
 30 - 39 ปี  
 40 - 49 ปี  
 50 ปีขึ้นไป

### 3. วุฒิการศึกษา

- ปวช  
 ปวส  
ปริญญาตรี  
ปริญญาโท  
 อื่น ๆ ระบุ.....

### 4. ประเภทของสถานประกอบการ

- ช่างอุตสาหกรรม  
 ธุรกิจและบริการ

### 5. จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ

- ต่ำกว่า 10 คน  
 10 - 20 คน  
 20 - 30 คน  
 30 - 40 คน  
 40 - 50 คน  
 50 คนขึ้นไป  
 อื่น ๆ ระบุ.....

## ตอนที่ 2 ปัญหาการประสานความร่วมมือ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาปัญหาความร่วมมือในแต่ละด้าน แต่ละข้อ ระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน  
จังหวัดพัทลุง กับสถานประกอบการว่ามีปัญหามากน้อยเพียงใด

- ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องปัญหาตามความเป็นจริง
- 5 หมายถึง มีระดับปัญหามากที่สุด
  - 4 หมายถึง มีระดับปัญหามาก
  - 3 หมายถึง มีระดับปัญหาปานกลาง
  - 2 หมายถึง มีระดับปัญหาน้อย
  - 1 หมายถึง มีระดับปัญหาน้อยที่สุด

### ตัวอย่าง

ข้อ	คำถาม	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1.	<b>ปัญหา</b> ด้านการบริหารจัดการ การสำรวจ คัดเลือก สถานประกอบการ	✓				

**คำอธิบาย** ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมากที่สุด (5) แสดงว่ามีปัญหาเรื่อง การสำรวจ  
คัดเลือกสถานประกอบการ มากที่สุด

สำหรับสถานประกอบการ
---------------------

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษา  
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง

.....

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาและหาแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง
2. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ปัญหาการประสานความร่วมมือ
  - ตอนที่ 3 แนวทางการประสานความร่วมมือ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จากท่าน กรุณาตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน หรือหน่วยงาน เพราะผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายพิเชษฐ สวัสดิ์

ผู้วิจัย



## ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริง

5. เพศ

- ชาย  
 หญิง

6. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี  
 30 - 39 ปี  
 40 - 49 ปี  
 50 ปีขึ้นไป

7. วุฒิการศึกษา

- ปวช  
 ปวส  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 อื่น ๆ ระบุ.....

8. ประเภทของสถานประกอบการ

- ช่างอุตสาหกรรม  
 ธุรกิจและบริการ

5. จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ

- ต่ำกว่า 10 คน  
 10 - 20 คน  
 20 - 30 คน  
 30 - 40 คน  
 40 - 50 คน  
 50 คนขึ้นไป  
 อื่น ๆ ระบุ.....

## ตอนที่ 2 ปัญหาการประสานความร่วมมือ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาปัญหาความร่วมมือในแต่ละด้าน แต่ละข้อ ระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง กับสถานประกอบการว่ามีปัญหานาน้อยเพียงใด

- ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องปัญหาตามความเป็นจริง
- 6 หมายถึง มีระดับปัญหามากที่สุด
  - 4 หมายถึง มีระดับปัญหามาก
  - 3 หมายถึง มีระดับปัญหาปานกลาง
  - 2 หมายถึง มีระดับปัญหาน้อย
  - 1 หมายถึง มีระดับปัญหาน้อยที่สุด

### ตัวอย่าง

ข้อ	คำถาม	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	<p><b>ปัญหา</b></p> <p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>การสำรวจ คัดเลือก สถานประกอบการ</p>	✓				

**คำอธิบาย** ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมากที่สุด (5) แสดงว่ามีปัญหาเรื่อง การสำรวจ คัดเลือกสถานประกอบการ มากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับปัญหา					ช่องนี้ เฉพาะ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	<b>ปัญหาการประสานความร่วมมือ</b>						
	<b>1. ด้านการบริหารจัดการ</b>						
1.	การสำรวจ คัดเลือกสถานประกอบการ						[....]
2.	การติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ						[....]
3.	การสร้างความคุ้นเคยกับสถานประกอบการ						[....]
4.	การเชิญสถานประกอบการมาร่วมประชุมนิเทศ ผู้รับการฝึกก่อนส่งฝึกในสถานประกอบการ						[....]
5.	การควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับการฝึกระหว่าง การฝึกในสถานประกอบการ						[....]
6.	ความร่วมมือในการวางแผนเพื่อ ป้องกันอุบัติเหตุระหว่างการฝึก ในสถานประกอบการ						[....]
7.	การสนับสนุนด้านงบประมาณระหว่าง การฝึกในสถานประกอบการ						[....]
8.	ความร่วมมือกับสถานประกอบการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ระหว่างการฝึกในสถานประกอบการ						[....]
9.	การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก						[....]
	<b>2. ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน</b>						
10.	ความร่วมมือในการฝึกนิสัยการทำงานให้แก่ ผู้รับการฝึก						[....]
11.	ความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติให้แก่ ผู้รับการฝึก						[....]
12.	ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพฝีมือ ผู้รับการฝึก						[....]

ข้อ	คำถาม	ระดับปัญหา					ช่องนี้ เฉพาะ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
13.	ความร่วมมือในการร่วมกันเป็นเจ้าภาพ จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ ผู้รับการฝึก						[...]
14.	ความร่วมมือในการส่งผู้รับการฝึกเข้ารับ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน						[...]
15.	ความร่วมมือในการเป็นกรรมการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน						[...]
16.	ความร่วมมือในการประเมินปัญหาอุปสรรค จากการฝึกฝึกในสถานประกอบการ						[...]
17.	ความร่วมมือในการเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพ ในส่วนที่ต้องรีบแก้ไข						[...]
	<b>3. ด้านวิชาการ</b>						
18.	ความร่วมมือในการวางแผนการฝึก						[...]
19.	ความร่วมมือในการฝึกภาคทฤษฎี						[...]
20.	ความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติ						[...]
21.	ความร่วมมือในการจัดผู้ควบคุมการฝึกงาน และครูฝึก เพื่อสอนงานในสถานประกอบการ						[...]
22.	ความร่วมมือในการสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก และครูฝึก เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ ฝึกงาน						[...]
23.	ความร่วมมือในการฝึกอบรมเทคโนโลยี สมัยใหม่						[...]
24.	ความร่วมมือในการสนับสนุนเอกสาร สื่อ คู่มือ และตำราที่ใช้ในการฝึกอบรม						[...]
25.	ความร่วมมือในการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ แก่ผู้รับการฝึก						[...]

ข้อ	คำถาม	ระดับปัญหา					ช่องนี้ เฉพาะ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
26.	ความร่วมมือในการวัดผล และประเมินผล การฝึก						[...]
27.	ความร่วมมือในการออกไปรับรอง ประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึก						[...]
28.	<b>4. ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่</b> ความร่วมมือในการใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน เพื่อฝึกอบรมผู้รับการฝึก						[...]
29.	ความร่วมมือในการจัดอาคารสถานที่ให้ เหมาะสมสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ฝึก						[...]
30.	ความร่วมมือในการใช้เครื่องมือเครื่อง จักรร่วมกัน						[...]
31.	ความร่วมมือในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกภาคปฏิบัติ						[...]
32.	ความร่วมมือในการจัดห้องสมุด สื่อการ เรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตัวเอง เช่น คอมพิวเตอร์ (อินเทอร์เน็ต)						[...]
33.	ความร่วมมือในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก รถรับส่ง						[...]
	<b>5. ด้านบุคลากร</b>						
34.	ความร่วมมือของบุคลากรระดับนโยบาย						[...]
35.	ความร่วมมือของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติการ						[...]
36.	เจตคติของบุคลากรทุกระดับที่มีต่อผู้รับการ ฝึกระหว่างการฝึกในสถานประกอบการ						[...]
37.	ความพร้อมของบุคลากรที่จะรับผู้รับการฝึก เข้าฝึกในสถานประกอบการ						[...]

ข้อ	คำถาม	ระดับปัญหา					ช่องนี้ เฉพาะ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
38.	ความสนใจของบุคลากรที่จะให้ ความร่วมมือ						[...]
39.	การจัดบุคลากรร่วมทีมสอนงาน ผู้รับการฝึก						[...]
40.	ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสอนงานผู้รับการฝึก						[...]

ปัญหาอื่นๆ เพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3 แนวทางการประสานความร่วมมือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามความคิดเห็นของท่าน

#### 1. ด้านการบริหารจัดการ

- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องความร่วมมือ เช่น การสร้างข้อตกลงความร่วมมือ
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรสร้างข้อตกลงความร่วมมือในภาระหน้าที่ ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ
- เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯควรเป็นผู้สำรวจ และคัดเลือกสถานประกอบการ ให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึกฝึก
- ผู้รับการฝึกควรเป็นผู้สำรวจและคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นสถานที่ฝึกฝึกด้วยตนเอง
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการร่วมมือกันวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการฝึกร่วมกัน
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความคุ้นเคย
- การติดต่อในเรื่องการฝึกฝึกควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติเป็นผู้ประสานงาน หลังจากนั้นควรทำหนังสือติดต่อมาเป็นทางการ
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรมีการวางแผนร่วมกันเพื่อการป้องกันอุบัติเหตุระหว่างการฝึกฝึก
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกัน ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับการฝึกระหว่างการฝึกฝึก
- ศูนย์ฯควรส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยมผู้รับการฝึก เพื่อรับทราบปัญหาการฝึกฝึกในสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันสำรวจ และติดตามผลการปฏิบัติงานทำของผู้รับการฝึก

## 2. ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน

- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาทักษะฝีมือผู้รับการฝึก
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันวัดผลและประเมินผลผู้รับการฝึก
- การฝึกอบรมในศูนย์ฯควรสอดคล้องกับการฝึกในสถานประกอบการ
- การฝึกในสถานประกอบการควรสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหลังจากจบการฝึก
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพผลงานผู้รับการฝึก
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันประเมินปัญหาและอุปสรรคจากการฝึก
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันเร่งรัดพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพในส่วนที่ต้องรีบแก้ไข

## 3. ด้านวิชาการ

- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรมภาคทฤษฎี
- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันฝึกอบรมภาคปฏิบัติ
- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก และอบรมครูฝึกที่สอนงานผู้รับการฝึก
- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่
- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดให้ผู้รับการฝึกได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่
- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์
- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุน เอกสาร ตำรา ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันออกไปรับรองประสบการณ์ให้ผู้รับการฝึกหลังจากจบการฝึก
- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันเทียบโอนประสบการณ์และหน่วยการเรียน
- ศูนย์ฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันยกระดับความรู้ความสามารถจากประสบการณ์เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ



#### 4. ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่

- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับสาขาวิชาที่ฝึก
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมกัน
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การฝึก
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก รถรับส่ง

#### 5. ด้านบุคลากร

- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับนโยบาย
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบระดับปฏิบัติการ
- บุคลากรศูนย์ฯและบุคลากรสถานประกอบการควรมีเจตคติที่ดีต่อผู้รับการฝึก
- บุคลากรศูนย์ฯและบุคลากรสถานประกอบการควรมีความพร้อมที่จะให้ผู้รับการฝึกเข้าฝึกงาน
- สถานประกอบการควรจัดผู้ควบคุมการฝึกงานและครูฝึกสอนงานผู้รับการฝึก
- ศูนย์ฯและสถานประกอบการควรร่วมมือกันจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน
- สถานประกอบการควรสนับสนุนให้ผู้รับการฝึกที่ผ่านการฝากฝึกเข้าทำงานเป็นบุคลากรของสถานประกอบการ

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการประสานความร่วมมือ

#### 1. ด้านการบริหารจัดการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**2. ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน**

.....

.....

.....

.....

.....

**3. ด้านวิชาการ**

.....

.....

.....

.....

.....

**4. ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่**

.....

.....

.....

.....

.....

**5. ด้านบุคลากร**

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**

**เรื่อง**

**แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ : กรณีศึกษา**

**ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง**

**ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ**

**1. ความคิดเห็นของท่านต่อ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ**

.....  
.....  
.....

**2. ความคิดเห็นของท่านต่อ ปัญหาด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน**

.....  
.....  
.....

**3. ความคิดเห็นของท่านต่อ ปัญหาด้านวิชาการ**

.....  
.....  
.....

**4. ความคิดเห็นของท่านต่อ ปัญหาด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่**

.....  
.....  
.....

**5. ความคิดเห็นของท่านต่อ ปัญหาด้านบุคลากร**

.....  
.....  
.....

**แนวทางการประสานความร่วมมือการฝากฝึกในสถานประกอบการ**

**1. ความคิดเห็นของท่านต่อ แนวทางการประสานความร่วมมือด้านการบริหารจัดการ**

.....  
.....  
.....  
.....

**2. ความคิดเห็นของท่านต่อ แนวทางการประสานความร่วมมือด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน**

.....  
.....  
.....  
.....

**3. ความคิดเห็นของท่านต่อ แนวทางการประสานความร่วมมือด้านวิชาการ**

.....  
.....  
.....  
.....

**4. ความคิดเห็นของท่านต่อ แนวทางการประสานความร่วมมือด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และ อาคารสถานที่**

.....  
.....  
.....  
.....

**5. ความคิดเห็นของท่านต่อ แนวทางการประสานความร่วมมือด้านบุคลากร**

.....  
.....  
.....  
.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายพิเชษฐ สวัสดิ์
วัน เดือน ปี เกิด	4 พฤษภาคม 2508
สถานที่เกิด	อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	ศษ.ม. (การศึกษานอกระบบ) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง
ตำแหน่ง	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6 ว
รางวัลเกียรติประวัติที่ได้รับ	ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2545