

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัดในเครือข่าย

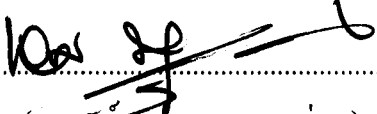
ชื่อและนามสกุล นายปรัชญาพงศ์ พรหมพล

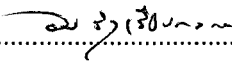
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ


สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ
2. อาจารย์ ดร.สุนิสา จุ้ยม่วงศรี

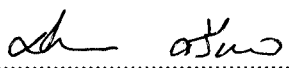
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์เหิม บุญพรหมอ่อน)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุนิสา จุ้ยม่วงศรี)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวรรณ ศรีพหล)

วันที่ ...25..... เดือนตุลาคม..... พ.ศ.2550

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัดในเครือข่าย

ผู้วิจัย นายปรัชญาพงศ์ พรหมพล **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2) อาจารย์ ดร.สุนิสา จุ้ยม่วงศรี
ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านเงินอุดหนุน และด้านการประชาสัมพันธ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยเป็นผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 209 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในความคิดเห็นของผู้รับการฝึก หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงานที่ขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและเทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลาย ด้านหลักสูตรฝึกฝีมือแรงงาน ในเรื่องเนื้อหาสาระและระยะเวลาที่ฝึก ด้านสถานที่ฝึกฝีมือแรงงานที่มีที่ตั้งอยู่ห่างไกลตัวเมืองและไม่มีรถประจำทางวิ่งผ่านเป็นปัญหาต่อการเดินทาง และด้านเงินอุดหนุนมีปัญหาการจ่ายเงินที่ล่าช้าและจำนวนเงินที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่วนปัญหาที่สำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน ไม่พบป้ายประกาศและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่การกิจข่าวสาร 2.) เมื่อเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ระหว่างผู้รับการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกกับผู้รับการฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน

Thesis title : Problems Obstacles of Skilled Labor Development:
Pre – employment Course, Phitsanulok Institute for Skill
Development Region 9 and the Provincial Network

Researcher : Mr. Prachyapong Prompol ; **Degree :** Master of Political Administration

Thesis advisors : (1) Dr. Waraporn Rungreungkolkich , Associate Professor ;
(2) Dr. Sunisa Jumongsri ; **Academic year :** 2006

ABSTRACT

The purposes of this study were to (1) study the problems obstacles of Skilled Labor Development: Pre-employment Course of Phitsanulok Institute for Skill Development Regions 9 and the provincial network in 5 aspects which were trainers, curriculum, facilities, funding, and public relations and (2) compare the problems obstacles among Phitsanulok Institute and the Phitsanulok provincial network.

The samples were participants of Pre-employment Course in Phitsanulok and the provincial network, 209 totally. Instrument used was questionnaire. Statistics employed to analyze data collected were percentage, mean, standard deviation, and t-test

The research findings were (1) problems obstacles of the course which were viewed as medium level of problems were the course trainers lack of skill and various of transferring technique, the curriculum itself which is lack of issues and study time, the facilities which are too difficult to reach there because of the bus line, and the funding which is not enough to spending in each day; problem obstacle the were viewed as high level were public relations of the course, the lack of enough announcement about the course to the public (2) when compared the problem obstacles of the courses provided by Phitsanulok Institute and the provincial network, it was found that the overall view of participants had no differences, with 0.05 level of significance.

Keywords: Problems Obstacles of Pre – employment Course, Phitsanulok and
Provincial Network

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทั้ง 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และท่านอาจารย์ ดร.สุนิสา จุ้ยม่วงศรี ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัย เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล ธีวรงค์ชัย รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามพิษณุโลก อาจารย์ คณิงนิจ นาสมใจ วิทยาลัยพัฒนศึกษการบึงพระพิษณุโลก คุณสายพิน เตียเจริญกิจ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำต่างๆ ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์เหม บุญพรหมอ่อน อดีตผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คุณสุระพล ผู้ไชยเมือง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ คุณสวรรค กุลชนก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ คุณผ่อง สวง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ และคุณสุชาติ หลิมรัตน์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาแบบสอบถามของวิทยานิพนธ์ชุดนี้พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ ร่วมชั้นเรียนศูนย์วิทยพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชอุดรธานี (รัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 1) เพื่อนร่วมงานและน้องๆ ทุกท่านที่ให้ความห่วงใยและช่วยเหลือกราบขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่มีในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอบแต่คุณบิดา มารดา ผู้ล่วงลับไปแล้ว และภรรยา บุตร พี่ น้อง ญาติมิตร เพื่อนฝูงของผู้วิจัย ตลอดจน ครูอาจารย์และท่านที่มีพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

ปรัชญาพงศ์ พรหมพล

สิงหาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมุติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
ข้อตกลงเบื้องต้น	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	18
แนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
ผลการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ	46
ผลการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ	46
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคใน การพัฒนาฝีมือแรงงาน	61
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	102
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาฝีมือแรงงานและข้อเสนอแนะ	103
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	106
วิธีการดำเนินการวิจัย	107
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	107
การเก็บรวบรวมข้อมูล	107
การวิเคราะห์ข้อมูล	108
สรุปผลการวิจัย	108
อภิปรายผล	109
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	113
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	114
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก	128
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง).....	139
ข แบบสอบถาม	134
ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	144
ประวัติผู้วิจัย	146

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 53
ตารางที่ 4.1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 59
ตารางที่ 4.2	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน 61
ตารางที่ 4.3	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน 62
ตารางที่ 4.4	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 63
ตารางที่ 4.5	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านเงินอุดหนุน 64
ตารางที่ 4.6	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านการประชาสัมพันธ์ 66
ตารางที่ 4.7	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน 67
ตารางที่ 4.8	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน 69
ตารางที่ 4.9	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านเงินอุดหนุน 71
ตารางที่ 4.11	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านการประชาสัมพันธ์ 72
ตารางที่ 4.12	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน 74
ตารางที่ 4.13	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน 75
ตารางที่ 4.14	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 77
ตารางที่ 4.15	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านเงินอุดหนุน 78
ตารางที่ 4.16	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการประชาสัมพันธ์ 79
ตารางที่ 4.17	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน 81
ตารางที่ 4.18	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน 82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 83
ตารางที่ 4.20	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านเงินอุดหนุน 84
ตารางที่ 4.21	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านการประชาสัมพันธ์ 86
ตารางที่ 4.22	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน 88
ตารางที่ 4.23	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน 89
ตารางที่ 4.24	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 90
ตารางที่ 4.25	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านเงินอุดหนุน 92
ตารางที่ 4.26	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านการประชาสัมพันธ์ 93
ตารางที่ 4.27	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน 95

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน 96
ตารางที่ 4.29	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 97
ตารางที่ 4.30	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านเงินอุดหนุน 98
ตารางที่ 4.31	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านการประชาสัมพันธ์ 100
ตารางที่ 4.32	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทุกหน่วยงานที่ให้การฝึก 101
ตารางที่ 4.33	ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย 102

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของหลักสูตร	29
ภาพที่ 3.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละหน่วยงาน	56

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 -2549) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชน และสังคม เป็นแกนหลักเพื่อสร้างรากฐานของสังคมที่เข้มแข็งพร้อมกับการปรับตัวทางเศรษฐกิจให้เท่าทันโลกภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2548 – 2551) ตามนโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ของรัฐบาล ตามกรอบแผนแม่บทการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ (Logistics Master Plan) การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านโลจิสติกส์ สมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพ ที่มีความสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและข้อได้เปรียบนั้นคือ ความมีคุณภาพประสิทธิภาพในการผลิตและมีคุณภาพที่ดีของทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาประชากรหรือทรัพยากรของมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนให้ความสำคัญ การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าจึงจะต้องพัฒนาประชากร และพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่กันไป จากกระแสการค้าและการลงทุนทางธุรกิจทำให้ประเทศไทย ต้องเป็นประเทศคู่แข่งขนานนาประเทศ จึงตระหนักถึงการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ โดยเห็นว่ามนุษย์ เป็นหัวใจปัจจัย และผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ อันนำไปสู่การอยู่ดีกินดี การมีงานทำเป็นการยกระดับคุณภาพของชีวิตและสร้างฐานรากสังคมที่เข้มแข็ง พร้อมการปรับตัวทางเศรษฐกิจให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

ในปัจจุบันการแข่งขันในตลาดโลกเป็นไปอย่างรุนแรง เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานอย่างหนาแน่น (High labor content) มีความคล้ายคลึงกับประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น จีน มาเลเซีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ การแข่งขันที่ไทยจะทำได้คือ ลดความเข้มข้นในการใช้แรงงานลงโดยการปรับโครงสร้าง การผลิตเพื่อใช้เทคโนโลยีและแรงงานที่มีฝีมือสูงขึ้นเพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาที่แพงกว่า แต่ที่ผ่านมามีการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยกลับเกิดขึ้นโดยไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งผูกพันของเศรษฐกิจไทย ดังจะเห็นได้ว่ากว่าร้อยละ 80 ของกำลังแรงงานจบการศึกษาในระดับภาคบังคับหรือต่ำกว่าทั้งๆ ที่เราพัฒนาอุตสาหกรรมมากกว่า 3 ทศวรรษ ขณะที่นโยบายการพัฒนาของรัฐให้ความสำคัญกับคน การพัฒนาทักษะในการทำงานให้แรงงานที่มีลักษณะทั่วไป

(General training) ภาคเอกชนมักไม่ลงทุนเพราะกลัวสูญเสียบุคลากรให้กับหน่วยงานอื่น ดังนั้นรัฐจึงเป็นผู้ลงทุนแต่การฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานมีทักษะเฉพาะอย่าง (specific skill) ภาคเอกชนอาจจะลงทุนเอง เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือตามต้องการ

การเตรียมทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะดังกล่าว จำเป็นต้องเตรียมตั้งแต่วัยประถมศึกษาจนถึงวัยอุดมศึกษา และรัฐต้องกำหนดนโยบาย กำหนดแผน และกำหนดกระบวนการ การดำเนินแผนระยะยาวควบคู่กันไปด้วย ตลอดจนกำหนดนโยบายการจ้างงานในอนาคต

ดังนั้นการดำเนินโครงการตามนโยบาย การวางแผนเพื่อเตรียมกำลังแรงงานให้สำหรับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับต้น เป็นการพัฒนาฝีมือให้กับแรงงานใหม่ ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานกลุ่มเป้าหมายคือผู้จบการศึกษาภาคบังคับ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อต่อยอดการฝึกทักษะเฉพาะอย่าง (specific skill) อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับกลาง และอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง หรือแรงงานฝีมือที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรม ที่ต้องการที่จะยกระดับฝีมือ (up - grade) ความรู้ความสามารถให้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีเป้าหมายเป็นองค์กรหลักในการประสาน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือให้ได้มาตรฐาน สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชากรในวัยทำงาน ตลอดจนผู้ที่ไม่มีงานทำหรือผู้ว่างงาน รวมทั้งฝึกเพิ่มทักษะให้กับแรงงานที่ทำงานประจำเพื่อเพิ่มความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพและผลผลิตให้กับอุตสาหกรรม พร้อมกับรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงานคือ กลุ่มแรงงานใหม่ กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ กลุ่มแรงงานภาคการเกษตร ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้มีความประสงค์ที่จะปรับเปลี่ยนงานใหม่ หรือผู้ที่มีความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศ จากประชากรในวัยทำงานที่มีอยู่ประมาณ 35.76 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 54.8 ของประชากรทั้งหมด เป็นผู้ว่างงานที่พร้อมจะทำงานมีจำนวน 0.73 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ของประชากรผู้ว่างงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2548 : 1)

การฝึกอาชีพตามนโยบายการพัฒนากำลังคนตามแผนการพัฒนากำลังแรงงานผู้ที่มีความประสงค์ที่จะเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีหน่วยงานของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งจะมีประจำในทุกๆ จังหวัด ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชากรในวัยทำงาน โดยสถาบัน

พัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางแห่ง จะเปิดรับสมัครผู้ที่มีความประสงค์เข้ารับการฝึกตามอาชีพเป็นรุ่นหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือบางแห่งอาจจะให้สมัครเข้าฝึกได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องรอให้ครบตามระยะเวลาที่เปิดฝึกซึ่งเป็นหลักสูตรการพัฒนาฝีมือตามศักยภาพแรงงาน ผู้ที่มีความประสงค์ที่จะเข้ารับการฝึกอาชีพสามารถสมัครเข้าฝึกได้ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคที่กระจายอยู่ในจังหวัดต่างๆ รวม 12 แห่งและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอีก 64 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายเป็นหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค มีภารกิจที่ดำเนินการฝึกอาชีพให้กับประชาชนในวัยทำงานโดยทั่วไปมีกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ 4 กิจกรรมหลักคือ

1. ฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน มีระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 2 – 10 เดือน และฝากฝึกในสถานประกอบการอีกเป็นเวลา 1 – 2 เดือน มีสาขาอาชีพที่เปิดฝึกจำนวน 15 – 20 สาขาอาชีพ
2. ฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสำหรับผู้ที่มิงานทำอยู่แล้ว หรือผู้ที่ต้องการปรับเปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือผู้ที่ถูกเลิกจ้าง มีสาขาอาชีพมากกว่า 20 อาชีพ
3. ฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน ซึ่งมีระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงจนกระทั่งถึง 320 ชั่วโมง มีสาขาอาชีพมากกว่า 30 อาชีพ
4. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการทดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่จะเข้าปฏิบัติงาน หรือวัดความรู้ความสามารถผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของการทำงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจแรกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่ายมีทั้งการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและหลักสูตรฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอาชีพในหลักสูตรดังกล่าว บางหลักสูตรมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องได้รับการแก้ไขพัฒนา เช่น การฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นการฝึกฝีมือแรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยในหลักสูตรดังกล่าวจะรับสมัครเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไปเข้าฝึกอาชีพภายในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นเวลาดังกล่าวตั้งแต่ 2 – 10 เดือน (ตามระยะเวลาของแต่ละอาชีพ) และส่งฝึกงานในสถานประกอบการอีกเป็นเวลา 1 – 2 เดือน จึงจะจบหลักสูตร จากการสำรวจสถิติของจำนวนผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายพบว่าจำนวนผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานทุกสาขาอาชีพ ย้อนหลัง 4 ปี คือ เมื่อปีงบประมาณ 2545 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มีผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกจำนวน 365 คน จบการฝึกจำนวน 215 คน คิดเป็น

ร้อยละ 58.9 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย 1,960 คน จบการฝึกจำนวน 985 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 ปีงบประมาณ 2546 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มีผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกจำนวน 393 คน จบการฝึกจำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย มีผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกจำนวน 1,716 จบฝึกจำนวน 880 คน คิดเป็นร้อยละ 51.28 คน ปีงบประมาณ 2547 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มีผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกจำนวน 494 คน จบการฝึกจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายมีผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกจำนวน 1,669 คน จบฝึกจำนวน 795 คน คิดเป็นร้อยละ 47.63 และปีงบประมาณ 2548 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มีผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกจำนวน 367 คน จบการฝึกจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย มีผู้สมัครเข้ารับการฝึกจำนวน 1,490 คน จบฝึกจำนวน 710 คน คิดเป็นร้อยละ 47.65 พบว่ามีจำนวนผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกลดน้อยลง และมีผู้รับการฝึกส่วนหนึ่งได้ลาออกจากการฝึกก่อนจบหลักสูตร (Drop out) อีกจำนวนมาก ซึ่งมีอัตราการเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ที่สมัครเข้ารับการฝึก ทำให้รัฐต้องสูญเสียงบประมาณเป็นค่าวัสดุและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกนี้เป็นจำนวนมาก จากสถิติดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอแนะให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ดำเนินงานการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพอันจะอำนวยประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยส่วนรวมตามแผนนโยบายและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามความคิดเห็นของผู้รับการฝึกในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามความคิดเห็นของผู้รับการฝึกในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

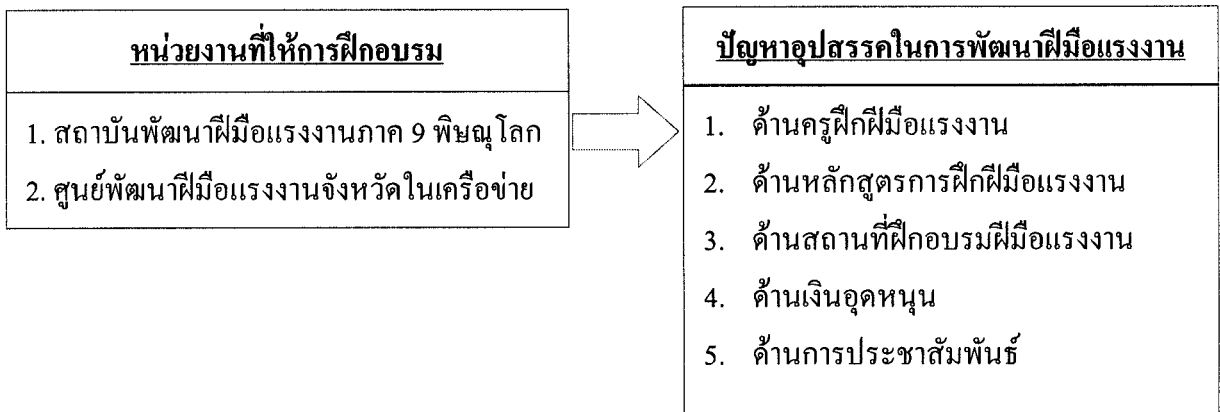
2.3 เพื่อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามความคิดเห็นของผู้รับการฝึกในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

เยาวชนที่จบจากสถานศึกษาภาคบังคับหรือสูงกว่าซึ่งเป็นแรงงานใหม่หรือผู้ว่างงาน คือ ผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งสายสามัญ สายอาชีพ และผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ก่อนเข้าสู่การทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ สมัครเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะเฉพาะในสาขาอาชีพที่ต้องการจะไปประกอบอาชีพนั้น มีความต้องการและมีความสนใจในการฝึกฝนอาชีพที่ตัวเองชอบและมีความถนัด จุดหมายคือความสำเร็จได้ประกอบอาชีพ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลมาจากยอดจำนวนผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพภายในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในปัจจุบัน มีจำนวนน้อยลดลงเรื่อยๆ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มาสมัครเข้ารับการฝึกในปีก่อนๆ และมีผู้สมัครเข้ารับการฝึกจำนวนหนึ่งที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอาชีพในแต่ละสาขาอาชีพแล้วแต่ฝึกไม่สำเร็จตามหลักสูตรและออกกลางคัน (Drop out) เป็นจำนวนมาก ทำให้ยอดจำนวนผู้ผ่านการฝึกอาชีพลดลง และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้นอย่างน่าเป็นห่วง ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามที่เป็นประเด็นปัญหาในทางทฤษฎี สามารถจำแนกปัญหาเป็น 5 ด้าน คือ ปัญหาด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน ปัญหาด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน ปัญหาด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ปัญหาด้านเงินอุดหนุน และปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ของผู้จบการฝึกอาชีพ หากพิจารณาหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมพบว่าจำนวนผู้รับการฝึกที่สำเร็จการศึกษามีความแตกต่างกัน แนวคิดดังกล่าว สามารถกำหนดตัวแปรที่จะศึกษาได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายมีความแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ปีงบประมาณ 2549 จำนวน 1,062 คน และกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เข้ารับการฝึกในปีงบประมาณ 2549 ที่ได้รับเงินอุดหนุน จำนวน 209 คน

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา จำแนกเป็น

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ หน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมซึ่งจำแนกเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย 5 จังหวัด

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้รับการฝึกในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน
- 2) ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน
- 3) ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 4) ด้านเงินอุดหนุน

5) ด้านการประชาสัมพันธ์

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

5.3.1 ผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 1/2549 จำนวน 108 คน เปิดฝึกระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2548 ถึง 14 พฤษภาคม 2549

5.3.2 ผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 2/2549 จำนวน 101 คน เปิดฝึกระหว่างวันที่ 16 มกราคม 2549 ถึง 15 กรกฎาคม 2549

6. ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะผู้รับการฝึกในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่ได้รับเงินอุดหนุนปีงบประมาณ 2549 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัด การเก็บข้อมูลการวิจัย ได้แบ่งการเก็บเป็นช่วงระยะเวลาเนื่องจากทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด มีระยะเวลาที่เปิดรับสมัครผู้รับการฝึกเข้าฝึกในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานแตกต่างกันและมีการรับสมัครเข้าฝึกเพิ่มเติมตลอดเวลานอกจากในรุ่นการรับสมัครปกติ สาเหตุเพราะจำนวนผู้รับการฝึกไม่ได้ครบจำนวนตามเป้าหมายและในแต่ละรุ่นสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้เปิดรับสมัครในสาขาอาชีพต่างๆ หลากหลายอาชีพ ทั้งที่เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนที่มีระยะเวลาฝึกที่ยาวนานและหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นระยะเวลาสั้น (2 - 12 เดือน) และส่งไปฝึกในกิจการเป็นระยะเวลา ตั้งแต่ 1 เดือน จนถึง 2 เดือนเป็นต้น ทำให้ระยะเวลาในการเปิดรับสมัครผู้รับการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านเงินอุดหนุน และด้านการประชาสัมพันธ์

7.2 การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานให้มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้

7.3 หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง หลักสูตรการให้หรือเพิ่มพูนฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติให้ผู้รับการฝึกสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสอดคล้อง กับความต้องการของสถานประกอบการ

7.4 ครูฝึกฝีมือแรงงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย ให้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือผู้ฝึกอาชีพในกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค 9 พิษณุโลกหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัด

7.5 สถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หมายถึง สถานที่ที่ผู้ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกภาคปฏิบัติภายในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัด

7.6 เงินอุดหนุน หมายถึง เงินช่วยเหลือบุคคลผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้า ทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกจะได้เงินอุดหนุนเป็นบางคนเฉพาะผู้ที่มีฐานะ ยากจนเท่านั้น

7.7 การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอัน ถูกต้องระหว่างบุคคลทั่วไปกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัด

7.8 สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ประกอบการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจอย่างอื่นทั้งที่เป็นนายจ้างและมีไชนายจ้างของผู้รับการฝึก

7.9 ผู้รับการฝึก หมายถึง ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในหลักสูตรฝึกเตรียม เข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดใน เครือข่ายรวม 5 จังหวัด ที่ได้รับเงินอุดหนุนในรุ่นที่ 1 และ 2 ของปีงบประมาณ 2549

7.10 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มี หน้าที่ในการฝึกอาชีพให้กับประชากรโดยทั่วไปในวัยทำงานที่แบ่งกลุ่มตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัด ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด น่าน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

8.1 ได้ทราบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้รับการศึกษาในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัด เพื่อนำไปสู่แนวทางแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

8.2 ได้ทราบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานจากหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมต่างหน่วยงานกัน

8.3 ได้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานจังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 1.1 ประวัติกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 1.2 อำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 2.1 ครูฝึกฝีมือแรงงาน
 - 2.2 หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน
 - 2.3 อาคารสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 - 2.4 เงินอุดหนุน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์
 - 3.1 วัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์
 - 3.2 ความหมายในการประชาสัมพันธ์
 - 3.3 ความสำคัญของการประชาสัมพันธ์
 - 3.4 กระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์
 - 3.5 บทสรุปการประชาสัมพันธ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โดยการฝึกอาชีพให้ประชากร โดยทั่วไปที่อยู่ในวัยแรงงานทั้งกลุ่มแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน
กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม กลุ่มแรงงานภาคเกษตร ตลอดจนกลุ่มแรงงานที่ทำงานใน

สถานประกอบการเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น หรือเพื่อให้มีความชำนาญเฉพาะด้าน และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

รัฐบาลมีนโยบายจัดความยากจน พัฒนาคนและพัฒนาสังคมที่มีคุณภาพ รวมทั้งปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ โดยเน้นการขยายโอกาสและสร้างรายได้ลดรายจ่าย เพิ่มช่องทางการเข้าถึงทุนเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจทั้งระบบ โดยมุ่งไปสู่การเพิ่มคุณค่าผลผลิตบนพื้นฐานความรู้และความเป็นไทย ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ครอบคลุมทุกจังหวัดเพื่อสามารถให้บริการด้านการฝึกอาชีพได้ ทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ซึ่งจะเน้นการพัฒนาคนเป็นหลัก

1.1 ประวัติกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2496 - 2505 มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานเพื่อดำเนินการด้านแรงงานเรื่อยมาและเริ่มให้ความสำคัญด้านการฝึกอาชีพ โดยระยะแรกเป็นแผนกอาชีพศึกษา จนกระทั่งเป็นศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกองแรงงานและสังกัดส่วนแรงงานในที่สุด แต่ยังคงอยู่กับกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ต่อมา พ.ศ. 2508 มีการยกฐานะส่วนแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย ภารกิจหลักทางด้านการจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์รวมทั้งการฝึกอาชีพ ในช่วง พ.ศ. 2511 มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้นโดยปฏิบัติควบคู่ไปกับกองพัฒนาอาชีพจนกระทั่ง พ.ศ. 2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนกองพัฒนาอาชีพเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตัดคำว่าแห่งชาติออก) ระหว่าง พ.ศ. 2517 - 2534 ได้มีการขยายการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาคอีก 8 แห่ง คือ จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี และยังได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นอีก 2 แห่งคือ ที่จังหวัดปัตตานี และชัยภูมิ ในปี พ.ศ. 2535 คณะรัฐมนตรี มีมติยุบส่วนราชการกรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานขึ้นสังกัดกระทรวงมหาดไทยและ พ.ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น โดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และได้มีการจัดตั้งกรมการจ้างงานขึ้น โดยโอนงานในสังกัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจ้างงานทั้งในและต่างประเทศงานควบคุมคนงาน ที่เป็นต่างด้าวไปสังกัดกรมการจ้างงาน นับแต่นั้นมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับผิดชอบภารกิจเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงานแต่เพียงอย่างเดียว ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 17 หน่วยงานในส่วนกลางและสถาบันพัฒนาฝีมือ

แรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 12 แห่ง รวมทั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอีก 64 แห่งทั่วประเทศ หน่วยงานทั้งหมดนี้มีการกิจเพื่อตอบสนองการบริการต่อประชาชนอย่างทั่วถึง ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จากการมีงานทำด้วยการที่แรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ม.ป.ป. : 1-2)

1.2 อำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลเพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดความชำนาญเพิ่มขึ้นและให้ผลผลิตของแรงงานสูงขึ้นทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรมดังนี้

1.2.1 ศึกษาวิเคราะห์และพัฒนา ด้านหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการฝึกทดลองจนพัฒนารูปแบบและวิธีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2.2 ศึกษาพัฒนารูปแบบและกำหนดแนวทางที่เหมาะสม ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สตรีและเด็กทดลองจนเป็นศูนย์ประสานการฝึกอาชีพและศูนย์ข้อมูลการฝึกอาชีพสตรีและเด็ก

1.2.3 กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควบคุมการทดสอบและทำการทดสอบฝีมือแรงงาน

1.2.4 พัฒนารูปแบบ มาตรการและวิธีการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนแม่บทของกระทรวงรวมทั้งเร่งรัดติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

1.2.5 ศึกษาวิจัยพัฒนาการฝึกอบรม อบรมบุคลากรการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานและการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

1.2.6 ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้แก่ประชาชนวัยทำงาน เพื่อเตรียมทำงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีระดับสูงขึ้น

1.2.7 ดำเนินการและประสานงาน ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค

1.2.8 ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กระทรวงแรงงานหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นส่วนราชการบริหารราชการส่วนกลางระดับกรมที่สังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน่วยงานในสังกัดทั้งอยู่ในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค ดังนี้

1) หน่วยงานส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขาธิการกรม
- (2) กองแผนงานและสารสนเทศ
- (3) กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- (4) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- (5) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
- (6) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน
- (7) กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร
- (8) กลุ่มงานกฎหมาย

2) หน่วยงานส่วนภูมิภาค

- (1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 แห่ง
- (2) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 64 แห่ง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประชาชนทั่วไป ซึ่งกิจกรรมการให้บริการ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1.1 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในขั้นพื้นฐานของสาขาอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่ออาชีพเพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานและให้มีความพร้อมที่จะทำงานในฐานะแรงงานฝีมือระดับต้น (มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับ1) โดยฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นเวลา 280 ชั่วโมงหรือ 2 เดือนขึ้นไป และฝึกในกิจการอีก 1-2 เดือน (แล้วแต่สาขาอาชีพ)

1.2 การฝึกยกระดับฝีมือ เป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้ว ให้มีพื้นฐานความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเดิมให้สูงขึ้นหรือเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวพันกับสาขาอาชีพนั้นๆ โดยระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 12 ชั่วโมงขึ้นไป

1.3 การฝึกเสริมทักษะ เป็นการฝึกอาชีพให้กับแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วหรือว่างงานและมีความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่หรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติหรืออาชีพที่ทำอยู่หรือให้สามารถทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้ โดยระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป

นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาหลักสูตรแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนฝึกอาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรี เยาวชน คนพิการ และกลุ่มเปราะบางพิเศษ ตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เช่น ฝึกอาชีพให้แก่ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด โรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง ฝึกอาชีพให้แก่คนเร่ร่อนหรือกลุ่มผู้ติดเชื่อเฮโรอีน ครอบครัวยุติและกลุ่มเสี่ยง ฝึกอาชีพให้คนพิการ ได้แก่ คอมพิวเตอร์กราฟิก การเจียรไนพลอย รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับศักยภาพฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น เขตเศรษฐกิจภาคใต้มีการฝึกอบรมการทำผ้าคลุมหมม การทำอาหารฮาลาลส์ เป็นต้น อีกทั้งยังมีโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับแรงงานผู้ตกงาน ว่างงาน ถูกเลิกจ้าง ได้แก่ โครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อรองรับผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยกรมจัดหางานจะส่งผู้ประกันตนกรณีว่างงานมายังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการในส่วนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่อไป

2. ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.1 การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามลักษณะที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับความยากง่ายของงานมี 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3

2.2 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดแต่ละประเภท โดยแบ่งเกณฑ์การทดสอบออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 โดยทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติซึ่งจะช่วยให้ผู้ผ่านการทดสอบหางานทำได้ง่ายขึ้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เป็นการดำเนินการให้กับ ผู้ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศในงานที่ต้องใช้ฝีมือ โดยผู้ที่จะไปทำงานต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือการทดสอบตามแบบทดสอบฝีมือคนทำงาน

เพื่อไปทำงานต่างประเทศ หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของนายจ้าง ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.4 การแข่งขันฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมที่มุ่งกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาศักยภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้ฝีมือในการทำงานได้เร่งพัฒนาตนเอง โดยการจัดการแข่งขันมีการดำเนินการทั้งในระดับภาค ระดับชาติ อาเซียน และนานาชาติ

นอกจากนี้เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำ สามารถพึ่งพาตนเองได้ของคนพิการ ได้มีการจัดแข่งขันทักษะความสามารถทางอาชีพของคนพิการแห่งชาติ เพื่อคัดเลือกผู้ชนะเลิศเป็นตัวแทนในการแข่งขันทักษะความสามารถทางอาชีพของคนพิการในระดับนานาชาติต่อไป

3. ด้านส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1 การพัฒนาส่งเสริมบุคลากร เป็นกิจกรรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้บริการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับหน่วยงานราชการ สถานประกอบการและหน่วยงานฝึกอบรม ตลอดจนบุคคลทั่วไปเพื่อให้เป็นผู้สามารถจัดการฝึกอบรม ตลอดจนดำเนินการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น เครื่องกลอุตสาหกรรม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์ และงานด้านการบริการ เป็นต้น นอกจากนี้การให้บริการแล้วยังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอีกด้วย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพของตนเองในฐานะที่มีภารกิจด้านการฝึกฝีมือแรงงาน

3.2 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาแรงงานระดับชาติและระดับจังหวัด โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งจะทำการกำหนดนโยบายทิศทางการฝึกอาชีพ และประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานพัฒนาแรงงาน ภาครัฐและเอกชนในภาพรวมของประเทศ โดยที่ภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ มีคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กร.ปจ.) สำหรับการนำระบบและรูปแบบการดำเนินงานใน แนวทางเดียวกันกับคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพในระดับพื้นที่ ทุกจังหวัดทั่วประเทศซึ่งทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินการด้านการพัฒนาแรงงานมีกลไกเอื้อต่อการทำงานร่วมกันได้

3.3 การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เป็น การให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน คือ กลุ่มเป้าหมาย วิทยาการ สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุการฝึก ตลอดจนวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ

3.4 การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชน โดยใช้มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้แก่แรงงานใหม่ที่จะรับเข้าทำงานหรือฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงานหรือฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพให้แก่ลูกจ้างของตน ได้รับการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้สถานประกอบการยังสามารถขอจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานหรือสถานทดสอบฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะออกใบอนุญาตพร้อมเครื่องหมายการเป็นศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานหรือสถานทดสอบฝีมือแรงงานให้ เพื่อเพิ่มโอกาสให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล

3.5 การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศและขยายโอกาสทางธุรกิจ จึงมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ดังต่อไปนี้

1) เน้นการส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ในภาคธุรกิจและบริการจัดฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อให้ความรู้ในการประกอบอิสระในหลักสูตรต่างๆ เช่น การเขียนแผนธุรกิจ การตลาด การทำบัญชี e-Commerce การเข้าถึงแหล่งทุนและเชื่อมโยงผู้ประกอบการอิสระให้กับหน่วยงานเครือข่าย ได้แก่ ศูนย์ให้คำปรึกษาทางการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ธนาคารออมสิน และธนาคารกรุงไทย เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการเริ่มประกอบธุรกิจและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ

2) สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานในสาขาช่างต่างๆ ให้เป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระได้ ในปัจจุบันดำเนินการใน 3 สาขาช่าง ได้แก่ ช่างซ่อมบำรุงอาคาร (ช่างก่อสร้าง) ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน และช่างซ่อมเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ สามารถบริหารจัดการและปฏิบัติงานโดยบริการเคลื่อนที่ไปหาผู้ใช้บริการ พร้อมอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานถึงอาคารบ้านเรือนประชาชน

การประสานความร่วมมือกับต่างประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการประสานความร่วมมือกับต่างประเทศ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การได้รับความร่วมมือทางวิชาการจากต่างประเทศ ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ญี่ปุ่น เกาหลี ออสเตรเลีย เป็นต้น โดยเป็นความร่วมมือในรูปแบบของการจัดสรรทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีและโท ทุนฝึกอบรมแก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานการจัดส่งผู้เชี่ยวชาญหรืออาสาสมัคร มาปฏิบัติงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้และวิทยาการตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้อง การจัดสรรงบประมาณสมทบเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและการประชุมนานาชาติ รวมทั้งการจัดส่งวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูฝึกต้นแบบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ การจัดส่งผู้เชี่ยวชาญและจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติและเพื่อการจัดตั้งสำนักงานประสานศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล

2. การให้ความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ โดยความร่วมมือจากกรมวิเทศสหการและรัฐบาลกัมพูชา จัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกัมพูชา-ไทย ซึ่งได้เปิดดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ.2543 ทั้งนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ให้ความร่วมมือในการจัดส่งผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำแนะนำด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกัมพูชา-ไทย และการดำเนินงานฝึกอบรมรวมทั้งการจัดสรรทุนดูงานและฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกัมพูชา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ด้านด้วยกัน กล่าวคือ

1. ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
2. ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. ด้านส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อผลิตผู้รับการฝึกในสาขาอาชีพต่างๆ สนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้น ภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องดำเนินการฝึกผู้รับการฝึกเป็นแกนหลักและพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งที่อยู่ในสถานประกอบการทั้งที่เป็นแรงงานใหม่ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่อุตสาหกรรมและแรงงานในภาคเกษตรกรรม มุ่งเน้นให้กำลังแรงงานสามารถสร้างผลผลิตหรือให้บริการที่มีคุณภาพ ผู้บริโภคสามารถใช้ผลผลิตหรือบริการด้วยความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินได้ประโยชน์ใช้สอยคุ้มค้ำกับเงินที่เสียไปการสร้างผลผลิตและการให้บริการจะต้องมีประสิทธิภาพแข่งขันในตลาดโลกได้ (รัตนา กาญจนกุล, 2548 : 12)

4. อำนาจหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

4.1 ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชน ในวัยทำงานเพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพ ของตัวเองในสาขาช่างที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลาง และระดับสูง และพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นทั้งในระดับจังหวัด และระดับภูมิภาค

4.2 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีงานทำในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งประชากรวัยทำงานสามารถยกระดับตนเองให้เหมาะสมกับสภาวะด้านตลาดแรงงานในระดับจังหวัดและระดับภาค

4.3 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในระดับจังหวัดและระดับภาค

5. อำนาจหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

5.1 ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนในวัยทำงาน เพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือสามารถประกอบอาชีพของตัวเองในสาขาช่างที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับต้น และระดับกลาง และพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในระดับจังหวัด

5.2 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีงานทำในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งประชากรวัยทำงานสามารถยกระดับตนเองให้เหมาะสมกับสภาวะด้านตลาดแรงงานในระดับจังหวัด

5.3 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาอาชีพต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1 ครูฝึกฝีมือแรงงาน

องค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมก็คือ ครูฝึกที่จะทำให้การฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึก การจัดกิจกรรมการฝึก เพื่อพัฒนาผู้รับการฝึกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีขึ้น ดังนั้นการที่ผู้รับการฝึกจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมได้ต้องอาศัยบุคลากรการฝึก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมที่ทำหน้าที่ ถ่ายทอดความรู้ ทักษะตลอดจน ชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ จึงจะเกิดการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพได้ดีที่สุด ครูเปรียบเสมือนผู้ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้รับการ

ฝึกจะมีความรู้มากหรือมีความรู้่น้อย หรือ ไม่ได้รับความรู้อะไรไปกับการฝึกนี้เลย ขึ้นอยู่ที่ความ
รับผิดชอบของครูทั้งหมด

2.1.1 ความหมายของครูฝึกฝีมือแรงงาน

บุคลากรการฝึกอบรมนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการ
ฝึกอบรมเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ มีความสำคัญเป็นพิเศษต่อการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม ซึ่งเป็น
บุคคลที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ตลอดจนการชี้แนะแนวทางให้กับผู้รับการฝึกอบรม
เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่ง

ทวีป อภิสัทธา (2538:18) ได้กล่าวว่า วิทยากรการฝึกอบรมกับครูอาจารย์
นั้น ไม่ต่างกันเพราะเป็นผู้ทำหน้าที่การสอนหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะหรือเจตคติที่พึงประสงค์
ให้กับผู้รับการฝึกอบรม ผู้เรียนเหมือนกันเพียงแต่ต่างกันที่ช่วงระยะเวลาของการถ่ายทอดความรู้
เท่านั้น สำหรับความหมายของครูผู้สอน วิทยากรนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน(2533:1) ได้ให้ความหมายของครูฝึกคือ ผู้ที่มี
ความรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือต้องสามารถแสดงความหมาย
และความสำคัญของชีวิตให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจอย่างถูกต้อง

วิจิตร อาวะกุล (2537:119) ได้ให้ความหมายของวิทยากรการฝึกอบรม
หมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิง
พฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ หัตถะศึกษา ด้านทัศนคติ

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ (2543:113) ได้ให้ความหมายของครูอาชีพคือ
ครูที่เป็นครูที่ใจรัก เป็นครูด้วยจิตวิญญาณมีความเป็นครูทุกกลมหายใจ เป็นครูที่รักหวงแหนห่วงใย
อาหารต่อศิษย์ดุจลูกในไส้ของตนเอง จะทำทุกวิถีทางที่จะทำให้ศิษย์เป็นคนดี จะติดตามสอดส่องศิษย์
ทุกเมื่อเชือวัน และมีความสุขมากที่ได้เกิดมาเป็นครูรักเกียรติเทิดทูนการเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ

Good (1959:550 อ้างใน สัจชัย วิเศษกันทรารกร 2545 : 100) ได้ให้
ความหมายของคำว่าครู (Teacher) ไว้ดังนี้คือ

1. ครู คือ บุคคลที่ทางราชการจ้างไว้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้คำแนะนำหรือ
อำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับนักเรียนในสถาบันการศึกษา ไม่ว่าจะป็นของ
รัฐหรือเอกชน
2. ครู คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ หรือมีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษ
หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถช่วยให้บุคคล
อื่นๆเกิดความเจริญงอกงาม และพัฒนาก้าวหน้าได้

3. ครู คือ บุคคลที่สำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันฝึกหัดครู และการฝึกอบรมนั้น ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการโดยการมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้น

4. ครู คือ บุคคลที่สั่งสอนบุคคลอื่นๆ

จากการให้ความหมายของนักการศึกษานั้น จึงพอสรุปได้ว่า ครูฝึกฝีมือแรงงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือผู้ฝึกอาชีพในกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย 5 จังหวัด

2.1.2 บทบาทหน้าที่ของครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูฝึกฝีมือแรงงาน คือ ครูผู้สอน หรือวิทยากรในส่วนของหน้าที่ที่สำคัญของครูผู้สอนคือ การสอน การอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นขบวนการที่ผสมผสานกัน ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการฝึกอบรม ดังนั้นการเป็นครูผู้สอน วิทยากรมิใช่เพียงมีความรู้ทางวิชาการก็สามารถเป็นครูได้แต่จะต้องเป็นผู้มีแรงจูงใจหลายๆ ปัจจัยในการที่จะเป็นครูผู้สอนที่ดีได้ คำว่าบทบาทและหน้าที่นั้นมีผู้ให้ความหมายไว้ตามทัศนะแต่ละท่านดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 453) ให้ความหมายของบทบาทว่าบทบาท หมายถึง การกระทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู ส่วนคำว่าหน้าที่ คือ กิจที่ต้องทำหรือกิจที่ควรทำ

ยนต์ ชุ่มจิต (2541:44) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า ใครมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างไรก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพ หรือตำแหน่งของตนที่ได้มาโดยกำเนิด โดยการกระทำหรือการแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามสังคมที่คาดหวัง ส่วนคำว่าหน้าที่ คือ กิจที่ต้องกระทำหรือสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องกระทำ ทั้งนี้อาจเป็นความจำเป็นตามหลักศีลธรรมกฎหมาย หรือด้วยสำนึกที่ถูกต้องเหมาะสม

ดำรง ประเสริฐกุล (2542:17) ได้กล่าวโดยสรุปว่า บทบาท คือ ต้องการกระทำตามหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของแต่ละคนตามที่สังคมกำหนดให้หรือคาดหวังไว้ ส่วนคำว่าหน้าที่คือ กิจที่ต้องกระทำหรือสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องกระทำทั้งนี้อาจเป็นความจำเป็นตามหลักศีลธรรม และกฎหมายด้วยสำนึกที่ถูกต้องเหมาะสม หรือความพึงพอใจถูกต้องตามขนบธรรมเนียม

อรรถวุฒิ จารุสาธิต (2543 : 3) ได้ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง การ ประพฤติ การปฏิบัติของบุคคลตามภาระหน้าที่ที่ตนพึงมีอยู่ในฐานะของตนเอง และฐานะทาง สังคม

Good (1973 : 502 อ้างใน สัตยชัย วิเศษกันทรกร 2545 : 103) ได้ให้ ความหมายของบทบาทไว้ดังนี้

1. ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลภายในกลุ่มที่กำหนด
2. แบบกระบวนพฤติกรรมของหน้าที่ที่คาดหวัง หรือหน้าที่ที่บุคคลต้อง กระทำให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมที่กำหนดคำว่าบทบาทหน้าที่นั้น สามารถ สรุปลงได้ว่า บทบาท หมายถึง ภาระหน้าที่ที่แต่ละคนในสังคมซึ่งมีสถานภาพแตกต่างกันไปโดยแต่ละ คนนั้นต้องมีความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ของตนเองและฐานะทางสังคมที่กำหนดให้ สำหรับหน้าที่ หมายถึง กิจที่ต้องกระทำตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้อง กระทำโดยเป็นความจำเป็นตามหลักศีลธรรมและด้วยจิตสำนึกของตนที่พึงกระทำ สำหรับบทบาท หน้าที่ของครูผู้สอนหรือวิทยากรนั้น จะเกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยตรง ตั้งแต่การ วางรากฐานในการเลือกอาชีพ จนถึงการฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก ฉะนั้นภาระหน้าที่จึงต้อง ทำหลายอย่าง เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

ตามที่ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนหรือวิทยากรในข้างต้นนั้น เป็นบทบาทหน้าที่ครูผู้สอนหรือวิทยากรพึงกระทำ สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เป็นการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมเป็นหลัก ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานนั้นมีอาคาร โรงฝึกงานที่ใช้สำหรับการฝึกภาคปฏิบัติ ดังนั้นครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ในการให้ ความรู้ การฝึกทักษะและการพัฒนาจิตนิสัยของผู้เข้ารับการฝึกนั้น จึงมีบทบาทหน้าที่ในโรงฝึกงาน อีกบทบาทหนึ่งที่ครูผู้สอนควรมีบทบาท โดยวีระพันธ์ สิทธิพงศ์ (2540:45-48) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. บทบาทในหน้าที่ผู้จัดการ โรงฝึกงาน

โดยดูแลสภาพโรงฝึกงาน เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ใน โรงงาน และผู้เรียน โดยมีหน้าที่ดังนี้

- 1.1 งานพัฒนาประมวลการสอน เช่น พัฒนาปรับปรุงใบช่วยสอน จัดหาสื่อการสอน ปรับปรุงใบเตรียมการสอน เป็นต้น
- 1.2 งานจัดเตรียมงบประมาณใน โรงฝึกงาน เช่น การสืบหาจัดหาวัสดุฝึก เป็นต้น
- 1.3 ตรวจสอบประสิทธิภาพของการสอนเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ลงทุนไป เช่น บันทึกความก้าวหน้าในทักษะของผู้เรียนแต่ละราย การกำหนดขนาด ปริมาณของงานฝึก เป็นต้น

1.4 ศึกษารายละเอียดของผู้เรียนแต่ละรายที่มาฝึกงาน

1.5 วางนโยบายและติดตามกำกับให้เป็นไปตามนโยบายของ โรง
ฝึกงาน เช่น วางแผนและจัดระบบความปลอดภัย เป็นต้น

1.6 สร้างเสริมจรรยาบรรณรวมทั้งขวัญและกำลังใจให้กับผู้เรียน

2. บทบาทในหน้าที่ผู้ควบคุมโรงฝึกงาน

ทำหน้าที่สอนและรับผิดชอบ จัดหา จัดซื้อและจัดเตรียมอุปกรณ์ จัด
ตารางเวลาการใช้โรงฝึกงานและห้องปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือหรือข้อแนะนำการใช้อุปกรณ์ การ
ดูแลรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ดังกล่าวแล้วซึ่งประกอบด้วยภาระหน้าที่ดังนี้

2.1 ควบคุมกิจกรรมของผู้เรียน เช่น ให้คำแนะนำเพิ่มเติมผู้เรียนที่เรียน
ได้ก้าวหน้า

2.2 พัฒนาความเข้าใจในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3 จัดเตรียมและมอบหมายการใช้วัสดุฝึกอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 คัดเลือก จำแนกและมอบหมายการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเหมาะสม

2.5 บันทึกความก้าวหน้าของผู้เรียนและสภาพของโรงฝึกงาน

3. บทบาทในหน้าที่ครูผู้สอน

วางแผนเตรียมการสอนปฏิบัติการสอน และมอบหมายงานหรือกิจกรรม
ให้ผู้เรียนทำ และค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ เข้าร่วมกิจกรรมที่ผู้เรียนจัดหรือสถานศึกษาจัด เข้าร่วม
ประชุมและมีการสอบวัดผลให้ถูกต้อง และถือตามระเบียบของสถานศึกษาที่ทำการสอนอยู่

ครูผู้สอนหรือวิทยากร ถ้าหากรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและ
ปฏิบัติงานเต็มตามความสามารถแล้ว สิ่งที่เป็นผลตามมาก็คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้
อย่างมีประสิทธิภาพและศักยภาพเต็มตามความสามารถ ความถนัดของตนเองด้วย ดังนั้นจึงพอ
สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน วิทยากร อาจจะมีไม่ครบทั้งหมด ขึ้นอยู่กับสถานภาพของ
แต่ละบุคคลโดยเฉพาะครูสอน วิทยากร ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นได้แบ่ง ลักษณะของ
ครูผู้สอนไว้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน แต่ถ้าหากมองภาพรวมแล้วครูผู้สอน วิทยากร ทุกคนควรที่จะ
มีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสอนการฝึกอบรม

3.2 การวางแผนและการเตรียมการสอน เช่น ทำโครงการสอน
แผนการสอน บันทึกการสอนใบช่วยสอนจัดตารางสอน เตรียมสถานที่ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และ
เอกสารประกอบการฝึก

3.3 การวัดและการประเมินผล การควบคุมดูแล การฝึกอบรมของผู้รับ
การฝึก

3.4 เป็นผู้จัดการและสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้
และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้

3.5 สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม

3.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขปัญหาให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ในทุกด้าน

3.7 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และวิเคราะห์เนื้อหาใน
หลักสูตร ตลอดจนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

3.8 เป็นผู้พัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เข้ารับการฝึก และการพัฒนาชุมชน
ตลอดจนเป็นผู้ฝึก อบรมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.9 เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อความเจริญงอกงามให้
สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ของผู้รับการฝึกอบรม

3.10 การศึกษาค้นคว้าและการวิจัย ในด้านความต้องการแรงงานในสถาน
ประกอบการ เป็นผู้พัฒนาเทคนิคการสอนพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอน และการประสานงานในการฝึก
งานอุตสาหกรรม

3.11 การจัดหางาน การติดตามผลของผู้สำเร็จการฝึกอบรม การดูแล
สภาพโรงฝึกงาน เครื่องมือเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ และการเบิกจ่ายวัสดุการเผยแพร่ผลงานทาง
วิชาการและเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน

3.12 จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้คู่คุณธรรม
กระบวนการเรียนรู้และการบูรณาการการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3.13 ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม

2.1.3 คุณลักษณะที่ดีของครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูผู้สอนหรือวิทยากรนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะเป็นบุคลากร
ฝึกอบรม ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ถึงแม้จะมีเครื่องมืออุปกรณ์ดีเพียงใดก็ตาม ถ้า
หากขาดครูผู้สอน ที่มีความสามารถ เครื่องมือเหล่านั้นก็ปราศจากคุณค่าทางการฝึกอบรม การ
จัดการฝึกอบรม ด้านช่างอุตสาหกรรม มีการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติควบคู่กันไป ปัจจัย
สำคัญที่ทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายอีกสิ่งหนึ่งก็คือ ครูผู้สอนจะต้องมีคุณลักษณะ ด้าน
ความรู้ความสามารถ ด้านทักษะ มีเจตคติที่ดี มีเทคนิคการสอน การอบรม ตลอดจนมีจิต

วิญญานของความเป็นครู เพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับผู้รับการฝึกอบรมหรือผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักการศึกษา ได้แสดงทัศนะต่างๆ กันของคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรสอนมีดังนี้

พินัส หันนาคินทร์ (2528:291-300) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของครูผู้สอนที่ดี ควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนตัวมีดังนี้ คือ มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนมีสติปัญญาสูงสามารถเป็นผู้นำทางสติปัญญาให้ผู้เรียนได้ มีสุขภาพที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี มีบุคลิกภาพที่ดี เช่นด้านการแต่งกาย ความตรงต่อเวลาในการเข้าสอน การทำสมุดรายงาน การทำผลสอบ มีเจตคติ หรือทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน เป็นผู้ที่เข้าใจผู้เรียน และศรัทธาในวิชาชีพ มีความสามารถในการพูด การถ่ายทอด

2. คุณสมบัติทางงานอาชีพ มีสิ่งสมควรพิจารณา คือ มีความรู้ในวิชาชีพที่สอนมีความรู้ในวิธีการสอนเข้าใจถึงจิตวิทยาเกี่ยวกับการเรียนรู้การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ประกอบการสอนมีความคิดริเริ่มต้องพยายามริเริ่มวิธีการใหม่ๆ ขึ้น พยายามปรับปรุงงานที่เคยทำอยู่เสมอค้นหาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในด้านวิชาการ ทักษะและวิธีการสอน มีความสนใจในงานวิชาชีพ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความศรัทธาต่องานครูผู้สอน สนใจที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3. มีความสามารถในการดำเนินการสอนมีดังนี้ คือ มีความสามารถที่จะปรับบทเรียนให้เข้ากับผู้เรียน การเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์การสอน ต้องสามารถปรับปรุงการสอน มีความสามารถเข้าใจผู้เรียนได้ตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน มีความสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและตั้งใจที่จะเรียน รู้จักให้ความกระจำงแข็งแก่บทเรียนที่สอน

4. ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นมีดังนี้ คือ ต้องรู้จักสร้างความสัมพันธ์ฉันครูกับศิษย์ มีความสัมพันธ์กับคณะครูด้วยกัน มีการประสานงานกันแบ่งงานกันทำตามความถนัดและความสามารถ มีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลภายนอก

เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2531:24-25) กล่าวว่าความเป็นวิทยากรฝึกอบรมที่ดีควรมีเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติดังนี้

1. ต้องมีความเป็นเลิศทางด้านทักษะและความรู้ร่วมกัน ในสาขาวิชาที่สอน
2. ต้องมีความสามารถใช้หลักและเทคนิควิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหัวเรื่องที่จะทำการฝึกอบรม
3. ต้องมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและลักษณะการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถกำหนดปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา สามารถสร้างแบบการทดลองแบบการประเมินผล เพื่อบรรวมข้อมูลได้ถูกต้อง มีความรู้ทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล

4. ต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ด้านการแต่งกายรูปร่างท่าทางให้สุภาพ สะอาดเรียบร้อย ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมตัว ปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีมนุษยสัมพันธ์ เครื่องครัดต่อระเบียบ ตรงต่อเวลา เลือกใช้อุปกรณ์ได้ถูกต้อง กระตือรือร้นต่อเหตุการณ์ และความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้อง เครื่องครัดต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบ

เสน่ห์ จุ้ยโต (2541:386) กล่าวว่า ครูผู้สอนหรือวิทยากรฝึกอบรม จะต้องมีความรู้ที่เพียงพอหรือเป็นผู้ทรงความรู้ในศาสตร์นั้นๆ รวมทั้งต้องมีศิลปะการถ่ายทอดที่ดี ซึ่งการถ่ายทอดที่ดีจะต้องใช้วิธีการฝึกอบรมที่ดีเหมาะสม และสมัยใหม่มาใช้รวมทั้งการใช้วัสดุ อุปกรณ์การฝึกอบรมได้ดี

คำรณ ศรีน้อย (2542:67-69) ได้กล่าวว่าครูช่างที่ดีควรมีสมรรถภาพดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผน ต้องมีความรู้และความสามารถคือมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักสูตรพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ จัดทำแผนการสอนทุกครั้งก่อน การสอนกำหนดวัตถุประสงค์การสอนให้ชัดเจน จัดเตรียมแบ่งกลุ่มผู้เรียน ให้เหมาะสมกับสถานที่ ฝึกงานหรือประลอง จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พอเพียงกับจำนวนผู้เรียน วางแผนการสร้างและนำ ส้อมมาช่วยสอนวางแผนการใช้วัสดุและจัดระเบียบปฏิบัติในการฝึกงานภาคปฏิบัติและวางแผนใน การซ่อมเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์

2. ด้านการสอนต้องมีความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับการสอนดังต่อไปนี้

2.1 สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจต่อการเรียนรู้อยู่เสมอ

2.2 ใช้เทคนิคและวิธีการสอนให้เหมาะกับเนื้อหาวิชา

2.3 สามารถอธิบายเนื้อหาวิชาให้นักเรียนเข้าใจ

2.4 ใช้คำถามเพื่อการตรวจปรับความเข้าใจของผู้เรียนเพื่อสร้างเนื้อหาร่วมกัน

2.5 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในบทเรียน

สร้างบรรยากาศการสอนที่ดีและสามารถแก้ปัญหาขณะทำการสอน ได้ดีมีทักษะในการสื่อ ความหมายและการใช้สื่อการสอนได้อย่างถูกต้อง

2.6 สาธิตหรือปฏิบัติให้ผู้เรียนดูเป็นตัวอย่างได้

2.7 ให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับผู้เรียน

3. ด้านวิชาชีพช่างต้องมีความรู้ความสามารถในสาขาที่ปฏิบัติการเรียนการสอนดังนี้

3.1 มีความชำนาญในวิชาเทคนิคที่สอน รอบรู้ในงานวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม

3.2 มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และมีความสามารถในการซ่อม

บำรุงรักษา

3.3 ประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีมาใช้ในงานปฏิบัติ

3.4 มีความรู้ในการประเมินราคาค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการประเมินผล ต้องมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการสอนและประเมินผลงานทั่วไปคือ การประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลการเรียนการสอน การออกแบบข้อคำถามและข้อสอบ การออกแบบและจัดทำใบงานและใบปฏิบัติงานการกำหนดเกณฑ์และวิธีประเมินผลการทำงานปฏิบัติ

5. ด้านการให้คำปรึกษาแนะแนวและการปกครอง ครูช่างควรมีสมรรถภาพดังนี้

5.1 ให้คำปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ แก่ผู้เรียนและสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถช่วยเหลือตนเอง

5.2 แนะนำการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียน

5.3 ติดตามผลการเรียนของผู้เรียนอยู่เสมอ

5.4 สอดแทรกการอบรมจรรยาบรรณมาพร้อมกับการสอนและให้มอบคุณธรรมทุกคน

5.5 แนะนำให้ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ รักษาความลับส่วนตัวของผู้เรียน

5.6 การตัดสินใจปัญหาอย่างรอบคอบ

6. ด้านบุคลิกลักษณะ ครูช่างควรมีบุคลิกลักษณะดังนี้ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ของตนวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้เรียน มีลักษณะของความเป็นผู้นำและผู้ตามได้ดี มีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับงานส่วนรวม เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบสูง มีความละเอียดรอบคอบประณีต ขยันและอดทนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยึดมั่นในความถูกต้องยติธรรม และแสวงหาความรู้ฝึกฝนตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

7. ด้านมนุษยสัมพันธ์และสังคม ควรมีลักษณะคือ เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปเสียสละและสนใจปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม เข้าร่วมกิจกรรมและช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมต่างในหน่วยงาน ปฏิบัติตามระเบียบวิสัยของหน่วยงานและภายใต้กำหนด และเคารพ ในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 109) ได้เสนอว่า การเป็นครูที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมและมีความสามารถในการปฏิบัติได้ ความรู้ทางวิชาการของครูต้องเป็นความรู้ที่รู้จริงทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยที่จะต้องศึกษาค้นคว้า และทำความเข้าใจ

เข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอนหรือลงมือปฏิบัติการเตรียมการสอนเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นสำหรับครูผู้สอนรวมทั้งการเข้าใจปัจจัยในการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อจะได้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : internet) ได้กล่าวว่า ลักษณะของครูที่ดีนั้น มีความรักความเข้าใจผู้เรียน ยิ้มแย้มแจ่มใสหน้าศรีทธา มองโลกในแง่ดี เสียสละอุทิศเวลาที่มีความซื่อสัตย์อดทน ขยัน หมั่นเพียร ตรงต่อเวลา จริงใจต่อผู้เรียนและผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่กับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความสามารถปฏิบัติในการสอน มีการพัฒนาผลงานอยู่ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถวิเคราะห์หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นแก้ปัญหาผู้เรียนรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเป็นนักประสานความร่วมมือระหว่างชุมชนกับหน่วยงาน สำหรับครูฝึกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่การสอนทั้งภาคทฤษฎีและการสอนภาคปฏิบัติ มีคุณสมบัติที่ดี 7 ข้อดังต่อไปนี้

1. ครูฝึกที่ดีต้องมีการวางแผนการสอน มีการจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกแต่ละกลุ่ม และวางแผนการใช้เครื่องมือให้เพียงพอต่อการฝึก
2. ครูฝึกที่ดีต้องมีเทคนิคการสอน ครูฝึกต้องมีความรู้ความสามารถในการสอน การศึกษาค้นคว้าเทคนิคการสอนที่ทันสมัย ไม่สอนอย่างผู้มาฝึกที่มีความรู้มาแล้ว หรือตามความต้องการของครู แต่จะต้องยึดหลักสูตร และฝึกให้ตรงกับตารางการฝึกให้เหมาะสมกับระยะเวลาของหลักสูตรครูฝึกที่ดีจะต้องมีเทคนิคการสอนที่สามารถครองใจผู้รับการฝึกไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อการฝึกและออกกลางคัน (Drop out) จัดให้มีกิจกรรมการฝึกงานโดยไม่ให้ว่างงานการใช้เทคนิคในการให้คะแนนในการปฏิบัติงาน (Progress Chat) ตลอดระยะเวลาการฝึกครูฝึกที่ดีจะต้องหมั่นสาธิตการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกดูทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย จนผู้รับการฝึกเข้าใจและทำงานในแบบฝึกหัดได้ พร้อมทั้งคอยชี้แนะอธิบายให้กับผู้รับการฝึกฟังและดูแลอย่างใกล้ชิด
3. ครูฝึกที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี หมั่นศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาสอนให้กับผู้รับการฝึกเสมอ
4. ครูฝึกที่ดีจะต้องเป็นผู้หมั่นสังเกตดูความเปลี่ยนแปลงของผู้รับการฝึก ประเมินผลความก้าวหน้าเสมอ เช่นการให้คะแนนเปรียบเทียบกันระหว่างผู้รับการฝึกในกลุ่ม เพื่อให้ทราบว่าฝีมือของผู้รับการฝึกในขณะนั้นอยู่ในระดับดี หรือควรจะปรับปรุงอย่างไร

5. ครูฝึกที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำการฝึก เพื่อให้ ผู้รับการฝึกเกิดความอบอุ่น ซึ่งให้เห็นถึงอนาคตเมื่อจบฝึกและให้คำปรึกษาในการทำงาน มีความสามารถในการประสานการประกอบอาชีพของผู้รับการฝึกเมื่อฝึกจบฝึก

6. ครูฝึกที่ดีจะต้องเป็นผู้มีบุคลิก ลักษณะที่ดี เป็นผู้มีอารมณ์ สุขุม ร่าเริง ไม่ติดสุรา หรือยาเสพติด ไม่ติดการพนัน ไม่มั่วสุม มีความเสียสละและขยันเป็นผู้มีน้ำใจ ให้กับลูกศิษย์และเพื่อนร่วมงาน

7. ครูฝึกที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทั้งเพื่อนร่วมงาน และลูกศิษย์ เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย และเป็นผู้มีจรรยาบรรณครู เป็นต้น

2.2 หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

หลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสิ่งหนึ่งของการเรียนการสอนในการฝึกอบรม การที่จะทำให้ผู้เรียน เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติ และบรรลุมวลูวัตถุประสงค์นั้นต้องมีหลักสูตรที่ ชัดเจนและทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยผู้สอนจะยึดเป็นแนวทางในการดำเนินการสอนและการ ประเมินตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ดังนั้นในหัวข้อหลักสูตรที่จะเสนอต่อไปนี้ จะประกอบด้วย ความหมายของการประเมินผลหลักสูตร และลักษณะของหลักสูตรที่ดี โดยกล่าวไว้ตามลำดับดังนี้

2.2.1 ความหมายของหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

จากการที่ได้กล่าวมาแล้วว่าหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการ เรียนการสอนในการฝึกอบรม ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรชัดเจนยิ่งขึ้น ขอ กล่าวความหมายของหลักสูตรทั่วไปและความหมายหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงานจากการศึกษา หลายท่านไว้ดังต่อไปนี้

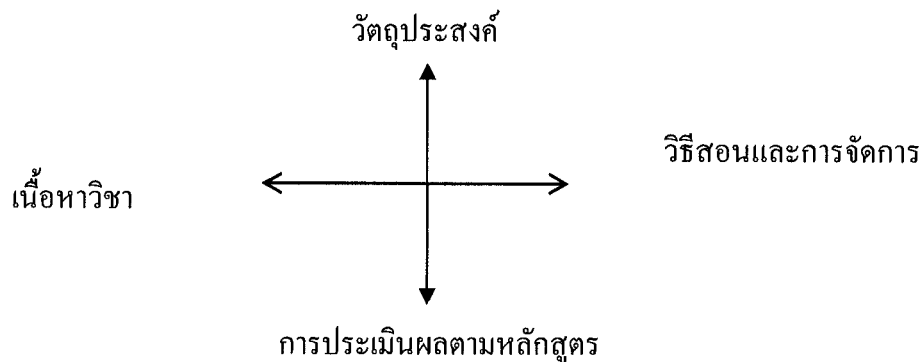
กุลา ตันติผลาชีวะ (2537 : 57) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตรการฝึกฝีมือ แรงงาน หมายถึง สารวิชาและประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตาม จุดประสงค์ของการอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 35) ก็ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องเช่นกัน โดยกล่าวว่าหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

2.2.2 องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

กมล สุขประเสริฐ (2517:32) กล่าวว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในด้านกิจกรรม ด้านการสอน ด้านการประเมินผล

โกสินทร์ รัชชยาพันธ์ (2526:37) ได้กำหนดองค์ประกอบกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา วิธีการสอนและการจัดดำเนินการ และการประเมินผลตามหลักสูตร องค์ประกอบทั้งสี่จะต้องมีความสัมพันธ์กันดังนี้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของหลักสูตร

ปราณี เถกิงพล และคนอื่นๆ (2529 : 12 – 14) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย ความมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชาของหลักสูตร วัตถุประสงค์หลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร สรุปได้ว่า หลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการคือ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

การนำหลักสูตรไปใช้เป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปสู่ภาคปฏิบัติหรือไปสู่การเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและครูจะมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาหลักสูตรในขั้นของการนำไปใช้ ดังนั้นองค์ประกอบที่จะทำให้การนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพมีอยู่ 2 ประการที่ควรจะมาพิจารณาคือการบริหารหลักสูตร และการสอนของครู โดยในที่นี้เน้นเฉพาะการบริหารหลักสูตรซึ่ง หมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการ โดยมีเครื่องมือ คือ หลักสูตร ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของโรงเรียนในอันที่จะเตรียมเด็กหรือเยาวชนให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติและประสบการณ์ที่ดีในการดำเนินการและดำรงชีวิตในสังคมของตน ได้อย่างถูกต้องและเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิราคุลย์ (2525 : 159) และสันต์ ธรรมบำรุง (2525 : 197) ได้กล่าวถึงการบริหารหลักสูตรเป็นแนวทางเดียวกันว่า การบริหารหลักสูตรเป็นการบริหารงาน

ทางด้านวิชาการ หรือการนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งเปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด

สำหรับหลักสูตรการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและหลักสูตรฝึกเสริมทักษะ

1. หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน

เป็นหลักสูตรที่ใช้สำหรับการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะทำงานโดยระยะเวลาการฝึก 2 - 10 เดือน โดยเรียนภาคทฤษฎีร้อยละ 20 และภาคปฏิบัติร้อยละ 80 ของเวลาฝึก ผู้ผ่านการฝึกภายในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจะได้รับการฝากฝึกในสถานประกอบการอีกเป็นเวลา 1 - 2 เดือนแล้วแต่ละสาขาอาชีพ ในปัจจุบันหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานมีทั้งหมด 78 หลักสูตร

2. หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

เป็นหลักสูตรที่ใช้สำหรับอบรมฝีมือแรงงานสำหรับผู้ที่มีงานทำอยู่แล้ว ในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะฝีมือทันต่อวิทยาการสมัยใหม่ โดยใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมตั้งแต่ 12 ชั่วโมงจนถึง 60 ชั่วโมง มีจำนวน 9 กลุ่มอาชีพ 158 หลักสูตร การฝึกอบรมเป็นการจัดการศึกษาให้กับบุคคลทั่วไป โดยหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงานนั้นเป็นหลักสูตรเฉพาะเจาะจง ระยะเวลาฝึกสั้น มุ่งเน้นความรู้ความชำนาญทักษะฝีมือเพื่อการพัฒนาตนเองและนำไปประกอบอาชีพได้

3. หลักสูตรฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน

เป็นหลักสูตรที่ฝึกให้กับประชากรที่ว่างงานหรือผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วและที่ต้องการที่จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ เป็นหลักสูตรระยะสั้นซึ่งมีระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 6 - 280 ชั่วโมง การเปิดฝึกสามารถเปิดฝึกได้ทั้งในและนอกสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกทุกหลักสูตรจะได้รับวุฒิบัตรฝีมือแรงงาน

อาจกล่าวได้ว่าการบริหารหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการบริหารหลักสูตรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด นั้น บุคลากรที่จะมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการบริหารหลักสูตรมีอยู่หลายระดับ เริ่มจากระดับผู้อำนวยการ ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ระดับหัวหน้าฝ่ายฝึก ระดับหัวหน้างานและระดับผู้ปฏิบัติงานก็คือครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยผู้บริหารต้องเล็งเห็นความสำคัญของการใช้หลักสูตร ผู้ควบคุมการใช้หลักสูตรต้องทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและดูแลให้ครูฝึกใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องส่วนด้านครูฝึกเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้ต้องให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าพร้อม

ทั้งทำการสอนให้ตรงตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าแต่ละระดับมีความสำคัญในการใช้หลักสูตร ซึ่งต้องปรึกษาแนวทางหรือการประชุมสัมมนาในการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นปัจจุบันเสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่ขาดแคลน

2.3 อาคารสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

อาคารโรงฝึกงานที่ใช้สำหรับการฝึกอบรมซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนอย่างมาก การมีโรงฝึกงานช่างอุตสาหกรรมนั้นเพื่อใช้สนองการเรียนรู้ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎีในบางส่วน โดยการสอนทั้งสองนี้ จะกระทำควบคู่กันไป สำหรับรายละเอียดที่จะได้นำเสนอในหัวข้อ ประกอบด้วยความหมายของโรงฝึกงาน ประเภทของโรงฝึกงาน การจัดอาคารโรงงาน โดยนำเสนอไว้ตามลำดับดังนี้

สุทธิ ประจักษ์คี (2524:15) ได้กล่าวว่า โรงฝึกงาน คือ เป็นสถานที่ที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีจินตนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้เรียนจะต้องออกไปในชีวิตจริง ๆ ของการทำงาน ความรับผิดชอบทั้งส่วนตัวและส่วนรวมจึงควรได้รับการฝึกและเน้นเป็นพิเศษ มิใช่มุ่งฝึกเพื่อให้มีผลงานที่ดีงามเท่านั้น

เปรี๊ยะ กิจรัตน์. (2544 :75) ได้ให้ความหมาย โรงฝึกงานหมายถึง อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ซึ่งสถานศึกษาจัดสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ วัสดุ และกรรมวิธีต่างๆ ในการผลิตหรือ กิจกรรมปฏิบัติโครงการงาน

Good (1973:532 อ้างใน สัญชัย วิเศษกันทรากร 2545 : 53) ได้ให้ความหมาย โรงฝึกงาน คือ เป็นที่ใช้สำหรับในการเรียน การปฏิบัติงานฝึกทักษะ ฝีมือช่างอุตสาหกรรม ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือทั่วไป เช่น งานไม้ งานโลหะ และใช้สำหรับการผลิตอุตสาหกรรม

จากความหมายของโรงฝึกงานดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงฝึกงานนับเป็นอาคารสถานที่ ที่มีความสำคัญและความจำเป็นมากที่สุดสำหรับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทางด้านวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งนี้เพราะว่าเป็นสถานที่ที่ใช้สำหรับในการฝึกงานภาคปฏิบัติของผู้รับการฝึก โรงฝึกงานนั้นซึ่งจะมีขนาดที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ที่มีการฝึกปฏิบัติงานในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมนั้นๆ เมื่อมีความเข้าใจในความหมายของโรงฝึกงานแล้ว มาทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของโรงฝึกงานว่า โรงฝึกงานที่ใช้ในการเรียนการสอนนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็นกี่ประเภท มีลักษณะอย่างไร

ถาวร สารวิทย์ (2523 : 111) ได้แบ่งประเภทของโรงฝึกงาน ออกได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

1. แบบโรงงานทั่วไป เป็นโรงงานที่รวบรวมการทำงาน งานช่างหรืออุตสาหกรรมต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน ในโรงงานเดียวกัน ให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนและทำงานหลายแขนงในเวลาเดียวกัน โดยโรงงานจะขนาดและมีเครื่องมือ พอที่จะทำงานต่างๆไปได้ แบบนี้นิยมจัดไว้ในโรงเรียนระดับประถมและมัธยมศึกษา
2. แบบโรงงานเฉพาะงานต่างๆไป เป็นโรงงานจัดตามชนิดของอุตสาหกรรมหลักหรืออุตสาหกรรมใหญ่ๆ เช่น จัดเป็นโรงงานไม้โดยทั่วๆ ไป สามารถฝึกงานได้หลายๆ อย่างในอุตสาหกรรมนั้น
3. แบบโรงงานเฉพาะงาน เป็นโรงงานที่จัดขึ้นเฉพาะงานแขนงใดแขนงหนึ่งอย่างจำเพาะเจาะจง เช่น โรงงานโลหะแผ่น งานเชื่อมโลหะ งานช่างกลโรงงาน งานช่างยนต์ โรงงานนี้เหมาะในระดับวิทยาลัย มหาวิทยาลัยและหน่วยงานฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะ

สำหรับอาคาร โรงฝึกงานที่ใช้สำหรับในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนั้น ลักษณะของโรงฝึกงานจัดอยู่ในประเภท ของโรงฝึกงานแยกเฉพาะสาขาวิชาชีพ โดยแยกออกเป็นสาขาวิชาชีพ คือ โรงฝึกงานฝ่ายช่างยนต์ โรงฝึกงานฝ่ายช่างกล โรงงาน โรงฝึกงานฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โรงฝึกงานฝ่ายช่างไม้และก่อสร้าง และแยกอาคารเรียนภาคทฤษฎีและวิชาพื้นฐาน วิชาบังคับ เป็นสัดส่วน ในส่วนของอาคาร โรงฝึกงานที่ใช้สำหรับการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดอาคาร โรงฝึกงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมต่อการเรียนการสอนโดยพยายามจัดให้มีลักษณะใกล้เคียงกับ โรงงาน อุตสาหกรรมมากที่สุด เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความเคยชินกับการใช้เครื่องมือเครื่องจักรวัสดุ อุปกรณ์และสภาพของการปฏิบัติงานการจัดอาคาร โรงฝึกงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การดำเนินการการเรียนรู้อาคารโรงฝึกงานที่ใช้อาคารเรียนรู้นั้นต้องมีการจัดอาคาร โรงฝึกงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมต่อการเรียนการสอนโดยพยายามจัดให้มีลักษณะใกล้เคียงกับ โรงงาน

ถาวร สารวิทย์ (2526 : 17-25) ได้กล่าวว่าอาคารเรียนเป็นสถานที่ที่ใช้ในการสอนจำเป็นต้องคำนึงถึงความสะดวก สบาย ในการใช้สอน ที่มีองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ดังนี้

1. ประโยชน์ในการใช้สอยของอาคารมากที่สุด เช่น มีความยืดหยุ่นขยายห้องใหญ่ได้
2. จะต้องให้ความสอดคล้องกับ ความเจริญเติบโตพัฒนาการทางด้านร่างกายของผู้ใช้อาคาร เช่น แสงสว่าง การระบายอากาศ วัสดุ ครุภัณฑ์ มีสัดส่วนเหมาะสมกับผู้ใช้อาคาร
3. จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับความเจริญทางด้าน อารมณ์ จิตใจ ของผู้ใช้อาคาร เช่น สีอาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์สภาพดี ห้องน้ำห้องส้วม ที่น้ำดื่มมีจำนวนเพียงพอ สะอาด

4. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย วัสดุมีความทนถาวร เหมาะสมกับราคา
5. จำนวนเนื้อที่ภายในห้องควรมีเพียงพอสมควรกับจำนวนผู้เรียน
6. การถ่ายเทอากาศมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในห้องเรียน

ส่วนสำหรับโรงฝึกงานอุตสาหกรรมนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรคำนึงถึงในการจัด โรงฝึกงาน คือ จัดวางโรงฝึกงานให้ไกลจากอาคารอื่นที่ต้องการความเงียบ ระบบแสงสว่างดี และแผงควบคุมระบบไฟฟ้า ห้องปฏิบัติการ การจัดวางเครื่องมือเครื่องจักร ห้องเก็บเครื่องมือ ห้องเก็บวัสดุ ห้องหรือตู้แสดงผลิตภัณฑ์ ห้องน้ำ ห้องส้วม และห้องพักรูควรวางอยู่ในที่สามารถมองเห็นกิจการในโรงฝึกงาน การวางเครื่องจักรต่างๆ ต้องเตรียมการวางแผนตั้งแต่เริ่มต้น จัดเนื้อที่ของอาคารสำหรับ การสอนทฤษฎีและสาธิตการปฏิบัติและเนื้อที่สำหรับโรงฝึกงาน คิดเป็น 4.5 - 6 ตร.ม ต่อผู้เรียน 1 คน

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2537 : 57) ได้กล่าวถึง สภาพปัจจุบันปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการจัดฝึกอบรบวิชาชีพนอกระบบ โรงเรียนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมี ดังนี้

1. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ดำเนินการ เป็นอาคารสิ่งก่อสร้างที่มีอายุการใช้งานประมาณ 10 - 20 กว่าปี อาคารห้องเรียนและห้องปฏิบัติการให้งานเกินเวลา อาคารสถานที่ในปัจจุบันคับแคบ ไม่สามารถขยายการฝึกได้
2. หลักสูตร บางหลักสูตรใช้มาเป็นเวลานานทำให้ไม่สอดคล้องกับสภาพงานในธุรกิจอุตสาหกรรมปัจจุบัน ปัจจุบันผู้เข้ารับการฝึกอบรบมีความต้องการฝึกอบรบหลากหลายสาขาวิชาช่าง บางหลักสูตรมีความเหมาะสมดีเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพ
3. ครู - อาจารย์ บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึก ยังขาดการพัฒนาความรู้และฝีมือให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ จากการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึก ได้ให้ความคิดเห็นว่า ครู - อาจารย์ มีความเอาใจใส่ช่วยเหลือแนะนำติดูแลควบคุมการฝึกอย่างใกล้ชิด
4. ค่าใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับเกี่ยวกับค่าวัสดุฝึกและครุภัณฑ์มีจำกัด
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรบ มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ คือ ยากจน
6. วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ฝึกมีเพียงพอสำหรับการฝึกปฏิบัติ แต่วัสดุอุปกรณ์ฝึกส่วนใหญ่ไม่ทันสมัย
7. มีการประสานงานร่วมมือกันระหว่างสถานประกอบการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรบ และสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด แต่ควรเน้นขยายความร่วมมือในการประสานงาน กับภาคเอกชนใน ด้านหลักสูตรการฝึกและกิจกรรมมากขึ้น

2.4 เงินอุดหนุน

เงินอุดหนุน หมายความว่า เงินช่วยเหลือบุคคลผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นผู้รับการฝึกที่มีความยากจน เป็นการเปิดโอกาสให้สำหรับ เยาวชนที่มีความประสงค์ที่จะเข้าฝึกอาชีพ ก่อนที่จะเข้าสู่การจ้างงานในสถานประกอบกิจการใน การพัฒนาฝีมือแรงงานหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นการฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้ารับการฝึก ก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้กับเยาวชนที่ไม่มีโอกาสได้เข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป หลังจากจบการศึกษาในภาคบังคับ เยาวชนเหล่านี้อาจจะมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของครอบครัว เรื่องรายได้ ความเป็นอยู่ฐานะไม่ดี ให้ได้รับการฝึกอาชีพมีความรู้ทักษะก่อนที่จะเข้าสู่ระบบการ จ้างงานในสถานประกอบกิจการเพื่อให้เป็นแรงงานที่ดีมีคุณภาพ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดจึงจัดงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ค่าอาหาร ค่าเครื่องแต่งกาย และ ค่าพาหนะเดินทางจาก บ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม ซึ่งมีระเบียบว่าด้วยเรื่องเงินอุดหนุนดังต่อไปนี้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541:1) ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก พ.ศ.2541 ได้มีการวางระเบียบ เพื่อให้มีการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ลง วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ.2541 ดังต่อไปนี้

2.4.1 ความหมายของเงินอุดหนุน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541:1) บันทึกไว้ว่า เงินอุดหนุน หมายถึง เงินช่วยเหลือบุคคลผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นเงินงบประมาณที่ จ่ายให้กับผู้รับการฝึกที่ยากจน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในระหว่างการฝึกอาชีพ ในสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เช่นจ่ายให้เป็นค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า หรือค่าพาหนะ เดินทาง แหล่งที่มาของเงินอุดหนุนซึ่งเป็นเงินที่ได้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเป็นเงิน หรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือบุคคลผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยที่ผู้ที่บริจาคเป็นเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นจะต้องออกใบเสร็จรับเงิน ให้ซึ่งใบเสร็จนี้จะต้องเป็นใบเสร็จรับเงินของที่ใช้ในราชการและอยู่ภายใต้การควบคุมของ กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน

2.4.2 ที่มาของเงินอุดหนุน

เงินอุดหนุนผู้รับการฝึก ให้ประกอบด้วย

- 1) เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- 2) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือบุคคลผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) ดอกผลหรือประโยชน์ที่ได้จาก ข้อ 2.4.2
- 4) การรับเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานออกใบเสร็จรับเงินทุกครั้ง ใบเสร็จรับเงินให้ใช้ของทางราชการและอยู่ในความควบคุมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้รับการฝึกที่มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนต้องมีคุณสมบัติดังนี้
 - 5) เป็นผู้รับการฝึกในหลักสูตรเตรียมฝึกการทำงาน
 - 6) เป็นผู้มีความยากจน และด้อยโอกาสทางการศึกษา

2.4.3 การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป

- 1) กรณีเบิกจ่ายให้องค์กรเอกชนนิติบุคคลหรือกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์ เช่น เงินบำรุงและเงินอุดหนุนองค์กรระหว่างประเทศ เงินอุดหนุนโครงการอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เงินอุดหนุนมูลนิธิต่าง ๆ เป็นต้น
- 2) ให้หน่วยงานผู้เบิกส่งคำขอเบิกเงินมายังกรมบัญชีกลาง สำนักงานคลังจังหวัด หรือสำนักงานคลังจังหวัด ณ อำเภอตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานงบประมาณแล้ว สำหรับเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าตอบแทนที่มีลักษณะทำนองเดียวกันที่กำหนดจ่ายเป็นรายเดือน ค่าจ้างประจำค่าและตอบแทนที่มีลักษณะทำนองเดียวกันที่กำหนดจ่ายเป็นรายเดือน ให้เบิกตามวงเงินที่จ่ายจริงเป็นรายไตรมาส ทั้งนี้กรมบัญชีกลางจะจ่ายเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของหน่วยงานจ่ายเงินให้องค์กรที่ได้รับเงินอุดหนุนไป
- 3) กรณีหน่วยงานผู้เบิกจ่ายเงินให้ใช้หลักฐานการจ่ายเงินตามระเบียบของทางราชการเป็นหลักฐานการจ่ายเงิน เพื่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ
- 4) การบัญชีให้ปฏิบัติตามระบบบัญชีของทางราชการ โดยอนุโลม
- 5) วิธีปฏิบัติอื่นใดซึ่งมิได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
- 6) กรณีเบิกจ่ายให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ เช่น อุดหนุนโครงการวิจัย อุดหนุนฝึกอบรมผู้นำชุมชนระดับจังหวัด เป็นต้น

7) ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณกำหนดระเบียบภายในควบคุมการใช้จ่ายเงินเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ขอตั้งงบประมาณ เว้นแต่ค่าใช้จ่ายที่จ่ายตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้เบิกจ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ เช่นเดียวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในงบอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นต้น

8) ให้เปิดบัญชีเงินฝากเงินอุดหนุนทั่วไปกับธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจ 2 ประเภท คือ ประเภทออมทรัพย์และประเภทกระแสรายวัน กรณีที่องค์กรที่ตั้งส่วนราชการผู้เบิกใดไม่มีธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ให้เปิดบัญชีกับธนาคารพาณิชย์อื่นได้

9) ให้หน่วยงานผู้เบิกส่งคำขอเบิกมายังกรมบัญชีกลางสำนักงานคลังจังหวัดหรือสำนักงานคลังจังหวัด ณ อำเภอตามแผนการใช้งบประมาณที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงบประมาณแล้ว สำหรับเงินอุดหนุนเงินเดือน ค่าจ้างประจำค่าตอบแทนที่มีลักษณะทำนองเดียวกันที่กำหนดจ่ายเป็นรายเดือนให้เบิกจ่ายตามวงเงินที่ต้องจ่ายจริงเป็นรายไตรมาส โดยกรมบัญชีกลางจะจ่ายเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของหน่วยงานประเภทออมทรัพย์

10) กรณีไม่สามารถขอเบิกเงินได้ทันภายในปีงบประมาณให้ส่วนราชการขอเงินไว้เหลือในปีได้อีก 6 เดือนปฏิทินนับจากสิ้นปีงบประมาณ โดยถือว่ามิใช่ผูกพัน

11) การจ่ายเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้จ่ายตามระเบียบที่กำหนดตามข้อ 2.1 การจ่ายเงินจากบัญชีเงินฝากธนาคารตามข้อ 2.2 กรณีการส่งจ่ายเงินด้วยเช็คให้ส่งจ่ายจากบัญชีประเภทกระแสรายวัน โดยโอนยอดตามจำนวนเงินจากบัญชีธนาคารประเภทออมทรัพย์ไปเข้าบัญชีประเภทกระแสรายวันเท่าจำนวนที่ส่งจ่าย

12) การจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่เบิกไปแล้วให้จ่ายภายในปีงบประมาณกรณีเงินเหลืออยู่และยังไม่สิ้นสุดโครงการให้รีบดำเนินการให้เสร็จสิ้นอย่างช้าภายในปีงบประมาณถัดไป กรณีสิ้นสุดหรือยุบเลิกโครงการแล้วปรากฏว่ามีเงินคงเหลืออยู่ในบัญชีเงินฝากธนาคารให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

13) ดอกผลที่เกิดจากเงินฝากธนาคารและดอกผลที่เกิดจากเงินยืมที่ส่วนราชการที่จ่ายให้แก่ผู้ดำเนินงาน โครงการวิจัย(ถ้ามี)ให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

14) หลักฐานการจ่ายเงินการบัญชีและวิธีปฏิบัติอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามข้อ 2.1 - ข้อ 2.4

15) การจัดซื้อจัดจ้างให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

2.4.4 การจ่ายเงินอุดหนุนให้ผู้รับการฝึก

ระเบียบการจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่ผู้รับการฝึกที่เข้ามาฝึกงานภายในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่เข้าช่ายอยู่ในระเบียบการจ่ายเงินอุดหนุนได้ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบดังต่อไปนี้

- 1) ให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการให้เงินอุดหนุนผู้รับการฝึก
- 2) คณะกรรมการที่ ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่แต่งตั้งขึ้น ประชุมพิจารณาผู้รับการฝึกที่มีความเหมาะสมที่จะได้รับเงินอุดหนุน
- 3) นำความเห็นเสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่ออนุมัติเบิกจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก

2.4.5 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก

การจ่ายเงินให้จ่ายได้ตามรายการและหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ผู้ที่มีสิทธิจะได้รับเงินอุดหนุน ต้องมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยเงินอุดหนุน คือเป็นผู้ที่มีความยากจนและด้อยโอกาสทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นเงินทุนสำหรับการฝึกอาชีพผู้ที่พิจารณาจัดสรรเงินทุนให้กับผู้รับการฝึกนี้มาจากคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนซึ่งแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ที่ผู้เข้ารับการฝึกผู้นั้นเข้ารับการฝึกอาชีพอยู่ โดยมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินดังต่อไปนี้

- 1) ค่าอาหารในอัตราวันละ 50 บาทต่อคน
- 2) ค่าชุดเครื่องแบบหรือชุดฝึกงานในอัตราหมาจ่ายไม่เกินคนละ 400 บาท
- 3) ค่าพาหนะเดินทางในอัตราหมาจ่ายไม่เกินคนละ 200 บาท

โดยที่เงินอุดหนุนเป็นค่าอาหารของผู้รับการฝึกในแต่ละปีงบประมาณจะให้มีการจ่ายให้กับผู้รับการฝึกได้ไม่ครบตามจำนวนผู้ที่เข้าฝึกอาชีพกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

2.4.6 การเก็บรักษาเงินและการบัญชี

การปฏิบัติเกี่ยวกับบัญชี วิธีการจ่ายและหลักฐานการจ่าย การเก็บรักษาเงินและการรายงานผล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน(2541:3) เกี่ยวกับเงินอุดหนุนผู้รับการฝึกที่ได้รับจากเงิน

งบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และให้รวบรวมหลักฐานการจ่ายให้สำนักงาน
ตรวจเงินแผ่นดินหรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคแล้วแต่กรณีตรวจสอบ

สำหรับเงินอุดหนุนผู้รับการฝึกที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับไว้

นอกเหนือจากเงินงบประมาณ ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

1) ให้นำฝากกระทรวงการคลังหรือสำนักงานคลังจังหวัดหรือสำนักงาน
คลังอำเภอแล้วแต่กรณี

2) การปฏิบัติเกี่ยวกับบัญชี วิธีการจ่ายและหลักฐานการจ่าย ให้เป็นไป
ตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม และให้รวบรวมหลักฐานการจ่ายให้สำนักงานตรวจเงิน
แผ่นดินหรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคแล้วแต่กรณีตรวจสอบได้ทุกขณะ

วิธีปฏิบัติอื่นใดซึ่งมิได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ปฏิบัติตามระเบียบของ
ทางราชการโดยอนุโลม

ในกรณีมีความจำเป็นจะต้องปฏิบัตินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้
ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

2.4.7 การรายงานและติดตามผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541:3) มอบให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภาคหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้รับการฝึกที่ได้รับเงิน
อุดหนุนประจำงวดงบประมาณและติดตามผลพร้อมจัดทำรายงานการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการ
ฝึกเป็นประจำทุกเดือนและรายงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

ตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
จะต้องมีผู้รับการฝึกอาชีพจำนวนหนึ่งที่ไม่สามารถได้รับเงินอุดหนุน จึงทำให้เกิดปัญหาว่าผู้ที่มี
ความเดือดร้อนจริงๆ อาจจะไม่ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการการจ่ายเงินอุดหนุนให้ก็
เป็นได้ หรือการจ่ายเงินอุดหนุนตามระเบียบการจ่ายเงินดังกล่าวอาจจะไม่ทันกับความต้องการของ
ผู้ที่เดือดร้อนกับการใช้จ่ายเงินอย่างทันที่ เพราะระเบียบการจ่ายเงินอุดหนุนนั้นจะต้องให้
ผู้ประสงค์ที่จะขอรับทุนได้เข้ามาทำการฝึกตามวัน และเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการฝึก จนครบ
กำหนดเสียก่อน จึงจะนำรายชื่อผู้ที่มีสิทธิในการรับเงินอุดหนุนไปวางฎีกาตามระเบียบการเงิน
และรอกำหนดการเบิกจ่ายเงินอีกหลายวันกว่าจะได้รับเงินผู้รับการฝึกที่มีความเดือดร้อนจริง
ก็อาจจะไม่ทันการใช้จ่ายเงิน กรณีที่ผู้รับการฝึกไม่สามารถเข้าฝึกได้ก็ต้องงดการจ่ายเงินในวัน
ดังกล่าว

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์

3.1 ความหมายของการประชาสัมพันธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้
 วิรัช ลภีรัตนกุล (2532:21) ให้ความหมายว่า การประชาสัมพันธ์ คือ การ
 เสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กร สถาบัน กับ กลุ่มประชาชนที่
 เกี่ยวข้อง เพื่อหวังผลในความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนนั่นเอง

ไซมอน (Simon 1985 อ้างใน วิรัช ลภีรัตนกุล. 2532 : 17) ศาสตราจารย์วิชาการ
 ประชาสัมพันธ์ ซีราคิวส์ สหรัฐอเมริกา ให้ทรงระของการประชาสัมพันธ์ว่าการประชาสัมพันธ์
 คือ การส่งเสริมให้เกิดความกลมเกลียว ราบรื่น และความนิยมระหว่างบุคคลกับหน่วยงานหรือ
 สถาบันและบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งกลุ่มประชาชนพิเศษ (Special Publics) หรือประชาชนกลุ่มใหญ่
 โดยการสื่อความหมายผ่านสิ่งที่สามารถตีความหมายได้และมีการพัฒนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
 อย่างฉันทะไมตรี รวมทั้งการประเมินปฏิกิริยาทำทีของประชาชน

คำว่า “การประชาสัมพันธ์” มาจากคำว่า “ประชา” กับ “สัมพันธ์” ซึ่งตรงกับ
 ภาษาอังกฤษว่า “public relations” หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า “ประชาสัมพันธ์” ตามศัพท์คำนี้
 หมายถึงการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประชาชน ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.
 2525 หมายถึง การติดต่อสื่อสารเพื่อส่งเสริมความเข้าใจ อันถูกต้องต่อกัน และถ้าจะขยาย
 ความหมายให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นจะหมายถึง “ความพยายามที่มีการวางแผนและเป็นการกระทำที่
 ต่อเนื่องในอันที่จะมีอิทธิพลเหนือความคิดจิตใจของประชาชน กลุ่มเป้าหมายโดยการกระทำสิ่งที่ดี
 มีคุณค่าให้กับสังคม เพื่อให้ประชาชนเหล่านี้เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานกิจกรรม และบริการ หรือ
 สินค้าของหน่วยงานนี้ และเพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนและ ร่วมมือที่ดีจากประชาชนเหล่านี้ใน
 ระยะเวลา” อย่างไรก็ตามก็ได้มีผู้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ไว้ดังตัวอย่างต่อไปนี้

เสรี วงษ์มณฑา (2525:1) ให้ความหมายว่า “การประชาสัมพันธ์เป็นความพยายาม
 ที่มีการวางแผนในการที่จะมีอิทธิพลเหนือความคิดจิตใจของสาธารณชนที่เกี่ยวข้อง โดยกระทำ
 สิ่งที่ดีที่มีคุณค่ากับสังคม เพื่อให้ สาธารณชนเหล่านั้นมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน องค์กร บริษัท
 ห้างร้าน หรือสมาคม ตลอดจนมีภาพพจน์ที่ดีเกี่ยวกับหน่วยงานต่างๆ เหล่านี้ เพื่อให้หน่วยงาน
 ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือที่ดีจากสาธารณชนที่เกี่ยวข้องในระยะยาวต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประชาสัมพันธ์เป็นเรื่องของ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับกลุ่มประชาชนและระหว่างกลุ่มประชาชนด้วยกัน
2. วิธีการหรือการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3. สภาพและคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับประชาชน
4. การตรวจสอบและแก้ไขความเข้าใจผิดที่มีต่อสถาบัน
5. การอธิบายและชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจเกี่ยวกับสถาบัน
6. การปรับปรุงส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน
7. การติดต่อสื่อสารสองทางเพื่อทราบความต้องการ ทศนะ ท่าทีของกันและกัน
8. การเอาชนะจิตใจหรือประชามติเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สะอาด ตัณศุภผล (2500:5) อาจารย์ผู้ซึ่งมีความสำคัญมากผู้หนึ่งในการวางรากฐาน การเรียนการสอนวิชาการประชาสัมพันธ์ของไทยในปัจจุบัน ได้กล่าว “การประชาสัมพันธ์ คือ วิธีการของสถาบันอันมีแผนการและกระทำต่อเนื่องกันไป ในอันที่จะสร้างหรือยังให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มประชาชน เพื่อให้สถาบันและ กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความ เข้าใจและให้ความสนับสนุนร่วมมือซึ่งกัน และกัน อันจะเป็นประโยชน์ให้สถาบันนั้นดำเนินงาน ไปได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยมีประชามติเป็นแนวบรรทัดฐานอันสำคัญด้วย”

จากตัวอย่างความหมายของการประชาสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้น ถึงจะมีความ แตกต่างกันแต่ก็พอสรุปความหมายได้ 4 ประเด็น คือ

1. มีการวางแผน การประชาสัมพันธ์ไม่ใช่เป็นการกระทำที่จะทำเมื่อมีงานเกิดขึ้น แล้วจึงต้องทำ หรือจะทำการประชาสัมพันธ์เป็นการทำงานที่มีแผนการเตรียมไว้อย่างรอบคอบตรง ตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างชัดเจน มีลำดับขั้นตอนในการทำงาน โดยประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ประสานและสอดคล้องกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

2. เป็นการทำงานที่ต่อเนื่องและหวังผลระยะยาว การประชาสัมพันธ์นั้นจะต้อง เป็นการกระทำที่ต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพราะประชาชนจำเป็น ต้องได้รับข้อมูลที่ถูกต้องอยู่ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การขาดการรับรู้เกี่ยวกับข่าวสารและกิจกรรมนาน ๆ จะเป็นสาเหตุของ การเกิดความรู้ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและจะเป็นบ่อเกิดของความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งยังผลต่อ ปฏิกริยาในทิศทาง ที่เป็นผลเสียต่อหน่วยงานได้นอกจากนี้แล้วการประชาสัมพันธ์จะให้ผลที่เห็น เป็นรูปธรรมได้ จะต้องใช้เวลาระยะหนึ่งทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของการประชาสัมพันธ์และกลวิธี ในการประชาสัมพันธ์ ด้วย

3. มีอิทธิพลต่อความคิดและทัศนคติ จุดมุ่งหมายของการประชาสัมพันธ์ คือ การโน้มน้าวจิตใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน กิจกรรมและบริการ หรือสินค้าของหน่วยงาน การที่มีทัศนคติที่ดีนั้นหมายถึงการมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องที่จะ ส่งผลให้มีความรู้สึกที่ดี และมีพฤติกรรมที่เป็นการสนับสนุนหรือร่วมมือ

4. มีความสัมพันธ์กับหน่วยประชาชน ถ้าหากไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับประชาชนแล้วก็จะไม่มีการประชาสัมพันธ์เกิดขึ้นได้ ความสัมพันธ์นี้จะเป็นความเข้าใจที่ถูกต้องและจริงใจซึ่งกันและกัน หน่วยงานต้องให้ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกต้องและมีคุณค่าแก่ประชาชน และขณะเดียวกันหน่วยงานก็ยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อปฏิกิริยาโต้ตอบของประชาชนด้วย

3.2 วัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์

วิรัช ฤทธิรัตนกุล (2532 : 152 - 154) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์โดยทั่วไป มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อสร้างความนิยมให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน ความนิยม (Good Will) จากประชาชนเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานและความอยู่รอดขององค์การสถาบัน วัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายประการหนึ่งของการประชาสัมพันธ์ สถาบันจึงเป็นไปเพื่อมุ่งสร้างความนิยมให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชนหรือกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ จึงประกอบไปด้วย การปลุกกระตุ้น (Arousing) เพื่อสร้างและธำรงไว้เพื่อความนิยม เชื่อถือ ศรัทธา จากประชาชนให้ประชาชนเกิดความนิยมเลื่อมใสศรัทธาในนโยบาย และการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสถาบันรวมทั้งผลงานต่าง ๆ ที่ได้กระทำมาแล้วทำให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปด้วยความสะอาด ร่าเริง และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถาบันการได้รับความนิยมศรัทธาด้วยแรงสนับสนุนจากประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่สถาบันจะต้องคำนึงถึงและให้ความสนใจเป็นพิเศษ

2. เพื่อปกป้องและรักษาชื่อเสียงของสถาบันมิให้เสื่อมคลาย (Action to Safeguard Reputation) ชื่อเสียงขององค์การสถาบันนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก หน่วยงานสถาบันบางแห่งถึงกับยอมเสียผลประโยชน์สำคัญต่าง ๆ บางประการไป เพื่อแลกกับการรักษาชื่อเสียงของสถาบัน ทั้งนี้ เพราะชื่อเสียงของสถาบันย่อมมีส่วนเกี่ยวพันเชื่อมโยงไปถึงภาพลักษณ์ (Image) ขององค์การสถาบันด้วย หากองค์การสถาบันมีชื่อเสียงที่เป็นไปในทางลบหรือเสื่อมเสีย ภาพลักษณ์ที่ประชาชนมีต่อสถาบันแห่งนั้น ย่อมเป็นไปในทางลบหรือไม่ดีเช่นกันประชาชนอาจมีความรังเกียจ ไม่อยากคบค้าสมาคมด้วย หรืออาจไม่ให้ความร่วมมือแก่องค์การสถาบันแห่งนั้นได้

องค์การสถาบันทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใดจึงต้องพยายามปกป้องและรักษาชื่อเสียงของตนไว้ให้ดีเสมอ จะต้องมีการดำเนินงานที่ซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมาและมีการประพฤติปฏิบัติดีไม่มีเลศนัย เพื่อสร้างและรักษาชื่อเสียงที่ดีขององค์การสถาบันไว้รวมทั้งการแสดงออกถึงความมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และการเป็น

พลเมืองดีมีการบริจาคเงินช่วยเหลือสาธารณกุศลเป็นครั้งคราว การเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาสังคมต่าง ๆ การให้บริการผลประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นับเป็นส่วน หนึ่งที่องค์การสถาบันกระทำขึ้นเพื่อชื่อเสียง เกียรติคุณ และภาพลักษณ์แห่งสถาบันของตน องค์การสถาบันทุกแห่งจะต้องระมัดระวังและให้ความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องเกี่ยวกับชื่อเสียง ของหน่วยงาน ด้วยการพยายามสร้างชื่อเสียงที่ดีและรักษาชื่อเสียงไว้มิให้มัวหมอง หลีกเลี่ยงการ ประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะนำชื่อเสียงมาสู่หน่วยงานหรือสถาบันของตน

3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายใน (Internal Relationship) ความสัมพันธ์ภายในใน ที่นี้ หมายถึง ความสัมพันธ์ของกลุ่มประชาชนภายในหน่วยงานหรือบุคลากรภายในองค์การ สถาบันจะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของงานประชาสัมพันธ์นั้น กระทำขึ้นเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชน เพื่อคาดการณ์ล่วงหน้า และเพื่อป้องกันปัญหาต่างๆ รวมทั้งการจัดปัญหา เหล่านั้นให้หมดสิ้นลงไปด้วยซึ่งการกระทำดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ของบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายบริหารขององค์การสถาบัน

3.3 ความสำคัญของการประชาสัมพันธ์

วิรัช ฤทธิรัตนกุล (2532 : 25-27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ใน สังคมระบอบประชาธิปไตยว่า สังคมระบอบประชาธิปไตยเป็นสังคมที่มุ่งส่งเสริมให้ความสำคัญแก่ ประชาชนโดยส่วนรวม ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ มีสิทธิหน้าที่และความ รับผิดชอบร่วมกันอย่างเสมอภาคกัน การประชาสัมพันธ์จึงมีความสำคัญหรือมีบทบาทสำคัญยิ่งใน การส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย เพราะการประชาสัมพันธ์เป็นการติดต่อสื่อสาร ในระบบสองทางขององค์การสถาบัน หรือสร้างความเข้าใจอันดีแก่ประชาชนนอกจากนี้การ ประชาสัมพันธ์ยังมีส่วนปลูกเร้าให้ประชาชนเกิดความเข้าใจในตัวสถาบันและกลไกของรัฐ หรือ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและให้ความสนับสนุนต่อการสนับสนุนต่อการพัฒนาประเทศ ตลอดจน ร่วมมือกันสร้างสรรค์ความเจริญแก่สังคมส่วนรวมและประเทศชาติโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ร่วมกันของทุกฝ่าย

อุทัย หิรัญโต (2520 : 11-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์ว่า ใน การบริหารงานนั้นมักจะประสบปัญหาเหมือน ๆ กัน แต่ทางหนึ่งที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จตามนโยบาย นั้น มาตรการอันมีประสิทธิภาพสูงสุดคือ การดำเนินงานประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ การประชาสัมพันธ์จะเป็นเครื่องมือหรือสะพานเชื่อมให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

3.4 กระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์

เมื่อก้าวถึงกระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์แล้ว สก็อต เอ็ม.คัทลิป และ แอลเลน เอช.เซ็นเตอร์ ถือว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความคิดของนักวิชาการและนักประชาสัมพันธ์ทั่วไป โดยที่เขทั้งสองได้แบ่งกระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

3.4.1 การวิจัย - การรับฟัง เป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการหาข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ “ปัญหาที่สถาบันกำลังเผชิญอยู่” เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์

3.4.2 การวางแผน - การตัดสินใจ เป็นขั้นตอนของการวางแผนและการตัดสินใจว่าจะใช้กิจกรรมและกลยุทธ์ทางการประชาสัมพันธ์ใดบ้างในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์หรือการแก้ไขปัญหาที่สถาบันกำลังเผชิญอยู่

3.4.3 การสื่อสาร เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ในขั้นตอนที่สอง โดยใช้เครื่องมือ เทคนิค และกลยุทธ์ทางการสื่อสารในการเผยแพร่ข่าวสาร

3.4.4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ โดยมุ่งที่จะติดตามว่างานประชาสัมพันธ์ที่ได้ทำไปนั้น ได้ผลดีมากน้อยเพียงใด

3.5 บทสรุปการประชาสัมพันธ์

พื้นฐานของการประชาสัมพันธ์ คือการค้นหาค้นหาข้อเท็จจริงของสาเหตุพื้นฐานแห่งแรกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงสิ่งที่ขัดขวางหรือจุดที่ยังไม่ได้นำเสนอต่อสาธารณชนค้นหาความพร้อมของเครื่องมือที่จะใช้ในการประชาสัมพันธ์ทรัพยากรของหน่วยงานการหาข้อมูลนี้อาจจะทำในรูปแบบที่ใช้สะดวกที่สุดคือการประชุมระดมความคิด การวิจัย เพื่อนำมาสรุปเป็นข้อมูลที่น่ามาใช้ต่อไป

ข้อมูลที่ได้ นำมาประชุมเพื่อการวางแผนประชาสัมพันธ์จะต้องนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาใช้งาน หรือจัดหาด้วยวิธีการต่างๆ การจัดระดมความคิดจากเจ้าหน้าที่ ครูฝึกเพื่อการตัดสินใจขั้นตอนของการวางแผนและการตัดสินใจว่าจะใช้กิจกรรมและกลยุทธ์ทางการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบใดที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายสะดวกรวดเร็วประหยัดค่าใช้จ่าย และได้ผลตอบรับที่น่าพอใจ

ข้อมูลที่ได้ จากการวางแผนจะเป็นประโยชน์ในการเลือกวิธีการสื่อสาร อาจจะใช้เป็นเอกสาร หรือแผ่นพับ การใช้สื่อหนังสือพิมพ์ นิตยสาร การใช้ป้ายประชาสัมพันธ์ไว้ในชุมชนที่สามารถมองเห็นได้ง่าย การใช้สถานีวิทยุกระจายเสียงในห้องถิ่น การใช้เคเบิลทีวี การใช้สื่อทางสถานีโทรทัศน์

การเข้าถึงหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน การนำเสนอในการประชุมกลุ่มผู้นำในท้องถิ่น การใช้รถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่และการสื่อสารทางตรงโดยใช้บุคลากรประชาสัมพันธ์ โดยวิธีการแนะนำการฝึกอาชีพ ต่อประชากรกลุ่มเป้าหมายหลัก เช่นนักเรียนนักศึกษาในปีสุดท้ายของการศึกษา การประชุมครู ผู้ปกครอง จากข้อมูลการวิจัยพบว่า มีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางจังหวัด ยังขาดการจัดการด้านการประชาสัมพันธ์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางจังหวัด ยังให้ความสำคัญต่องานประชาสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างน้อย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานบางจังหวัดไม่ได้จัดให้มีฝ่ายประชาสัมพันธ์ประจำ ซึ่งฝ่ายประชาสัมพันธ์นี้เป็นจุดแรกที่ผู้มาติดต่อกับสถานี่ราชการต้องพบและสอบถามด้านข้อมูลต่างๆ ที่ต้องการทราบ การจัดหา นักประชาสัมพันธ์ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีคุณสมบัติด้านการประชาสัมพันธ์ หรือ ผู้ที่บุคลิกลักษณะที่จะเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดีได้ และสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นนักประชาสัมพันธ์ประจำหน่วยงานในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป การดำเนินกิจกรรมจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้นจะต้องมีบทสรุปหรือการประเมินความสำเร็จการประชาสัมพันธ์ ความคุ้มค่ากับการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่ให้อยู่การประเมินนี้อาจประเมินเป็นรายไตรมาสเป็นไปตามปีงบประมาณถ้าประเมินผลแล้วไม่มีความคุ้มค่าอาจจะปรับใช้รูปแบบที่เหมาะสมมาทดแทนต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ให้ความสำคัญด้านการติดตามผลการฝึกอาชีพ โดยได้ทำการประเมินผลการจัดฝึกอาชีพทั้งในรูปปริมาณและคุณภาพเป็นประจำทุกปี โดยฝ่ายวิจัยและพัฒนา กองวิชาการและแผนงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ว่าจ้างนักวิจัยผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทำการวิจัยติดตามผลการฝึกอาชีพเป็นประจำ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง “ การติดตามผลการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานและการฝึกอาชีพในชนบท ปี 2538 (ตุลาคม 2537-กรกฎาคม 2538) ” เพื่อศึกษาถึงภาวะการมีงานทำ การว่างงานและการอพยพออกนอกท้องถิ่นของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพจากหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และหลักสูตรการฝึกอาชีพในชนบท พบว่า ก่อนการฝึกอาชีพประชากรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร แต่ภายหลังได้รับการฝึกอาชีพแล้ว กลุ่มอาชีพเกษตรกรลดลง และกลุ่มอาชีพรับจ้างในภาคเอกชนเพิ่มสูงขึ้น การว่างงานลดลงถึงร้อยละ 3.6 ภายหลังจากสำเร็จการฝึกอาชีพแล้ว ผู้สำเร็จการฝึกอาชีพมีความเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการเพิ่ม

ทักษะของงานอาชีพ และส่วนใหญ่จะหางานทำได้ในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน เป็นที่พอใจของกลุ่มผู้สำเร็จการฝึก ที่ได้รับทั้งความรู้และทักษะจากการฝึกอาชีพทำให้เพิ่มโอกาสในการทำงานมากขึ้นและสามารถทำงานภายในท้องถิ่นได้ คุณภาพชีวิตของผู้สำเร็จการฝึกทั้ง 2 หลักสูตร มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านปัจจัยสี่คือ มีบ้านเป็นของตนเองและครอบครัว มีงานอาชีพพิเศษที่สร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวมีทักษะพิเศษที่จะทำประโยชน์ให้กับครอบครัวและชุมชน สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่ผ่านการฝึก ความเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากกว่า ระเบียบข้อบังคับเห็นว่ามีเหมาะสม สำหรับความเหมาะสมของอาคารสถานที่ มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีความเพียงพอต่อการทำงานของเนื้อหาหลักสูตรและระยะเวลาการฝึกที่เหมาะสม ในส่วนของนายจ้างหรือสถานประกอบการ นายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณสมบัติด้านการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เห็นว่า มีความอดทนและเคารพในระเบียบวินัย สำหรับความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและรักษาประโยชน์ขององค์กรเห็นด้วยในระดับปานกลาง ลักษณะที่จำเป็นที่นายจ้างต้องการเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ สุจริต ความอดทน ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ความกระฉับกระเฉงกระตือรือร้น และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

ธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์และคณะ(2545) ดำเนินการประเมินผลโดยวิธีวิจัยประเมินผลเพื่อประเมินผลผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ

1. ในเชิงปริมาณ ได้ทำการประเมินผลสำเร็จการฝึกฝีมือแรงงานตามเป้าหมายที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
2. ในเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมของผู้สำเร็จการฝึกฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์และการได้งานทำ ทิศนคติของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการฝึกฝีมือแรงงาน ข้อเสนอแนะปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการร่วมมือกันในลักษณะเป็นหุ้นส่วนและพันธมิตรในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างภาครัฐและเอกชน การศึกษาทำการสำรวจข้อมูลจาก 4 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มผู้สำเร็จการฝึกจากหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานใน 5 สาขาช่างคือ สาขาช่างยนต์ ช่างก่อสร้างและออกแบบ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น และช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสำเร็จการฝึกในปีงบประมาณ 2543 และปีงบประมาณ 2544 (เดือนตุลาคม 2543 - พฤษภาคม 2544) รวมทั้งสิ้น 852 ตัวอย่าง

2.2 กลุ่มสถานประกอบการกิจการ จำนวน 163 ตัวอย่าง

2.3 กลุ่มผู้ปกครองจำนวน 498 ตัวอย่าง

2.4 กลุ่มครูฝึกจำนวน 80 ตัวอย่าง โดยเลือกตัวแทนจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 8 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง นครราชสีมา อุตรธานี เชียงราย นครสวรรค์ สงขลา และสตูล

ผลการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

การประเมินผลการฝึกในเชิงปริมาณพบว่า สามารถฝึกผู้สำเร็จการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้สูงกว่าเป้าหมาย กล่าวคือในปีงบประมาณ 2543 มีผู้สำเร็จการฝึกคิดเป็นร้อยละ 112.33 ของเป้าหมายที่กำหนดในปีงบประมาณ 2544 สามารถผลิตผู้สำเร็จการฝึกได้ร้อยละ 113.18 นับว่ามีความสำเร็จในเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ

ทัศนะของสถานประกอบกิจการต่อการฝึกฝีมือแรงงาน ตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ มีความต้องการด้านความประพฤติและอุปนิสัยที่ดี เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้ประกอบการต้องการมากที่สุด ทั้งในด้านความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความอดทนสูง ความรักในงานช่าง ดูแลรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับความต้องการด้านความรู้ความสามารถและทักษะนั้น สถานประกอบกิจการต้องการเพียงให้ผู้สำเร็จการฝึกมีพื้นฐานทางด้านช่างพร้อมที่จะรับการพัฒนาจากสถานประกอบกิจการในลำดับต่อไป ความพอใจในผลสำเร็จของการฝึกฝีมือแรงงาน มีความพอใจในผลการฝึกในเกณฑ์ดี ได้แก่ความรู้พื้นฐานทางช่างที่พร้อมจะรับการพัฒนาต่อไป อุปนิสัยและความประพฤติ ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานช่าง การใช้และดูแลเครื่องมือเครื่องใช้ การแก้ไขปัญหาและความรับผิดชอบ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง การเปรียบเทียบผลสำเร็จของการฝึกต่อความต้องการของสถานประกอบกิจการผลการศึกษาพบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสนองต่อความต้องการของสถานประกอบกิจการได้ในระดับดี ระบบการฝากฝึกในสถานประกอบกิจการ สถานประกอบกิจการเห็นว่าผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีถึงดีมากความร่วมมือของสถานประกอบกิจการในการรับฝึกในสถานประกอบกิจการ สถานประกอบกิจการยินดีร่วมมือกับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในการรับเข้าฝึกในสถานประกอบกิจการสาขาที่ต้องการและการรับเข้าทำงาน ส่วนมากเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ แต่ก็มีผู้ให้ความเห็นว่า สาขาช่างกลโรงงานเป็นสาขาที่มีความต้องการอยู่มาก

ทวิศักดิ์ ทุ่งสง (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการฝึกอบรมช่างอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่านผลการศึกษาพบว่า การ

บริการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่านอยู่ในระดับความพึงพอใจ ด้านวิชาการเรียนการสอนอยู่ในระดับความพึงพอใจ ด้านอาคารและห้องเรียน อยู่ในระดับความพึงพอใจ ด้านการบริหาร การประสานการฝึกอบรม อยู่ในระดับความพึงพอใจ ด้านโรงอาหาร อยู่ในระดับไม่พึงพอใจ ส่วนปัญหาและอุปสรรคของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่านมีด้านร้านค้าและโรงอาหาร นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่พึงพอใจ ต่อการบริการ ด้านโภชนาการ เนื่องจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่านอยู่ห่างไกลตัวเมือง

สำหรับอาคารสถานที่ และโรงฝึกงานของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการจัดการให้มีความใกล้เคียงกับโรงงานของสถานประกอบการแต่ละประเภท เช่น โรงฝึกงาน ประเภทที่เป็นสถานประกอบการอู่ซ่อมรถยนต์ ก็จะจัดให้มีสภาพการฝึกงานให้มีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือเป็นสถานประกอบการประเภทช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ โรงฝึกงานก็จะถูกจัดให้มีการติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรให้มีความใกล้เคียงกับสถานประกอบการประเภทนี้มากที่สุด โดยเฉพาะใน สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณของโครงการเงินกู้ของธนาคารแห่งเอเชีย (ADB.) แต่อาจจะยังมีสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางแห่ง ที่ไม่ได้จัดสภาพโรงฝึกงานให้มีความพร้อมต่อการฝึกอบรม เครื่องมือเครื่องจักรบางรายการยังไม่ได้มีการติดตั้งให้มีความพร้อมต่อการฝึก ผู้บริหาร และครูฝึกบางแห่งยังไม่มีความรู้ในการจัดการกับเครื่องจักรดังกล่าว ทั้งที่ได้รับความรู้เหล่านั้นได้มาเป็นเวลานานหลายปีแล้ว ทำให้ไม่มีความพร้อมในการฝึกอาชีพในบางสาขาอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่งที่ 222/2549 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2549 แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการพัฒนาสถานฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดสถานที่ฝึกให้เป็นระบบ และได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาสถานฝึก ให้กับเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน หัวหน้าฝ่ายฝึกฝีมือแรงงานและผู้เกี่ยวข้องจำนวน 168 คน เพื่อศึกษาวิเคราะห์ในการจัดวางผังอาคารสถานฝึกและดำเนินการจัดวางเครื่องมือเครื่องจักร ผังอาคารตามที่ยกแบบไว้ ให้มีความเหมาะสมต่อไป

การจัดโรงงานสถานฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการฝึกอาชีพเป็นอย่างยิ่ง ถ้าสถานฝึกยังไม่มีความพร้อมทางการฝึก เช่นขาด การจัดสถานที่สำหรับติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรที่พร้อมใช้งาน ขาดการจัดห้องเรียนทฤษฎีที่เหมาะสม ขาดการจัดหาสื่อการสอน และขาดการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการสอน เป็นต้น การดำเนินการฝึกอาชีพในสถานฝึกดังกล่าว ก็อาจจะไม่ประสบความสำเร็จได้ เพราะขาดความศรัทธาความเชื่อมั่นของผู้เข้ารับการฝึกที่มีต่ออาคารสถานที่ด้วย

วันชัย นงศ์สูงเนิน (2545 : 19) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานประชาสัมพันธ์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู รวม 4 ด้าน คือ

1. ด้านการวิจัยและรับฟัง
2. ด้านการวางแผน
3. ด้านสื่อสารและการปฏิบัติ
4. ด้านการติดตามและประเมินผล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมาปีการศึกษา 2545 จำนวน 109 โรงเรียน รวม 436 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าผลการศึกษาพบว่าการบริหารการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้ง 4 ด้าน ด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับกลาง 3 ด้านและด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน สรุปได้ว่าปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์โดยภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก เป็นการแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีปัญหาในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก

กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2538) โครงการสำรวจภาวะการณ์ มีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานปี พ.ศ. 2534 - 2537 พบว่าผู้รับการฝึกในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานมากกว่าครึ่งมีงานทำ การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง และนายจ้างมีความพึงพอใจในพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้ ผลการฝึกอาชีพควรจะมุ่งเน้นที่ความต้องการของตลาดแรงงานจริง ๆ ไม่ควรมุ่งเน้นปริมาณอย่างเดียว นอกจากนั้นควรมีการปรับปรุงในหลายๆ ส่วนเช่น หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน , ครูฝึกฝึกฝีมือแรงงาน , การประชาสัมพันธ์ , กองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

ศศิพัฒน์ และคณะ (2539) การติดตามผลการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพในชนบทปี 2538 (ตุลาคม 2537 - กรกฎาคม 2538) พบว่าผู้รับการฝึกมีงานทำและรายได้เพิ่มขึ้น ตลาดแรงงานยังให้การยอมรับผู้รับการฝึกของกรม

กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน(2543) รายงานผลสำรวจสถานการณ์ความต้องการแรงงานและยกระดับฝีมือภายใต้ผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ปี2542 – 2543 พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตและบริการ มีความต้องการแรงงานระดับปฏิบัติการมาก ส่วนช่างฝีมือแรงงานและช่างกึ่งฝีมือแรงงานมีความต้องการรองลงมาในอนาคตสถานประกอบการต่างๆ ต้องอาศัยเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น ความต้องการแรงงานเฉพาะทางที่มีทักษะจะเพิ่มจำนวนมากขึ้น แรงงานเองควรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานหลายๆ ด้าน

กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2545) การประเมินผลผู้สำเร็จการ พัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า ผลการฝึกในเชิงปริมาณทำได้สูงกว่าเป้าหมาย ในหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานและหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานผลการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้สำเร็จการฝึกที่มีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการคือ ความประพฤติ และอุปนิสัยที่ดี สำหรับด้านความรู้และทักษะงานช่าง อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และภาพรวมของการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก พบว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีผลทำให้เกิดการ สร้างงานเพิ่มขึ้น และส่วนใหญ่มีผลตอบแทนเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะด้านปริมาณ ผู้สำเร็จการฝึกที่ควรมุ่งด้านผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องสามารถแข่งขันกันได้ ระบบการฝากฝึก,หลักสูตร และเนื้อหาการฝึก,กระบวนการฝึก,การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน,การประชาสัมพันธ์,ระบบการ ติดตามและประเมินผลสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต้องมีการพัฒนาเพื่อเป็นการผลิตผู้สำเร็จการฝึกที่สอดคล้อง ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

ทัศนีย์ ใจซื่อ (2525:บทคัดย่อ) ปัญหาการจัดแผนการเรียนการสอนวิชาชีพในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ปัญหาในการจัดการ เรียนวิชาชีพมีปัญหาได้แก่เรื่อง เอกสารหลักสูตร และคู่มือไม่เพียงพอ ได้รับล่าช้าเกินไปขาด ความพร้อมในเรื่องโรงฝึกงานหรือห้องปฏิบัติการ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ครู สอนวิชาชีพมีน้อย

ลือชัย พรหมรัตน์รักษ์ (2534:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหา จัดการเรียนการสอนกลุ่มวิชาอาชีพช่างอุตสาหกรรมใน โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า ปัญหาด้านหลักสูตรทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความเห็น ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ทั้งฝ่ายมีความเห็นว่า หลักสูตรวิชาอาชีพช่างอุตสาหกรรม มีปัญหาซึ่ง สามารถเรียงลำดับของปัญหาคือ เอกสารประกอบหลักสูตร แผนการสอน สำหรับสื่อการเรียน การสอนครูนำของจริงมาใช้ประกอบกิจกรรมได้เหมาะสม โดยคำนึงถึงการนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันส่วนทางด้านการวัดและประเมินผลมีการประเมินผลงานเมื่อนักเรียนปฏิบัติงานใน แต่ละครั้ง ในส่วนการส่งเสริมการใช้หลักสูตร มีการส่งเสริมมากที่สุด เอกสารหลักสูตรคู่มือต่างๆ สำหรับสอนวิชาชีพไม่เพียงพอ โรงเรียนได้รับเอกสารหลักสูตรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่าช้าเกินไป ประกอบกับโรงเรียนยังขาดแคลนผู้มานิเทศหรือนำการใช้หลักสูตรในสาขาวิชาอาชีพ

ศักดิ์ชัย หิริโอ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการเรียนการสอน ของแผนกช่างกลโรงงาน ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. สภาพการเรียนการสอนของแผนกช่างกลโรงงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนมีความเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านการปกครองนักเรียน ด้านกิจกรรมของแผนกมีความเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาการเรียนการสอนของแผนกช่างกลโรงงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านการปกครองนักเรียน ด้านกิจกรรมของแผนก มีความเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

มานะ เกษมโชค (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนวิชาอาชีพช่างอุตสาหกรรม ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการเรียนการสอน พบว่า ด้านหลักสูตรมุ่งหมายของหลักสูตรมีความชัดเจนไม่เพียงพอ และมีเอกสารประกอบหลักสูตรไม่เพียงพอ ด้านวิธีการสอน มีการใช้วิธีการสอนหลายวิธีประกอบกันทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ด้านอาคารสถานที่เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์อยู่ในสภาพที่พอใช้งานได้ ด้านสื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอและอยู่ในสภาพการใช้งานได้ปานกลาง ด้านการวัดและประเมินผลมีการประเมินผลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2. ปัญหาการจัดการเรียนการสอน พบว่า ปัญหาในทุกๆ ด้านโดยรวมแล้วมีปัญหอยู่ในระดับน้อย ด้านครูผู้สอน คือ ครูผู้สอนรับภาระมากเกินไป ด้านหลักสูตร คือ เอกสารหลักสูตรและคู่มือต่างๆ ไม่เพียงพอ ด้านวิธีการสอน คือ ขาดแหล่งความรู้ทางด้านการฝึกทักษะปฏิบัติ ด้านอาคารสถานที่เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ด้านสื่อการเรียนการสอน คือ งบประมาณทางด้านสื่อการเรียนการสอนได้รับน้อยเกินไป และด้านการวัดและประเมินผล คือ ขาดแหล่งวิชาการที่จะให้บริการด้านการวัดผลและประเมินผล

ชัญลักษณ์ พรฤทัยรัตน์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าดังนี้

1. การฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดกลางทั้งภาคอุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมเบามีปัญหาด้านงบประมาณการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านเวลาและวิธีการฝึกอบรม ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านประเมินผลการฝึกอบรม ด้านบุคลากรฝึกอบรม ด้านอุปกรณ์การฝึกอบรม

2. เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการฝึกอบรมของประเภทอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยภาพรวมและเป็นรายได้ บอกว่าโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และขนาดกลาง อุตสาหกรรมเล็กและอุตสาหกรรมเบามีปัญหาการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ประกาศ ชมภูมี (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการเรียนการสอนของนักศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษาโดยรวมและจำแนกตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นนักศึกษาช่างตัดผมเสริมสวย มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

2. นักศึกษาช่างเครื่องยนต์เล็กมีปัญหาการเรียนการสอนโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน (ยกเว้นด้านเนื้อหาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ) มากกว่านักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม พบว่าการจัดการศึกษาทางด้านการฝึกอบรมวิชาชีพ จะบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์ประกอบที่สำคัญ เช่น ครูผู้สอน หลักสูตรการฝึก อาคารสถานที่ เงินอุดหนุน และการประชาสัมพันธ์การฝึก เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณา ปรับปรุง พัฒนา และแก้ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้รับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัดที่ได้รับเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณ 2549 จำนวน 1,062 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายอีก 5 จังหวัดที่ได้รับเงินอุดหนุนในปีงบประมาณ 2549 จำนวน 209 คน

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยของสถาบัน/ศูนย์พัฒนา
ฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
		รุ่นที่ 1/2549	รุ่นที่ 2/2549	รวม
1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก	320	31	29	60
2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์	142	12	10	22
3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย	120	18	16	34
4. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์	265	10	9	19
5. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่	112	12	10	22
6. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน	103	25	27	52
รวม	1,062	108	101	209

หมายเหตุ แผนการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานสถาบันภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานจังหวัดในเครือข่าย ปีงบประมาณ 2549

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้
สอบถามปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย กรมพัฒนา
ฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน มีจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ
แบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้รับการฝึกเกี่ยวกับปัญหา
อุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือจาก
แรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย จำแนกออกเป็น 5 ด้านๆ
ละ 10 ข้อ

- 2.1 ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน
- 2.2 ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน
- 2.3 ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 2.4 ด้านเงินอุดหนุน
- 2.5 ด้านการประชาสัมพันธ์

แบบสอบถามในตอนที 2 จะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 99 – 100)

ระดับปัญหาน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1	หมายถึง	มีปัญหายุ่งในระดับ ร้อยละ	0 - 20
ระดับปัญหาน้อย	มีค่าเท่ากับ 2	หมายถึง	มีปัญหายุ่งในระดับ ร้อยละ	21-40
ระดับปัญหาปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3	หมายถึง	มีปัญหายุ่งในระดับ ร้อยละ	41-60
ระดับปัญหาปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 4	หมายถึง	มีปัญหายุ่งในระดับ ร้อยละ	61-80
ระดับปัญหามากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5	หมายถึง	มีปัญหายุ่งในระดับ ร้อยละ	81-100

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยทั่วไป เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารตำรา ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ข้อมูลจากงานวิจัย รายงานการติดตามและประเมินผล เอกสารทางวิชาการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อินเทอร์เน็ต

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างข้อคำถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามขอบเขตของนิยามเชิงปฏิบัติการของการวิจัย ประกอบด้วยปัญหาอุปสรรคในด้านวิจัย 5 ด้าน แล้วทำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถามพร้อมทั้งนำกลับไปปรับปรุงแก้ไข

- ด้านที่ 1 ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับครูฝึกฝีมือแรงงาน
- ด้านที่ 2 ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึก
- ด้านที่ 3 ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสถานที่ฝึก

ด้านที่ 4 ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับเงินอุดหนุน

ด้านที่ 5 ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์

2.2.4 นำแบบสอบถาม ที่แก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก ก) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม อยู่ในช่วง 0.4 – 1.0 โดยได้ปรับปรุงคำถามที่ต่ำกว่าเกณฑ์จำนวน 3 ข้อ

2.2.5 นำแบบสอบถาม ที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try Out) กับผู้รับการฝึกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน อยู่ระหว่าง .978 - .991 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .994 รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ค

2.2.6 นำแบบสอบถาม ที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

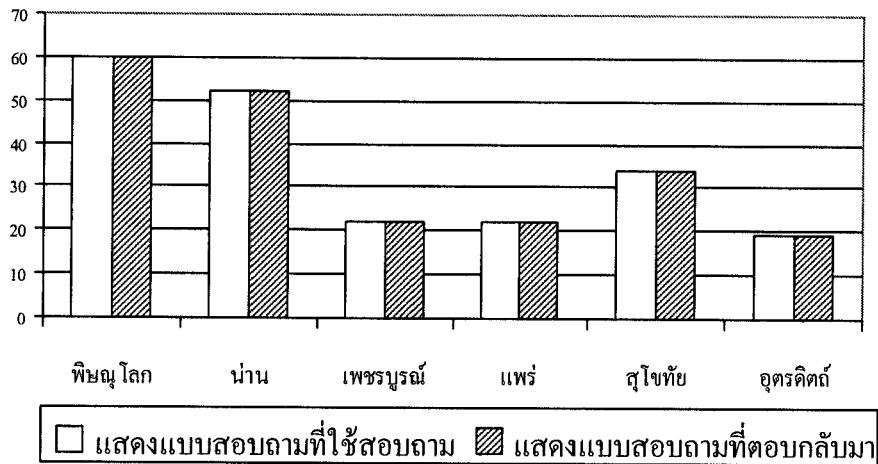
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือที่ออกจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วยตนเองพร้อมทั้งอธิบายชี้แจงวิธีการกรอกข้อมูลและจุดมุ่งหมายในการทำวิจัยครั้งนี้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้รับการฝึก แบ่งออกเป็น 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1/2549 ระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2548 ถึง 14 พฤษภาคม 2549 และ รุ่นที่ 2/2549 ระหว่างวันที่ 16 มกราคม 2549 ถึง 15 กรกฎาคม 2549 รวม 209 คน

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล จำนวน 209 ฉบับ และได้รับคืนจำนวน 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังปรากฏในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละหน่วยงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบพบว่ามีคุณสมบัติของแบบสอบถามทุกฉบับและมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับการฝึก วิเคราะห์โดยใช้สถิติตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2543 : 100)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับปัญหามากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับปัญหามาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปัญหาปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับปัญหาน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับปัญหาน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามหน่วยงานฝึกอบรม โดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายโดยการทดสอบค่าที (t-test)

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ที่มีต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายใช้การวิเคราะห์เนื้อหาซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่ากลางเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย 5 จังหวัด ซึ่ง ได้แก่ จังหวัดเพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ แพร่ และน่าน โดยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยใช้ค่าสถิติ (t-test) มีสูตรดังนี้

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองค่า

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}$$

t	=	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
\overline{X}_1	=	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\overline{X}_2	=	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	=	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	=	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
N_1	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
N_2	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายพร้อมทั้งเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ สาขาอาชีพที่กำลังฝึกและหน่วยงานที่ฝึก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย จำนวน 5 ด้านคือ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านเงินอุดหนุน และด้านการประชาสัมพันธ์

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย จำนวน 209 คน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ สาขาอาชีพและหน่วยงานที่จัดฝึกฝีมือแรงงานได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
- ม.3 หรือต่ำกว่า	97	46.41
- ม.6 / ปวช.	73	34.93
- อนุปริญญา / ปวส./ปวท.	33	15.79
- ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	6	2.87
รวม	209	100
อายุ		
- อายุระหว่าง 15 – 18 ปี	115	55.02
- อายุมากกว่า 18 ปี	94	44.98
รวม	209	100
สาขาอาชีพ		
- สาขาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ (ช่างเดินสายไฟฟ้า/ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ/ช่างอิเล็กทรอนิกส์/ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์/ช่างซ่อมวิทยุโทรทัศน์/พนักงานบันทึกข้อมูล)	73	34.93
- สาขาช่างเครื่องกล(ช่างยนต์/ช่างเคาะ-ฟันสิริยนต์/ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์)	53	25.36
- สาขาธุรกิจบริการ (ผู้ประกอบอาหารไทย/นวดแผนไทย)	52	24.88
- สาขาช่างก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์ (ช่างก่ออิฐ-ฉาบปูน/ช่างไม้เครื่องเรือน/ช่างประกอบโครงอลูมิเนียม/ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี)	17	8.13

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
- สาขาช่างอุตสาหกรรม (ช่างเชื่อมไฟฟ้า/ช่างโลหะแผ่น/ช่างกลึง/ช่างเครื่องมือกล/ช่างปรับ)	14	6.70
รวม	209	100
หน่วยงานที่จัดฝึก		
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก	60	28.71
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน	52	24.89
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย	34	16.27
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์	22	10.53
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่	22	10.53
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์	19	9.09
รวม	209	100

ตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 46.41 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 15 – 18 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.02 เข้ารับการฝึกในสาขาอาชีพคือ สาขาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ (ช่างเดินสายไฟฟ้า/ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ/ช่างอิเล็กทรอนิกส์/ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ /ช่างซ่อมวิทยุโทรทัศน์/พนักงานบันทึกข้อมูล) คิดเป็นร้อยละ 34.93 และเข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก คิดเป็นร้อยละ 28.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่ายที่รวบรวมโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน จำแนกเป็นปัญหาอุปสรรคในด้านต่าง ๆ รวมเป็น 5 ด้าน คือ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านหลักสูตร การฝึกฝีมือแรงงาน ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านเงินอุดหนุนและด้านการ ประชาสัมพันธ์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.32

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูฝึกฝีมือแรงงาน	N=60		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ปัญหาการฝึกขาดตารางการให้คะแนน (Progress Chart) ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบ ความก้าวหน้า	4.07	1.88	มาก
2. ครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร	3.72	1.21	มาก
3. ครูฝึกไม่ได้ เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน	3.68	1.23	มาก
4. ครูฝึกไม่ได้เสียสละอุทิศเวลาให้กับงานสอน	3.62	1.34	มาก
5. ครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลาย แก่ผู้รับการฝึก	3.55	1.18	มาก
6. ครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงานให้รู้จัก ใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ	3.45	1.28	ปานกลาง
7. ครูฝึกไม่ได้สอนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.45	1.28	ปานกลาง
8. ขาดการสาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับ การฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ	3.30	1.34	ปานกลาง
9. ครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ที่ดี ต่อผู้รับการฝึกได้	3.22	1.29	ปานกลาง
10 ขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็น และสามารถทำงานร่วมงานกับเพื่อนได้	3.18	1.26	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53		มาก

ตารางที่ 4.2 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ภาพรวมด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการฝึกขาดตารางการให้ คะแนน (Progress Chart) ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบความก้าวหน้า ปัญหาครูฝึกขาดทักษะในการใช้ เครื่องมือเครื่องจักร ปัญหาครูฝึกไม่ได้เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัญหาครู ฝึกไม่ได้เสียสละอุทิศเวลาให้กับงานสอนปัญหาครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ ผู้รับการฝึก ปัญหาครูฝึกไม่ได้สอนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ปัญหาขาดการสาธิต ชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาครูฝึกไม่สามารถ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้ และปัญหาขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิด เป็นทำเป็นและสามารถทำงานร่วมงานกับเพื่อนได้

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน	N=60		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน	3.92	1.01	มาก
2. เนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม	3.57	1.27	มาก
3. จุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก	3.52	1.20	มาก
4. ครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ	3.50	1.31	มาก
5. หลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงาน อุตสาหกรรม	3.42	1.33	ปานกลาง
6. เนื้อหาวิชาในหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ	3.38	1.25	ปานกลาง
7. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก	3.17	1.51	ปานกลาง
8. การใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอนทฤษฎี	2.90	1.32	ปานกลาง
9. วัสดุฝึกไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ	2.88	1.48	ปานกลาง
10. ในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก	2.87	1.29	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31		ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ภาพรวมด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงานมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน ปัญหาเนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ปัญหาจุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก ปัญหาครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบปัญหาหลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม ปัญหาเนื้อหาวิชาในหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ ปัญหาระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก ปัญหาการใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี ปัญหาวัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	N=60		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม	3.71	1.25	มาก
2. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี	3.47	1.38	ปานกลาง
3. สถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก	3.42	1.39	ปานกลาง
4. การจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม	3.37	1.35	ปานกลาง
5. สถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ	3.33	1.38	ปานกลาง
6. อาคารสถานที่ฝึกงานขาดการจัดระเบียบความปลอดภัย	3.10	1.32	ปานกลาง
7. สถานที่ฝึกตั้งอยู่ในทำเลที่ห่างไกลกับชุมชน	2.85	1.86	ปานกลาง
8. สภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน	2.60	1.32	ปานกลาง
9. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึก	2.32	1.18	ปานกลาง
10. สถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก	2.13	1.05	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03		ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ภาพรวมด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม ปัญหาสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี ปัญหาสถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก ปัญหาการจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม ปัญหาสถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ ปัญหาอาคารสถานที่ฝึกงานงานขาดการจัดระบบความปลอดภัย ปัญหาสถานที่ฝึกตั้งอยู่ในทำเลที่ห่างไกลกับชุมชน ปัญหาสภาพการจัดห้องเรียน ทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน ปัญหาสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึก ปัญหาสถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านเงินอุดหนุน

เงินอุดหนุน	N=60		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน	4.02	1.96	มาก
2. จำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	3.83	1.11	มาก
3. สาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึก ฝึกไม่จบ เพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป	3.47	1.42	ปานกลาง
4. ถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุน ท่านจะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่	3.35	1.40	ปานกลาง
5. ท่านไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน	3.27	1.29	ปานกลาง
6. หน่วยงานที่ท่านฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ	3.15	1.36	ปานกลาง
7. เงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้ารับการฝึกที่นี่	3.10	1.37	ปานกลาง
8. ท่านไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์	3.08	1.33	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

เงินอุดหนุน	N=60		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
9. เงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้	2.65	1.27	ปานกลาง
10. ชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดหาให้ไม่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	2.37	1.23	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22		ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ภาพรวมด้านเงินอุดหนุน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน ปัญหาจำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ปัญหาสาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึกและฝึกไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป ปัญหาถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุน จะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่ ปัญหาการไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน ปัญหาหน่วยงานที่ฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ ปัญหาเงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ตัดสินใจเข้ามารับการฝึกที่นี่ ปัญหาการไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ ปัญหาเงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้ ปัญหาชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดหาให้ไม่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์	N=60		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ข่าวดารกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประชาสัมพันธ์ ทางสถานีโทรทัศน์	4.10	1.86	มาก
2. ไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของ สถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในงานประเพณี ท้องถิ่น	4.02	1.93	มาก
3. ไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ของสถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจากหอกระจายข่าวประจำ หมู่บ้าน	3.95	1.95	มาก
4. การประกาศข่าวการรับสมัครของสถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน	3.83	1.19	มาก
5. ไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการรับ สมัครเข้าฝึกอาชีพ	3.73	1.22	มาก
6. ไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดออกประชาสัมพันธ์ หรือแนะนำแนวการฝึกอาชีพ ในโรงเรียนหรือในชุมชน	3.72	1.99	มาก
7. ท่านไม่เคยช่วยทาง สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัด ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและการกิจต่างๆ	3.63	1.15	มาก
8. ข่าวดารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ	3.60	1.32	มาก
9. ไม่พบสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อ เผยแพร่ภารกิจข่าวสาร	3.32	1.47	ปานกลาง
10. ข่าวดารที่ติดป้ายประจ สัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัด ไม่เป็นปัจจุบัน	3.18	1.36	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70		มาก

ตารางที่ 4.6 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ภาพรวมด้านการประชาสัมพันธ์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาข่าวสารกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์ ปัญหาการไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในงานประเพณีท้องถิ่น ปัญหาการไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ปัญหาการประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน ปัญหาการไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ปัญหาการไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดออกประชาสัมพันธ์หรือแนะนำแนวการฝึกอาชีพในโรงเรียนหรือในชุมชน ปัญหาการไม่เคยช่วยทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและภารกิจต่างๆ ปัญหาข่าวสารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ ปัญหาการไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร และปัญหาข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ไม่เป็นปัจจุบัน

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูฝึกฝีมือแรงงาน	N=52		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร	4.11	1.92	มาก
2. ครูฝึกไม่ได้เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.78	1.81	มาก
3. ครูฝึกไม่ได้สอนการปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพภาคปฏิบัติ	3.73	1.79	มาก
4. ครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้	3.65	11.90	มาก
5. ครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้เข้ารับการฝึก	3.37	1.35	ปานกลาง
6. ครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงาน ให้รู้จักใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ	3.33	1.38	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ครูฝึกฝีมือแรงงาน	N=52		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
7. ขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็น และสามารถทำงานร่วมงานกับเพื่อน ได้	3.33	1.38	ปานกลาง
8. ขาดการสาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ	2.60	1.32	ปานกลาง
9. ครูฝึกไม่ได้เสียสละอุทิศเวลาให้กับงานสอน	2.13	1.05	น้อย
10. ในระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน (Progress Chart) ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบความก้าวหน้า	2.13	1.05	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.83		ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ภาพรวมด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร ปัญหาครูฝึกไม่ได้เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัญหาครูฝึกไม่ได้สอน การปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพภาคปฏิบัติ ปัญหาครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้รับการฝึกได้ ปัญหาครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้รับการฝึก ปัญหาครูฝึกขาด การสอนให้มีวินัยในการทำงาน ให้รู้จักใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ ปัญหาขาดการสอนให้ผู้รับ การฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็น และสามารถทำงานร่วมงานกับเพื่อนได้ ปัญหาขาดการสาธิตชี้แจงขั้นตอนการ ปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาครูฝึกไม่ได้เสียสละอุทิศเวลาให้กับงาน สอน ปัญหาระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน (Progress Chart) ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบ ความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน	N=52		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก	3.90	1.83	มาก
2. จุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก	3.96	1.79	มาก
3. ครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ	3.90	11.69	มาก
4. ครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน	3.83	1.88	มาก
5. เนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม	3.67	1.88	มาก
6. การใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี	3.65	1.76	ปานกลาง
7. วัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ	3.63	1.95	ปานกลาง
8. หลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม	3.63	1.79	ปานกลาง
9. ในหลักสูตรหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้ผู้ฝึก	3.61	1.95	ปานกลาง
10. ในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐาน แต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก	3.61	1.95	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73		มาก

ตารางที่ 4.8 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ภาพรวมด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาระยะเวลาในการฝึกมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาที่ฝึก ปัญหาจุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก ปัญหาครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ ปัญหาครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน ปัญหาเนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ปัญหาการใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอน

ภาคทฤษฎี ปัญหาวัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาหลักสูตรขาดการส่งเสริม
ประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม ปัญหาในหลักสูตรหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้ผู้ฝึก
ปัญหาในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สถานที่ฝึกฝีมือแรงงาน	N=52		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. สถานที่ฝึกมีทำเลตั้งอยู่ในที่ห่างไกลกับชุมชน	4.23	1.83	มาก
2. มีปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ ฝึกอบรม	4.11	1.81	มาก
3. อาคารสถานที่ฝึกงานขาดการจัดระบบความ ปลอดภัย	3.69	1.87	มาก
4. สถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ	3.67	1.81	มาก
5. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่พอต่อ การฝึก	3.65	1.97	มาก
6. สถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้า รับการฝึก	3.52	1.96	มาก
7. การจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้ง เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม	3.37	1.35	ปานกลาง
8. สภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมี เสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน	3.00	1.32	ปานกลาง
9. สถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับ การฝึก	2.60	1.32	ปานกลาง
10. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ ขาดการดูแลรักษาความ สะอาดที่ดี	2.13	1.05	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39		ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ภาพรวมด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่
ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาสถานที่ฝึกมีทำเล

ตั้งอยู่ในที่ห่างไกลกับชุมชน ปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม ปัญหาอาคารสถานที่ฝึกงานงานขาดการจัดระบบความปลอดภัย ปัญหาฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ ปัญหาสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึก ปัญหาสถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก ปัญหาการจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม ปัญหาสภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน ปัญหาสถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก ปัญหาสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านเงินอุดหนุน

เงินอุดหนุน	N=52		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน	3.96	1.88	มาก
2. สาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึก ฝึกไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป	3.79	1.91	มาก
3. ถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุน ท่านจะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่	3.77	1.02	มาก
4. จำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	3.73	1.82	มาก
5. ท่านไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์	3.73	1.32	มาก
6. เงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามารับการฝึก อาชีพที่นี่	3.63	1.83	มาก
7. ท่านไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน	3.37	1.35	ปานกลาง
8. หน่วยงานที่ท่านฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ	3.10	1.32	ปานกลาง
9. เงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่าครองชีพของตัวผู้รับการฝึกได้	2.60	1.32	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

เงินอุดหนุน	N=52		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
10. ชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดทำให้ไม่มีความ เหมาะกับการปฏิบัติงานเนื่องจากงบประมาณจำกัด	2.13	1.05	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38		ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ภาพรวมด้านเงินอุดหนุน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน ปัญหาสาเหตุที่มีผู้รับ การฝึกบางคนละทิ้งการฝึกฝึกไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป ปัญหาถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุนจะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่ ปัญหาจำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ปัญหาท่านไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ ปัญหาเงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ตัดสินใจเข้ามารับการฝึกอาชีพที่นี่ ปัญหาท่านไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน ปัญหาหน่วยงานที่ท่านฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ ปัญหาเงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้ ปัญหาชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดทำให้ไม่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ด้านการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์	N=52		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การประกาศข่าวสารการรับสมัครของ สถาบัน/ศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่ สู่สาธารณชน	4.56	1.61	มากที่สุด
2. ท่านไม่เคยช่วยทาง สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดในการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมและภารกิจต่างๆ	4.11	1.78	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การประชาสัมพันธ์	N=52		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
3. ไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ	4.10	1.53	มาก
4. ข่าวดารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์	4.08	1.79	มาก
5. ข่าวดารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ	3.86	1.99	มาก
6. ไม่มีข่าวการประกาศรับสมัครเข้าฝึกอาชีพของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	3.75	1.74	มาก
7. ไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ออกประชาสัมพันธ์ หรือแนะแนวการฝึกอาชีพในโรงเรียนหรือในชุมชน	3.37	1.36	ปานกลาง
8. ไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในงานประเพณีท้องถิ่น	3.36	1.34	ปานกลาง
9. ไม่พบสิ่งพิมพ์ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร	3.39	1.38	ปานกลาง
10. ข่าวดารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไม่เป็นปัจจุบัน	2.13	1.05	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67		มาก

ตารางที่ 4.11 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ภาพรวมด้านการประชาสัมพันธ์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน ปัญหาการไม่เคยช่วยทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและภารกิจต่างๆ ปัญหาไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ปัญหาข่าวดารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทาง

สถานีโทรทัศน์ ปัญหาข่าวสารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาด การประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ ปัญหาไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ปัญหาไม่พบ เจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือจังหวัด ออกประชาสัมพันธ์หรือแนะนำการฝึกอาชีพใน โรงเรียนหรือในชุมชน ปัญหาไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในงานประเพณีท้องถิ่น ปัญหาไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร ปัญหาข่าวสารที่ติดบนป้าย ประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไม่เป็นปัจจุบัน

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูฝึกฝีมือแรงงาน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้รับการฝึก	3.04	1.17	ปานกลาง
2. ครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร	2.04	1.90	น้อย
3. ขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็น และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้	2.00	1.97	น้อย
4. ขาดการสาธิต การชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ	2.00	1.92	น้อย
5. ครูฝึกไม่ได้ เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2.00	1.57	น้อย
6. ครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงาน ให้รู้จักใช้และ เก็บ เครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ	1.95	1.99	น้อย
7. ในระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน (Progress Chart) ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบความก้าวหน้า	1.86	1.17	น้อย
8. ครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้	1.77	1.15	น้อย
9. ครูฝึกไม่ได้สอนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	1.72	1.93	น้อย

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ครูฝึกฝีมือแรงงาน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
10. ครูฝึกไม่ได้เสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานสอน	1.68	1.94	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.00		น้อย

ตารางที่ 4.12 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับ น้อย โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการ ถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้รับการฝึก ปัญหาการฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร ปัญหา ขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็นและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้ ปัญหาขาดการ สาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาครูฝึกไม่ได้ เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัญหาครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการ ทำงานให้รู้จักใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ ปัญหาในระหว่างการฝึกขาดตารางการให้ คะแนน (Progress Chart) ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบความก้าวหน้า ปัญหาครูฝึกไม่สามารถ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้ ปัญหาครูฝึกไม่ได้สอนการปลูกฝังทัศนคติที่ดี ต่อวิชาชีพ ปัญหาครูฝึกไม่ได้เสียสละอุทิศเวลาให้กับงานสอน

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. วัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ	2.54	1.10	ปานกลาง
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขา อาชีพที่ฝึก	2.32	1.36	ปานกลาง
3. การใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี	2.32	1.32	น้อย
4. เนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของ อุตสาหกรรม	2.13	1.12	น้อย

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
5. เนื้อหาวิชาในหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ	2.04	1.13	น้อย
6. หลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม	1.91	1.97	น้อย
7. ครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน	1.86	1.89	น้อย
8. ในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก	1.86	1.04	น้อย
	1.82	1.01	น้อย
9. ครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ			
10. จุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก	1.68	1.94	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.04		น้อย

ตารางที่ 4.1² พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาวัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก ปัญหาการใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี ปัญหาเนื้อหาวิชาในหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ ปัญหาเนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ปัญหาหลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม ปัญหาครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน ปัญหาในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก ปัญหาครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ ปัญหาจุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีปัญหา การเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม	3.18	1.40	ปานกลาง
2. สถานที่ฝึกตั้งอยู่ในทำเลที่ห่างไกลกับชุมชน	3.00	1.23	ปานกลาง
3. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ ไม่เพียงพอต่อการฝึก	2.54	1.18	ปานกลาง
4. การจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้ง เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม	2.36	1.79	น้อย
5. สถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก	2.32	1.21	น้อย
6. สถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับ การฝึก	2.27	1.93	น้อย
7. สถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ	2.27	1.16	น้อย
8. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ ขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี	2.14	1.08	น้อย
9. อาคารสถานที่ฝึกงานขาดการจัดระบบความปลอดภัย	2.04	1.13	น้อย
10. สภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจาก มีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน	1.86	1.83	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.39		น้อย

ตารางที่ 4.14 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมด้านสถานที่ฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ใน
ระดับน้อย โดยเรียงลำดับปัญหาจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึง
สถานที่ฝึกอบรม ปัญหาสถานที่ฝึกมีทำเลตั้งอยู่ในที่ห่างไกลกับชุมชน ปัญหาสถานที่ฝึก
ภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึก ปัญหาการจัดสถานที่ฝึกอบรมขาด
การจัดวางและติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม ปัญหาสถานที่ฝึกอบรมมี
บรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก ปัญหาสถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้า
รับการฝึก ปัญหาสถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ ปัญหาสถานที่ฝึก
ภาคปฏิบัติขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี ปัญหาอาคารสถานที่ฝึกงานขาดการจัดระบบ

ความปลอดภัย ปัญหาสภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านเงินอุดหนุน

เงินอุดหนุน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน	2.95	1.33	ปานกลาง
2. จำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	2.82	1.43	ปานกลาง
3. ถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุนท่านจะฝีกต่อไปจนจบหรือไม่	2.45	1.40	น้อย
4. ชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดหาให้ไม่มี ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	2.41	1.01	น้อย
5. เงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้	2.27	1.20	น้อย
6. ท่านไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน	2.18	1.01	น้อย
7. หน่วยงานที่ท่านฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ	2.18	1.01	น้อย
8. ท่านไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์	2.09	1.19	น้อย
9. เงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามารับการฝึกอาชีพที่นี่	1.91	1.02	น้อย
10. สาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึกฝึกไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุน หรือได้รับช้าเกินไป	1.77	1.92	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.30		น้อย

ตารางที่ 4.15 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมด้านเงินอุดหนุน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน ปัญหาจำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ปัญหาถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุนจะฝักต่อไปจนจบหรือไม่ ปัญหาชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดหาให้ไม่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ปัญหาเงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้ ปัญหาท่านไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน ปัญหาหน่วยงานที่ฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ ปัญหาท่านไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ ปัญหาเงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ตัดสินใจเข้ามารับการฝึกอาชีพที่นี่ ปัญหาสาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึกฝักไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การประกาศข่าวสารการรับสมัครของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน	3.36	1.00	มาก
2. ไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ	2.86	1.12	ปานกลาง
3. ข่าวสาร กิจกรรมของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์	2.86	1.12	ปานกลาง
4. ข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไม่เป็นปัจจุบัน	2.77	1.02	ปานกลาง
5. ไม่พบสื่อ สิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร	2.73	1.93	ปานกลาง
6. ท่านไม่เคยช่วยทางข่าวสารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมและภารกิจต่างๆ	2.68	1.21	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การประชาสัมพันธ์	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
7. ไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครฝึกอาชีพ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	2.68	1.09	ปานกลาง
8. ข่าวสารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ	2.64	1.09	ปานกลาง
9. ไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในงานประเพณีท้องถิ่น	2.45	1.14	น้อย
10. ไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดออกประชาสัมพันธ์ หรือแนะนำการฝึกอาชีพในโรงเรียนหรือในชุมชน	2.41	1.30	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.74		ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมด้านการประชาสัมพันธ์ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน ปัญหาไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ปัญหาข่าวสาร กิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์ ปัญหาข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไม่เป็นปัจจุบัน ปัญหาไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร ปัญหาท่านไม่เคยช่วยทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและภารกิจต่างๆ ปัญหาไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ปัญหาข่าวสารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ ปัญหาไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในงานประเพณีท้องถิ่น ปัญหาไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดออกประชาสัมพันธ์หรือแนะนำการฝึกอาชีพในโรงเรียน หรือในชุมชน

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูฝึกฝีมือแรงงาน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร	3.73	1.31	มาก
2. ขาดการ สาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ	3.32	1.21	ปานกลาง
3. ในระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน(Progress Chart) ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบ	3.09	1.11	ปานกลาง
4. ครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้เข้ารับการฝึก	3.04	1.17	ปานกลาง
5. ขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็น และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ได้	2.86	1.17	น้อย
6. ครูฝึกไม่ได้ เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2.86	1.32	น้อย
7. ครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงาน ให้รู้จักใช้ และ เก็บ เครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ	2.82	1.05	น้อย
8. ครูฝึกไม่ได้เสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานสอน	2.86	1.21	น้อย
9. ครูฝึกไม่ได้สอนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	2.64	1.13	น้อย
10. ครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ต่อผู้รับการฝึกได้	2.41	1.18	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.96		ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ภาพรวมด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร ปัญหาขาดการสาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาในระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน (Progress Chart) ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบความก้าวหน้า ปัญหาครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้รับการฝึก ปัญหาขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็นและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้ ปัญหาครูฝึกไม่ได้

เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานปัญหาครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงานให้รู้จักใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ ปัญหาครูฝึกไม่ได้เสียสละอุทิศเวลาให้กับงานสอน ปัญหาครูฝึกไม่ได้สอนการ

ปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ปัญหาครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี	3.64	1.36	มาก
2. หลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงาน อุตสาหกรรม	3.09	1.02	ปานกลาง
3. เนื้อหาวิชาในหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อการนำไป ประกอบอาชีพ	3.09	1.31	ปานกลาง
4. ครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน	3.00	1.23	ปานกลาง
5. ครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ ผู้รับการฝึกได้ทราบ	2.95	1.29	ปานกลาง
6. ครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน	2.91	1.92	ปานกลาง
7. ในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐาน แต่ไม่มีการฝึก ให้กับผู้รับการฝึก	2.82	1.14	ปานกลาง
8. จุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการ ของผู้รับการฝึก	2.73	1.28	ปานกลาง
9. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับ สาขาอาชีพที่ฝึก	2.59	1.14	ปานกลาง
10. เนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของ อุตสาหกรรม	2.59	1.10	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.94		ปานกลาง

ตารางที่ 4.18 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ภาพรวมด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการใช้สื่อไม่เหมาะสม ในการสอนภาคทฤษฎี ปัญหาหลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม ปัญหา เนื้อหาวิชาในหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ ปัญหาครูฝึกไม่ได้แจกเอกสาร ประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน ปัญหาครูฝึกขาดการชี้แจง จุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ ปัญหาครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตร เพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน ปัญหาในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึก ให้กับผู้รับการฝึก ปัญหาจุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก ปัญหา ระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก ปัญหาเนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อ การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม	3.04	1.17	ปานกลาง
2. สถานที่ฝึกมีทำเลตั้งอยู่ในที่ห่างไกลกับชุมชน	2.59	1.10	ปานกลาง
3. สถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ	2.41	1.30	น้อย
4. สถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก	2.32	1.39	น้อย
5. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึก	2.27	1.16	น้อย
6. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ ขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี	2.27	1.28	น้อย
7. สภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน	2.27	1.16	น้อย
8. อาคารสถานที่ฝึกงานขาดการจัดระบบความปลอดภัย	2.23	1.07	น้อย

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
9. การจัดสถานที่ฝึกอบรมขนาดการจัดวางและติดตั้ง เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่เหมาะสม	2.09	1.92	น้อย
10. สถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับ การฝึก	2.04	1.09	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.35		น้อย

ตารางที่ 4.19 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ภาพรวมด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ ฝึกอบรม ปัญหาสถานที่ฝึกมีทำเลตั้งอยู่ในที่ห่างไกลกับชุมชน ปัญหาสถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวก พื้นฐานไม่เพียงพอ ปัญหาสถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่นำเข้ารับการฝึก ปัญหา สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึก ปัญหาสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ ขนาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี ปัญหาสภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียง ดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วนปัญหาอาคารสถานที่ฝึกงานงานขนาดการจัดระบบความ ปลอดภัย ปัญหาการจัดสถานที่ฝึกอบรมขนาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม ปัญหาสถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก

ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านเงินอุดหนุน

เงินอุดหนุน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้า ไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน	3.18	1.76	ปานกลาง
2. ชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดหาให้ไม่มี ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.00	1.60	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

เงินอุดหนุน	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
3. จำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	3.00	1.66	ปานกลาง
4. สาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึก ฝึกไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป	2.73	1.55	ปานกลาง
5. ถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุน ท่านจะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่	2.41	1.44	น้อย
6. เงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้	2.32	1.21	น้อย
7. ท่านไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์	2.32	1.29	น้อย
8. เงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามารับการฝึก อาชีพที่นี่	2.32	1.08	น้อย
9. ท่านไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน	2.23	1.38	น้อย
10. หน่วยงานที่ท่านฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้าน การประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ	1.91	1.11	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.54		ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ภาพรวมด้านเงินอุดหนุน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน ปัญหาชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดทำให้ไม่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ปัญหาจำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ปัญหาสาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึก ฝึกไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป ปัญหาถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุนจะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่ ปัญหาเงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้ ปัญหาการไม่ได้นำเอาเงิน

อุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ ปัญหาการเงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ตัดสินใจเข้ารับการฝึกอาชีพที่นี่ ปัญหาการไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน ปัญหาการหน่วยงานที่ฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ

ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ด้านการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารการรับสมัครของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน	4.36	1.90	มาก
2. ไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร	3.95	1.72	มาก
3. ไม่มีข่าวประชาสัมพันธ์การรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	3.73	1.08	มาก
4. ไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ	3.59	1.05	มาก
5. ข่าวสารหรือกิจกรรมของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ	3.59	1.10	มาก
6. ข่าวสาร กิจกรรมของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์	3.54	1.22	มาก
7. ไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ออกประชาสัมพันธ์ หรือแนะนำการฝึกอาชีพ ในโรงเรียนหรือในชุมชน	3.41	1.05	มาก
8. ข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไม่ เป็นปัจจุบัน	3.32	1.99	มาก
9. ไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในงานประเพณีท้องถิ่น	3.00	1.11	ปานกลาง

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การประชาสัมพันธ์	N=22		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
10. ท่านไม่เคยช่วยทาง สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมและภารกิจต่าง ๆ	2.77	1.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52		มาก

ตารางที่ 4.21 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ ภาพรวมด้านการประชาสัมพันธ์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณะชน ปัญหาการไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร ปัญหาการไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ปัญหาการไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ปัญหาข่าวสารหรือกิจกรรมของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ ปัญหาข่าวสารกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์ ปัญหาการไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดออกประชาสัมพันธ์หรือแนะนำการฝึกอาชีพในโรงเรียนหรือในชุมชน ปัญหาข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไม่เป็นปัจจุบัน ปัญหาการไม่พบข่าวประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในงานประเพณีท้องถิ่น ปัญหาการไม่เคยช่วยทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและภารกิจต่าง ๆ

ตารางที่ 4.22 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูฝึกฝีมือแรงงาน	N=19		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร	2.58	1.43	ปานกลาง
2. ครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้รับการฝึก	2.21	1.18	น้อย
3. ในระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน (Progress Chart) เปิดให้ผู้รับการฝึกทราบความก้าวหน้า	2.21	1.44	น้อย
4. ขาดการสาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึก เข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ	2.16	1.12	น้อย
5. ครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงาน ให้รู้จักใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ	2.05	1.13	น้อย
6. ครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้	2.05	1.31	น้อย
7. ครูฝึกไม่ได้เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1.89	1.33	น้อย
8. ครูฝึกไม่ได้สอนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	1.89	1.24	น้อย
9. ครูฝึกไม่ได้เสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานสอน	1.74	1.20	น้อย
10. ขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็น และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้	1.68	1.11	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.04		น้อย

ตารางที่ 4.22 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี ภาพรวมด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร ปัญหาการฝึกขาดการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้รับการฝึก ปัญหาในการระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน (Progress Chart) เปิดให้ผู้รับการฝึกทราบความก้าวหน้า ปัญหาขาดการสาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงานให้รู้จักใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ ปัญหาครูฝึก

ไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้ ปัญหาครูฝึกไม่ได้เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัญหาครูฝึกไม่ได้สอนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ปัญหาครูฝึกไม่ได้เสียสละอุทิศเวลาให้กับงานสอน ปัญหาขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็นและสามารถทำงานร่วมงานกับเพื่อนได้

ตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน	N=19		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. จุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก	2.58	1.39	ปานกลาง
2. วัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ	2.58	1.26	ปานกลาง
3. ในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐาน แต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก	2.53	1.50	ปานกลาง
4. หลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม	2.47	1.26	ปานกลาง
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก	2.42	1.17	ปานกลาง
6. การใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี	2.37	1.50	ปานกลาง
7. เนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม	2.37	1.26	น้อย
8. เนื้อหาวิชาในหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ	2.21	1.51	น้อย
9. ครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ	2.16	1.30	น้อย
10. ครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน	2.10	1.45	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.37		น้อย

ตารางที่ 4.23 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรดิตถ์ ภาพรวมด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาจุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก ปัญหาวัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก ปัญหาหลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม ปัญหาระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก ปัญหาการใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี ปัญหาเนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ปัญหาเนื้อหาวิชาในหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ ปัญหาครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ ปัญหาครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.24 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	N=19		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. สถานที่ฝึกมีทำเลที่ตั้งอยู่ในที่ห่างไกลกับชุมชน	3.53	1.43	มาก
2. มีปัญหา การเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม	3.53	1.35	มาก
3. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึก	3.05	1.39	ปานกลาง
4. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ ขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี	2.89	1.63	ปานกลาง
5. สถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ	2.68	1.16	ปานกลาง
6. การจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม	2.58	1.07	ปานกลาง
7. อาคารสถานที่ฝึกงานขาดการจัดระบบความปลอดภัย	2.37	1.26	ปานกลาง

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

สถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	N=19		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
8. สถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก	2.21	1.23	น้อย
9. สถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก	2.16	1.34	น้อย
10. สภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน	2.00	1.15	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.70		ปานกลาง

ตารางที่ 4.24 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรดิตถ์ ภาพรวมด้านสถานที่ฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการฝึกมีทำเลที่ตั้งอยู่ในที่ห่างไกลกับชุมชน ปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม ปัญหาสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึกปัญหาสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี ปัญหาสถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ ปัญหาการจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม ปัญหาอาคารสถานที่ฝึกงานงานขาดการจัดระบบความปลอดภัย ปัญหาสถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก ปัญหาสถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก ปัญหาสภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน

ตารางที่ 4.25 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านเงินอุดหนุน

เงินอุดหนุน	N=19		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. จำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	4.31	1.24	มาก
2. การจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน	3.89	1.19	มาก
3. เงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามารับการฝึก อาชีพที่นี่	3.89	1.29	มาก
4. ชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดทำให้ ไม่มี ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.68	1.45	มาก
5. สาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึก ฝึกไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุน หรือรับช้าเกินไป	3.58	1.30	มาก
6. ถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุนท่านจะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่	3.58	1.30	มาก
7. เงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้	3.47	1.43	ปานกลาง
8. ท่านไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน	3.21	1.51	ปานกลาง
9. หน่วยงานที่ท่านฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ	2.47	1.50	น้อย
10. ท่านไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์	2.37	1.21	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44		ปานกลาง

ตารางที่ 4.25 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรดิตถ์ ภาพรวมด้านเงินอุดหนุน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาจำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ปัญหาการจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความ ต้องการใช้เงิน ปัญหาเงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามารับการฝึกอาชีพที่นี้ ปัญหาชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดหาให้ไม่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ปัญหาสาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึก ๆ ไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป ปัญหาถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุนจะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่ ปัญหาเงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้ ปัญหาไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน ปัญหาหน่วยงานที่ท่านฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออม ให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ ปัญหาไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ 4.26 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์	N=19		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ข่าวสาร กิจกรรม ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด ขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์	4.21	1.18	มาก
2. ไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด ออกประชาสัมพันธ์หรือแนะนำการฝึกอาชีพ ในโรงเรียนหรือในชุมชน	4.00	1.15	มาก
3. ไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด เพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร	4.00	1.25	มาก
4. ไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพของสถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จากหอกระจายข่าวหมู่บ้าน	3.68	1.33	มาก
5. ไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรม การรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ	3.68	1.38	มาก
6. ข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ ศูนย์ พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดไม่เป็นปัจจุบัน	3.58	1.26	มาก

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การประชาสัมพันธ์	N=19		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
7. ข่าวสาร หรือ กิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ	3.53	1.26	มาก
8. ไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในงานประเพณีท้องถิ่น	3.47	1.47	ปานกลาง
9. การประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน	3.26	1.41	ปานกลาง
10. ท่านไม่เคยช่วยทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและภารกิจต่าง ๆ	2.84	1.07	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62		มาก

ตารางที่ 4.26 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรดิตถ์ ภาพรวมด้านการประชาสัมพันธ์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาข่าวสารกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานี โทรทัศน์ ปัญหาการไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดออกประชาสัมพันธ์หรือแนะนำการฝึกอาชีพในโรงเรียนหรือในชุมชน ปัญหาการไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร ปัญหาการไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านปัญหาการไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ปัญหาข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไม่ เป็นปัจจุบัน ปัญหาข่าวสารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ ปัญหาการพบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในงานประเพณีท้องถิ่น ปัญหาการประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน ปัญหาการไม่เคยช่วยทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและภารกิจต่างๆ

ตารางที่ 4.27 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูฝึกฝีมือแรงงาน	N=34		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ขาดการสาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึก เข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ	3.53	1.71	มาก
2. ครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงานให้รู้จักใช้ และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ	3.53	0.90	มาก
3. ครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร	3.47	1.93	ปานกลาง
4. ครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ ผู้รับการฝึก	3.47	1.93	ปานกลาง
5. ครูฝึกไม่ได้เสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานสอน	3.47	1.93	ปานกลาง
6. ครูฝึกไม่ได้สอนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.26	1.93	ปานกลาง
7. ขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็นและ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้	3.23	1.89	ปานกลาง
8. ในระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน (Progress Chart) เปิดให้ผู้รับการฝึกทราบความก้าวหน้า	3.12	1.04	ปานกลาง
9. ครูฝึกไม่ได้สอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.09	1.96	ปานกลาง
10. ครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ต่อผู้รับการฝึกได้	3.09	1.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32		ปานกลาง

ตารางที่ 4.27 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ภาพรวมด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาขาดการสาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้
ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ ปัญหาครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงานให้รู้จักใช้
และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ ปัญหาครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร ปัญหาครูฝึก
ขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้รับการฝึก ปัญหาครูฝึกไม่ได้เสียสละอุทิศเวลาให้กับงาน
สอน ปัญหาครูฝึกไม่ได้สอนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ปัญหาขาดการสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จัก
คิดเป็นทำเป็นและสามารถทำงานร่วมงานกับเพื่อนได้ ปัญหาในระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน

(Progress Chart) เปิดให้ผู้รับการฝึกทราบความก้าวหน้า ปัญหาครูฝึกไม่ได้สอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัญหาครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้

ตารางที่ 4.28 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

หลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน	N=34		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การใช้สื่อไม่เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี	3.44	1.02	ปานกลาง
2. หลักสูตรขาดการส่งเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม	3.41	1.99	ปานกลาง
3. ครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียนการสอน	3.38	1.92	ปานกลาง
4. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก	3.35	1.10	ปานกลาง
5. ในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐาน แต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก	3.26	1.99	ปานกลาง
6. เนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม	3.26	1.96	ปานกลาง
7. จุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก	3.23	1.02	ปานกลาง
8. ครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ	3.18	2.00	ปานกลาง
8. ครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ	3.18	2.00	ปานกลาง
9. เนื้อหาวิชาในหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ	3.18	1.19	ปานกลาง
10. วัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ	3.18	1.03	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28		ปานกลาง

ตารางที่ 4.28 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ภาพรวมด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหารายชื่อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการใช้สื่อไม่

เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี ปัญหาหลักสูตรขาดการส่งเสริมประสบการณ์ในงาน
อุตสาหกรรม ปัญหาครูฝึกไม่ได้แจกเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้รับการฝึกใช้ในการเรียน
การสอน ปัญหาระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก ปัญหาใน
หลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้รับการฝึก ปัญหาเนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการ
เปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ปัญหาจุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของ
ผู้รับการฝึก ปัญหาครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบ ปัญหา
เนื้อหาวิชาในหลักสูตรไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ ปัญหาวัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อ
การฝึกภาคปฏิบัติ

ตารางที่ 4.29 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	N=34		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. สภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมี เสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน	4.00	1.10	มาก
2. อาคารสถานที่ฝึกงานขาดการจัดระบบความปลอดภัย	3.94	1.07	มาก
3. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่ เพียงพอต่อการฝึก	3.85	1.21	มาก
4. สถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ	3.79	1.15	มาก
5. สถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก	3.76	1.28	มาก
6. สถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก	3.68	1.22	มาก
7. การจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้ง เครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม	3.59	1.18	มาก
8. สถานที่ฝึกมีทำเลตั้งอยู่ในที่ห่างไกลชุมชน	3.35	1.88	ปานกลาง
9. มีปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม	3.35	1.12	ปานกลาง
10. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ ขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี	3.23	1.35	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65		มาก

ตารางที่ 4.29 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ภาพรวมด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาสภาพการจัดห้องเรียน ทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน ปัญหาอาคาร สถานที่ฝึกงานงานขาดการจัดระบบความปลอดภัย ปัญหาสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักร และอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึก ปัญหาสถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ ปัญหาสถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก ปัญหาสถานที่ฝึกเล็กคับแคบ เมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก ปัญหาการจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้ง เครื่องมือเครื่อง จักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม ปัญหาสถานที่ฝึกมีทำเลตั้งอยู่ในที่ห่างไกลกับชุมชน ปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม ปัญหาสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติขาดการดูแลรักษา ความสะอาดที่ดี

ตารางที่ 4.30 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านเงินอุดหนุน

เงินอุดหนุน	N=34		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน	3.94	1.07	มาก
2. เงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้	3.85	1.21	มาก
3. ท่านไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน	3.85	1.21	มาก
4. หน่วยงานที่ท่านฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ	2.44	1.78	น้อย
5. ท่านไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์	1.91	1.83	น้อย
6. เงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามารับการฝึกอาชีพที่นี่	1.82	1.87	น้อย

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

เงินอุดหนุน	N=34		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
7. จำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	1.73	1.79	น้อย
8. ชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดหาให้ไม่มี ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	1.68	1.81	น้อย
9. สาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึกๆ ไม่จบ เพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป	1.62	1.82	น้อย
10. ถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุน ท่านจะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่	1.56	1.86	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.44		น้อย

ตารางที่ 4.30 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ภาพรวมด้านเงินอุดหนุน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน ปัญหาเงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้รับการฝึกได้ ปัญหาหน่วยงานที่ฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ ปัญหาไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน ปัญหาไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ปัญหาเงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามารับการฝึกอาชีพที่นี่ ปัญหาจำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ปัญหาชุดปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านจัดหาให้ไม่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ปัญหาสาเหตุที่มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึกๆ ไม่จบเพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป ปัญหาถ้าไม่ได้รับเงินอุดหนุนจะฝึกต่อไปจนจบหรือไม่

ตารางที่ 4.31 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ด้านการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์	N=34		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ	4.18	1.80	มาก
2. การประกาศข่าวสารการรับสมัครของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน	4.12	1.91	มาก
3. ไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัด เพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร	3.88	1.77	มาก
4. ท่านไม่เคยช่วยทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมและภารกิจ ต่างๆ	3.76	1.85	มาก
5. ข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ไม่ เป็นปัจจุบัน	3.62	1.85	มาก
6. ไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด ออกประชาสัมพันธ์หรือแนะนำการฝึกอาชีพ ในโรงเรียนหรือในชุมชน	3.41	1.13	ปานกลาง
7. ไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จากหอ กระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	3.41	1.13	ปานกลาง
8. ข่าวสารหรือกิจกรรมของ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัด ขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ	3.29	1.97	ปานกลาง
9. ไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด ใน งานประเพณีท้องถิ่น	3.12	1.25	ปานกลาง
10. ข่าวสาร กิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดขาด การประชาสัมพันธ์ทาง สถานีโทรทัศน์	3.03	1.06	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58		มาก

ตารางที่ 4.31 พบว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย ภาพรวมด้านการประชาสัมพันธ์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับปัญหารายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาการไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ปัญหาการประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่ ผู้สาธารณชน ปัญหาการไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร ปัญหาการไม่เคยช่วยทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและภารกิจต่างๆ ปัญหาข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไม่ เป็นปัจจุบัน ปัญหาการไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดออกประชาสัมพันธ์หรือแนะนำการฝึกอาชีพในโรงเรียนหรือในชุมชน ปัญหาการไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ปัญหาข่าวสารหรือกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ ปัญหาการไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในงานประเพณีท้องถิ่น ปัญหาข่าวสารกิจกรรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์

ตารางที่ 4.32 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกหน่วยงานที่ให้การฝึก

ปัญหาอุปสรรค	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ระดับปัญหา
1. ด้านการประชาสัมพันธ์	3.665	มาก
2. ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	3.325	ปานกลาง
3. ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน	3.315	ปานกลาง
4. ด้านเงินอุดหนุน	3.215	ปานกลาง
5. ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน	3.12	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.328	ปานกลาง

ตารางที่ 4.32 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของทุกหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ นอกนั้นมี ปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่าง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่ายที่ให้การ ฝึกอบรมจำแนกตามปัญหาแต่ละด้านและปัญหาโดยรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมระหว่าง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในเครือข่าย

สภาพปัญหาและอุปสรรค	สพท. 9		ศพจ.ในเครือข่าย 5		t	Sig.
	พิษณุโลก		จังหวัด			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการประชาสัมพันธ์	3.70	1.54	3.61	1.01	0.710	0.478
2. ด้านสถานที่ฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน	3.03	1.00	3.21	1.19	1.315	0.190
3. ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน	3.53	1.05	3.07	1.20	2.778	0.006*
4. ด้านเงินอุดหนุน	3.22	1.04	2.97	1.27	2.692	0.008*
5. ด้านหลักสูตรการฝึก ฝีมือแรงงาน	3.31	1.18	3.11	1.17	0.156	0.874
รวมทุกด้าน	3.462	1.162	3.194	1.168	1.5302	0.3112

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 พบว่า ปัญหาอุปสรรคโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ระหว่างสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ไม่มีความแตกต่าง กัน ($T = 1.5302$ และ $Sig = 0.3112$) ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นอกจากนี้หาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาอุปสรรคด้านครูฝึกฝีมือแรงงานและด้านเงินอุดหนุน

ระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับแบบสอบถามชนิดปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายที่แจกแบบสอบถามไปจำนวน 209 ชุด โดยได้รับคืนจำนวน 209 ชุดครบจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถจำแนกการวิเคราะห์เนื้อหาเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปที่มีปัญหาด้านต่าง ๆ รวมเป็น 5 ด้าน มีผู้ตอบ 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.88 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

ผู้รับการศึกษาส่วนหนึ่งมีความคิดเห็นว่า ครูฝึกยังขาดความชำนาญในเครื่องมือเครื่องจักรบางชนิดที่มีอยู่ในโรงฝึกงาน ทำให้ไม่สามารถสาธิต ชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการศึกษาเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ มีการสอนทฤษฎีเป็นส่วนน้อยหรือไม่มีการสอนเลย ครูฝึกบางคนสอนทฤษฎีไม่ได้ ขาดการเตรียมการสอน ขาดการใช้สื่อการสอน ขาดประสบการณ์ในการสอนทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดเทคนิคที่หลากหลายแก่ผู้รับการศึกษาได้ ครูฝึกบางคนมีธุรกิจส่วนตัว ขาดจิตสำนึกไม่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและไม่มีการเสียสละอุทิศเวลาให้กับราชการขาดระเบียบวินัยในตัวเองและขาดการจัดระเบียบโรงฝึกงาน มีการสอนไม่แน่นอน เช่น การแบ่งช่วงเวลาการสอนภาคทฤษฎี ช่วงเวลาการสอนภาคปฏิบัติ ช่วงระยะเวลาหยุดพักและเวลาเลิกฝึก ขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงานให้รู้จักใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบรู้จักคิดเป็นทำเป็นและสามารถทำงานกับเพื่อนได้ ขาดตารางการให้คะแนนความก้าวหน้าการฝึก (Progress Chart) เปิดให้ผู้รับการศึกษาทราบและคอยบันทึกให้เป็นปัจจุบันเสมอ

4.2 ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

ผู้รับการศึกษาบางส่วนมีความคิดเห็นว่า การฝึกอบรมทุกครั้งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือผู้ให้การฝึกต้องชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับ หัวข้อการฝึกระยะเวลา และสิ่งสำคัญในการฝึก แต่ถ้าครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการศึกษาได้ทราบแล้วก็จะทำให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึก ขาดการสร้างเสริมให้ผู้รับการศึกษาที่มีความพร้อมที่จบออกไปประกอบอาชีพ

ผู้รับการศึกษาบางส่วนเห็นว่าหลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม ขาดการฝึกในหมวดวิชาพื้นฐาน ส่วนวัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ เนื่องจากขาดการวางแผนในการจัดหาวัสดุฝึก เนื้อหาวิชาขาดการปรับปรุงให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม มีครูฝึกบางสาขาช่างสอนไม่ตรงตามหลักสูตรและระยะเวลาที่กำหนดการฝึกเลื่อนลอยขาดจุดเน้นการสอน

4.3 ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ผู้รับการศึกษาบางส่วนมีความคิดเห็นว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางจังหวัดมีสถานที่ฝึกตั้งอยู่ในจุดที่ห่างไกลกับตัวเมืองมากและไม่อยู่ในสถานที่พบเห็นได้ง่ายมีปัญหาในการเดินทางจากบ้านถึงสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ส่วนใหญ่เดินทางโดยรถจักรยานยนต์ และรถประจำทาง และมีส่วนน้อยจะพักในหอพักที่จัดไว้ให้

สำหรับการจัดสถานที่ฝึกขาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม มีสถานที่ฝึกเพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางจังหวัด ขาดการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจาก มีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน ด้านอาคารสถานที่ฝึกงานและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ขาดการจัดระบบความปลอดภัย ขาดการจัดสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ การติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึก บางหน่วยงานยังขาดความรู้ความสามารถในการติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักร มีการดูแลเรื่องความสะอาดในระดับปานกลางและมีบรรยากาศค่อนข้างร้อนอบอ้าวในหน้าร้อน

4.4 ด้านเงินอุดหนุน

ผู้รับการศึกษาบางส่วนมีความคิดเห็นว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางแห่งจัดหาชุดให้ใช้สำหรับฝึกภาคปฏิบัติ ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากที่สุด สำหรับจำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับค่อนข้างมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน อีกทั้งการจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้ามาก ควรให้มีการจัดกิจกรรมการปลูกฝังให้ผู้รับการศึกษาเรื่องการประหยัดและการออมผู้รับการศึกษาบางคนเห็นว่าเงินอุดหนุนได้มีส่วนในการ

ตัดสินใจเข้ามารับการฝึกอาชีพที่นี้เพราะครอบครัวยากจนไม่มีทุนการศึกษาสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเรียนต่อในระดับสูงขึ้นไปแต่ถ้าขาดเงินอุดหนุนผู้รับการฝึกแล้วอาจจะฝึกไม่จบ เพราะต้องใช้เป็นค่าอาหารประจำวัน เงินจำนวนนี้จึงมีส่วนสำคัญทำให้สำเร็จการฝึกได้

4.5 ด้านการประชาสัมพันธ์

ผู้รับการฝึกมีความคิดเห็นว่าได้การประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดถูกนำออกเผยแพร่ ผู้สาธารณชนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ควรมีการจัดทำป้ายเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพให้มากขึ้นเพราะในบางจังหวัดไม่พบป้ายประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพปิดตามสถานที่สาธารณะทำให้ผู้ที่มีความต้องการจะเข้ารับการฝึกอาชีพไม่ทราบขั้นตอนและระยะเวลาเปิดรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ

ด้านสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ยังคงมีจำนวนน้อยหาอ่านได้ยาก ควรจัดให้มีสื่อสิ่งพิมพ์ในห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดตามโรงเรียน/วิทยาลัย/มหาวิทยาลัย แหล่งสืบค้นข้อมูลต่างๆ หรือที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

สำหรับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่นำผู้รับการฝึกออกประชาสัมพันธ์กิจกรรมและภารกิจในการจัดงานจังหวัดเคลื่อนที่พบประชาชนและคาราวานแก่นตามอำเภอต่างๆ การออกหน่วยบริการประชาชนช่วงการเกิดอุทกภัย เน้นการให้บริการซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านและอุปกรณ์เครื่องจักรกลการเกษตร รถยนต์ และรถจักรยานยนต์ การให้บริการจัดตั้งศูนย์ซ่อมครบวงจร (One stop service) มีส่วนสนับสนุนให้ชื่อเสียงและภาพพจน์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายเป็นไปในทางที่ดี การประชาสัมพันธ์ภารกิจของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในอีกรูปแบบหนึ่งทำให้ประชาชนได้ทราบภารกิจในการทำงานอย่างแท้จริง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายการวิจัยในครั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 209 คน และในการเก็บข้อมูลสามารถเก็บได้ครบตามจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลค่าร้อยละโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ การเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะตามลำดับต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามความคิดเห็นของผู้รับการฝึกในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามความคิดเห็นของผู้รับการฝึกในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1.3 เพื่อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้รับการฝึกในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำนวน 60 คน

2.2 กลุ่มผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในเครือข่าย จำนวน 149 คน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นผู้รับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ที่ได้รับเงินอุดหนุน รุ่นที่ 1/2549 จำนวน 108 คน และรุ่นที่ 2/2549 จำนวน 101 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 209 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการฝึกจำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 27 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ตามวิธีการทำแบบสอบถามนำไปแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเองและในส่วนที่เหลือ ได้ขอความอนุเคราะห์ฝากแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ แพร่ และน่าน รวบรวมส่งให้ผู้วิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอรูปตารางประกอบคำบรรยายและแบบสอบถามในตอนที 3 ในส่วนของข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งมีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 ข้อมูลการเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่าสถิติที (t-test)

5.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ที่มีต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของทั้ง 6 หน่วยฝึกโดยรวม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกของทุกหน่วยฝึก มีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการประชาสัมพันธ์มีปัญหาอุปสรรคในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องการประกาศข่าวสารการรับสมัครของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชนและไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพรวมถึงไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร

6.2 การเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ตามความคิดเห็นของผู้รับการฝึก ผลการวิจัยโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัญหาทางด้านครูฝึกฝีมือแรงงานและด้านเงินอุดหนุนมีความแตกต่างกัน

7. อภิปรายผล

โดยภาพรวมผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ตามความเห็นของผู้ได้รับการฝึก มีประเด็นดังต่อไปนี้

7.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน พบว่ามี ปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการพัฒนาของเทคโนโลยีทางด้านอุตสาหกรรมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากและมีความทันสมัยยิ่งขึ้นทั้งด้านเครื่องมือ เครื่องจักรกลที่มีโปรแกรมการทำงานด้วยสมองกล อุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์และซอฟต์แวร์บางชนิดยังไม่เปิดเผยกระบวนการทำงานและถ่ายทอดเทคโนโลยีออกให้บุคคลภายนอกรับรู้ ทางด้านเทคโนโลยีบางประเภทยังคงเป็นความลับทางอุตสาหกรรมหากมีการซ่อมหรือให้บริการใช้งานมีความสามารถทำได้ก็เฉพาะเจ้าหน้าที่หรือพนักงานของอุตสาหกรรมที่เป็นผู้ผลิตเท่านั้น ถึงแม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับการฝึกอบรมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องแต่มีข้อจำกัดทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตและทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นมีความรู้ความสามารถในระดับเทคโนโลยีพื้นฐานเท่านั้นและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกสอนยังคงเป็นรูปแบบเดิมคือเป็นเครื่องมือเครื่องจักรที่ไม่ทันกับความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ส่วนหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรยังคงเป็นหลักสูตรที่เน้นการฝึกแบบพื้นฐาน ในการฝึกอบรมควรจัดให้ผู้รับการฝึกไปศึกษาดูงานจากสถานประกอบการจริงในแต่ละพื้นที่นั้น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตยชัย วิเศษกันทรารกร(2545:182) ที่ได้ศึกษาสภาพสภาพปัญหาการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเขตภาคเหนือตอนบน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมใน 5 ด้านคือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านสื่อการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกอบรม ด้านเทคนิคการฝึกอบรม ด้านวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และด้านบุคลากรการฝึก ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมของปัญหาในการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสื่อการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกอบรม และด้านหลักสูตรฝึกอบรมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์มีปัญหาสูงสุด รองลงมาคือด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน และด้านหลักสูตรการฝึกอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย อธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

ผลจากการศึกษาพบว่าปัญหาด้านครูฝึกฝีมือแรงงานมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาที่ครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร และครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้รับการฝึกเป็นอันดับแรก

ครูฝึกยังขาดความชำนาญในเครื่องมือเครื่องจักรบางชนิดที่มีอยู่ในโรงฝึกงาน ทำให้ไม่สามารถสาธิต ซึ่งแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ มีการสอนทฤษฎีเป็นส่วนน้อยหรือไม่มีการสอนเลย ครูฝึกบางคนสอนทฤษฎีไม่ได้ ขาดการเตรียมการสอน ขาดการใช้สื่อการสอน ครูฝึกบางท่านขาดประสบการณ์ในการสอนทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดเทคนิคที่หลากหลายแก่ผู้รับการฝึก ครูฝึกบางคนมีธุรกิจส่วนตัวขาดจิตสำนึกไม่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและไม่มีการเสียสละอุทิศเวลาให้กับราชการ ผู้บริหารควรให้ความสนใจการพัฒนาครูฝึกให้มีระเบียบวินัยในตัวเองและให้จัดระเบียบโรงฝึกงาน ให้มีเวลาการสอนที่แน่นอน ชัดเจน เช่น การแบ่งช่วงเวลาการสอนภาคทฤษฎี ช่วงเวลาการสอนภาคปฏิบัติ ช่วงระยะเวลาหยุดพัก และเวลาเลิกฝึก ต้องสอนผู้รับการฝึกให้มีวินัยในการทำงานให้รู้จักใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ และฝึกให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็น และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้ ครูฝึกต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้ ควรจัดตารางการให้คะแนนความก้าวหน้าการฝึก (Progress Chart) ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบและคอยบันทึกให้เป็นปัจจุบันเสมอ

สรุปได้ว่า คุณภาพของครูฝึกมีส่วนที่จะทำให้ผู้รับการฝึกประสบผลสำเร็จในการฝึกเป็นอย่างมากและส่งผลถึงคุณภาพการฝึกอาชีพตลอดหลักสูตรของแต่ละสาขาช่าง ครูฝึกที่มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ความสามารถมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูมืออาชีพ มีความสามารถในการอบรมสั่งสอนให้ผู้รับการฝึกเป็นคนดีมีคุณภาพ มีวินัยในการทำงาน มีคุณธรรม และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมภายหลังที่ผู้รับการฝึกจบออกไปประกอบอาชีพ มีงานทำมีรายได้ และเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในการพัฒนาชาติบ้านเมืองให้มีความเจริญก้าวหน้ารวมทั้งจะได้รับการตอบแทนเป็นมูลค่าที่สูงทำให้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายกัน โดยทั่วไป ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 :109) ได้เสนอว่า การเป็นครูที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมและมีความสามารถในการปฏิบัติได้ ความรู้ทางวิชาการของครูต้องเป็นความรู้ที่รู้จริงทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยที่จะต้องศึกษาค้นคว้า และทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอนหรือลงมือปฏิบัติการเตรียมการสอนเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นสำหรับครูฝึกรวมทั้งการเข้าใจปัจจัยในการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อจะให้เกิดความสัมพัทธ์ที่ตรงระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ เสน่ห์ จุ้ยโต (2541 : 386) ที่กล่าวว่าครูฝึกหรือวิทยากรฝึกอบรม จะต้องมียอดความรู้ที่ดีเพียงพอ เป็นผู้ทรงความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ รวมทั้งต้องมีศิลปะการถ่ายทอดที่ดี การใช้วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม

ได้ดี นอกจากนี้ ถาวร สารวิทย์ (2529:1) ยังได้กล่าวถึงครูฝึกจะต้องรู้จักสภาพของสาขาอาชีพนั้น ๆ อย่างเป็นปัจจุบันและรู้ถึงความต้องการ ความเปลี่ยนแปลงของสาขาอาชีพอยู่เสมอ และต้องฝึกสอนให้ผู้เข้ารับการฝึกมีฝีมือเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

2. ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

จากการศึกษาพบว่าปัญหาด้านหลักสูตรการฝึกอบรมโดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางซึ่งแสดงให้เห็นว่าด้านหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นยังมีปัญหาอยู่ควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไข ทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและระยะเวลาที่ใช้ฝึก รวมถึงสื่อการสอนต่างๆ เนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวถูกใช้มาเป็นเวลานานโดยไม่มีกรปรับปรุง ในการฝึกอบรมทุกครั้งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือผู้ให้การฝึกต้องชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับ หัวข้อการฝึกระยะเวลา และสิ่งสำคัญในการฝึก แต่ถ้าครูฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบแล้วก็จะทำให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกซึ่ง กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537:59) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่สำคัญคือจุดประสงค์ของหัวข้อวิชา ลักษณะเนื้อหาวิชาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผลซึ่งจะมีความแตกต่างระหว่างหลักสูตรการฝึกอบรมและหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อสอนในชั้นเรียน ตรงเนื้อหาสาระวิชาจะมีความเข้มข้นความรู้ ทักษะ เจตคติเฉพาะเรื่องเฉพาะทาง และเนื้อหาจะแคบและหลักสูตรจะสั้นสุดในตัวของมันเอง ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบไปด้วย จุดประสงค์ของหลักสูตร หัวข้อวิชา เนื้อหาสาระวิชา ประสบการณ์การเรียนรู้ หรือกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ซึ่ง เปรี๊อง กิจรัตน์. (2532 :13) กล่าวว่าหลักสูตรหมายถึงมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน กิจกรรมการเรียน กิจกรรมนอกหลักสูตร สิ่งที่สังคัมมุ่งหวังให้เด็กได้รับวิถีทางต่างๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

3. ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคในด้านสถานที่ฝึกมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางจังหวัดมีสถานที่ฝึกตั้งอยู่ในจุดที่ห่างไกลกับตัวเมืองมากไม่มีรถประจำทางวิ่งผ่าน และไม่อยู่ในสถานที่พบเห็นได้ง่ายจึงมีปัญหาในการเดินทางจากบ้านถึงสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด แต่ผู้รับการฝึกส่วนใหญ่เดินทางโดยรถจักรยานยนต์ และรถยนต์รับจ้างประจำทาง และมีส่วนน้อยจะพักในหอพักที่จัดไว้ให้ สำหรับอาคารสถานที่ฝึกอบรมพบว่าบางแห่งยังไม่ได้ติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรครบตามกรอบครุภัณฑ์ที่ได้รับงบประมาณมา ทำให้ด้านอาคารสถานที่ฝึกขาดความพร้อมต่อการฝึกอบรม เปรี๊อง กิจรัตน์.

(2544 :75) กล่าวว่าโรงฝึกงานหมายถึง อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ซึ่งสถานศึกษาจัดสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้ เครื่องมือ วัสดุ และกรรมวิธีต่างๆ ในการผลิตหรือกิจกรรมปฏิบัติโครงการงาน

4. ด้านเงินอุดหนุน

ผลจากการวิจัยด้านเงินอุดหนุนพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีปัญหาในการจ่ายเงินที่ล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการของการใช้เงิน ปัญหารองลงมาคือจำนวนเงินที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน สำหรับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องการให้เงินอุดหนุนเป็นเงินช่วยเหลือเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเงินอุดหนุนดังกล่าว จะจ่ายให้สำหรับ ผู้รับการฝึกที่ยากจน เป็นการเปิดโอกาสให้สำหรับเยาวชนที่มีความประสงค์ที่จะเข้าฝึกอาชีพให้มีความรู้ความสามารถ ก่อนที่จะเข้าสู่การจ้างงานในสถานประกอบกิจการในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นการฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้ารับการฝึกก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จึงจัดงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ค่าอาหาร ค่าเครื่องแต่งกาย และค่าพาหนะที่เดินทางจากบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบว่าด้วยเรื่องเงินอุดหนุน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541:1) บันทึกไว้ว่าเงินอุดหนุน หมายถึง เงินช่วยเหลือบุคคลผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นเงินงบประมาณที่จ่ายให้กับผู้รับการฝึกที่ยากจน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในระหว่างการฝึกอาชีพในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เช่น จ่ายให้เป็นค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า หรือค่าพาหนะเดินทาง แหล่งที่มาของเงินอุดหนุนเป็นเงินที่ได้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเป็นเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือบุคคลผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยที่ผู้ที่บริจาคเป็นเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นจะต้องออกใบเสร็จรับเงิน ให้ซึ่งใบเสร็จนี้จะต้องเป็นใบเสร็จรับเงินของที่ใช้ในราชการและอยู่ภายใต้การควบคุมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การจ่ายเงินอุดหนุนนี้จะดำเนินการโดยคณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก ซึ่งแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดซึ่งจะมีการพิจารณาตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก พ.ศ. 2541

5. ด้านการประชาสัมพันธ์

ผลจากการศึกษาพบว่าปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากเป็นการแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายยังมีปัญหายู่มากสมควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงและให้ความสำคัญในด้านการ

ประชาสัมพันธ์เป็นอันดับแรก ข้าราชการรับสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพขาดการถูกนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชนเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ

สำหรับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่นำผู้รับการฝึกออกประชาสัมพันธ์กิจกรรมและภารกิจในการจัดงานจังหวัดเคลื่อนที่พบประชาชนและคาราวานแก่นตามอำเภอต่างๆ การออกหน่วยบริการประชาชนช่วงการเกิดอุทกภัย เน้นการให้บริการซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านและอุปกรณ์เครื่องจักรกลการเกษตร รถยนต์ และรถจักรยานยนต์ การให้บริการจัดตั้งศูนย์ซ่อมครบวงจร (One stop service) มีส่วนสนับสนุนให้ชื่อเสียงและภาพพจน์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายเป็นไปในทางที่ดีเป็นการประชาสัมพันธ์ภารกิจของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในอีกรูปแบบหนึ่งทำให้ประชาชนได้ทราบภารกิจในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่ง วิรัช ลภีรัตนกุล ได้แบ่งกระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ (1) การรับฟัง เป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการหาข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ “ ปัญหาที่สถาบันกำลังเผชิญอยู่ ” เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ (2) การวางแผน - การตัดสินใจ เป็นขั้นตอนของการวางแผนและการตัดสินใจว่าจะใช้กิจกรรมและกลยุทธ์ทางการประชาสัมพันธ์ใดบ้างในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์หรือการแก้ไขปัญหาที่สถาบันกำลังเผชิญอยู่ (3) การสื่อสาร เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ในขั้นตอนที่สอง โดยใช้เครื่องมือ เทคนิค และกลยุทธ์ทางการสื่อสารในการเผยแพร่ข่าวสาร (4) การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ โดยมุ่งที่จะติดตามว่างานประชาสัมพันธ์ที่ได้ทำไปนั้น ได้ผลดีมากน้อยเพียงใด

7.2 จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ภาพรวมทุกด้านของสภาพปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิชญ์โลกกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในภาคอื่นๆ
2. ควรมีการวิจัยในเรื่องการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพและปัญหาด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายทั้งในด้านหลักสูตรฝึกฝีมือแรงงาน ครูฝึกฝีมือแรงงาน และคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คุณภาพการฝึก คุณภาพผู้สำเร็จการฝึก คุณภาพการใช้สื่อการสอน คุณภาพสถานที่ฝึก คุณภาพเครื่องมืออุปกรณ์การฝึก โดยผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินอาจจะมาจากหน่วยงานภายใน และผู้ประเมินจากหน่วยงานภายนอก หน่วยงานที่ผ่านการประเมินควรจะมอบรางวัลและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติให้ ส่วนหน่วยงานที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการฝึก ควรมีมาตรการกำหนดเวลาให้เร่งรีบปรับปรุงคุณภาพ และพิจารณาทบทวนบทบาทการบริหารจัดการด้านคุณภาพการฝึกของหน่วยงานนั้นด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูฝึกยังขาดความชำนาญในเครื่องมือเครื่องจักรบางชนิดที่มีอยู่ในโรงฝึกงาน ขาดการสาธิต ชี้แจง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ การสอนทฤษฎีเป็นส่วนน้อยหรือไม่มีการสอนเลย ครูฝึกบางคนสอนทฤษฎีไม่ได้ ขาดการเตรียมการสอน ขาดการใช้สื่อการสอน ครูฝึกบางท่านขาดประสบการณ์ ในการสอนทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดเทคนิคที่หลากหลาย แก่ผู้รับการฝึก ครูฝึกบางคนมีธุรกิจส่วนตัว ขาดจิตสำนึกไม่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและไม่มีการเสียสละอุทิศเวลาให้กับราชการ

ครูฝึกนับว่าเป็นหัวใจที่สำคัญต่อการฝึก เพราะถ้ามีทีมงานครูฝึกที่มีวินัยมีคุณภาพ จะทำให้สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายผู้บริหารควรให้ความสนใจเกี่ยวกับบทบาทของครูฝึก ควรเน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยและข้อควรระมัดระวังในการปฏิบัติงานสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู ควรจัดระเบียบโรงฝึกงานให้ครูฝึกมีการจัดตารางสอนที่แน่นอน เช่น การแบ่งช่วงเวลาการสอนภาคทฤษฎี ช่วงเวลาการสอนภาคปฏิบัติ ช่วงระยะเวลาหยุดพัก และเวลาเลิกฝึก เน้นการสอนให้มีวินัยในการทำงาน ให้รู้จักใช้และเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งสอนให้ผู้รับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็นและสามารถทำงานร่วมงานกับเพื่อนได้ ส่วนบุคลิกลักษณะของครูฝึกที่ดีควรได้รับการฝึกให้สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับการฝึกได้ ผู้บริหารต้องกำหนดให้จัดตารางการให้คะแนนความก้าวหน้าการฝึก(Progress Chart) ของผู้รับการฝึก ปิดให้ผู้รับการฝึกทราบพร้อมทั้งคอยบันทึกให้เป็นปัจจุบันเสมอ

2. ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

การฝึกขาดการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ผู้รับการฝึกได้ทราบบางสาขาการฝึกระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปบางหลักสูตรเนื้อหาวิชาในหลักสูตรไม่เพียงพอ พร้อมทั้งขาดการสร้างเสริมให้ผู้รับการฝึกมีความพร้อมที่จับออกไปประกอบอาชีพ และควรจัดหลักสูตรการฝึกให้มีการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม ในระหว่างการฝึกควรนำผู้รับการฝึกออกทัศนศึกษาออกสถานที่บ้าง การฝึกในหมวดวิชาพื้นฐานควรมีการจัดหาวัสดุฝึกและวางแผนการใช้วัสดุฝึกในการฝึกภาคปฏิบัติให้เพียงพอ สำหรับด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกควรปรับปรุงให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเสมอซึ่ง สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ควรจัดประชุมสัมมนาให้ความรู้แก่ครูฝึกในการใช้หลักสูตรฝึกเป็นระยะ พร้อมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอทั้งด้านเนื้อหาของหลักสูตรระยะเวลาของการฝึกโดยกำหนดให้มีผู้นิเทศการฝึกโดยเฉพาะหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานควรจะเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความรู้ความสามารถในการใช้หลักสูตรเป็นอย่างดีหรือผู้ที่ทำหน้าที่นี้ควรจะได้รับ การฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถในการการสอนวิชาชีพ และมีการติดตามผลการฝึกในแต่ละวันให้เป็นไปตามหลักสูตรการฝึก อย่างจริงจัง ผู้บริหารควรให้ความสนใจคุณภาพการความก้าวหน้าในการสอน ความใส่ใจในการฝึก โดยเฉพาะการติดตามพฤติกรรมในการสอนของครูฝึกกว่ามีการเตรียมการสอน การใช้สื่อการสอนใจในการสอนของครูฝึก การให้คะแนนผลการปฏิบัติ

3. ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบางจังหวัดมีสถานที่ฝึกตั้งอยู่ในจุดที่ห่างไกลกับตัวเมืองมากและไม่อยู่ในสถานที่พบเห็นได้ง่าย มีปัญหาในการเดินทางจากบ้านถึงสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้รับการฝึกส่วนใหญ่เดินทางโดยรถจักรยานยนต์และรถประจำทางและมีส่วนน้อย จะพักในหอพักที่จัดไว้ให้ ในส่วนการจัดสถานที่ฝึกขาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสมนั้น

สำหรับการจัดสถานที่ฝึกผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการจัดสถานที่ฝึกต้องควบคุมดูแลการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติงานหมวดวิชาพื้นฐานควรจัดให้มีสถานที่ฝึกที่มีขนาดกว้างเพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก การเตรียมวัสดุฝึกให้มีความพร้อมต่อการฝึก กำหนดแบบงานฝึกฝีมือพื้นฐานให้เป็นแบบมาตรฐานครอบคลุมหัวข้อการฝึกเพื่อให้ผู้รับการฝึกได้รับความรู้ครบตามหลักสูตร สำหรับการฝึกภาคทฤษฎีควรจัดห้องเรียนทฤษฎีที่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกแยกออกจากสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้มีเสียงดังรบกวนจากภายนอก ด้านอาคารสถานที่ฝึกงานและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานควรจัดการดูแลให้มีความพร้อม รวมถึงการจัดระบบความปลอดภัยในโรงงาน

สำหรับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่มีสถานที่ตั้งที่อยู่ห่างไกลชุมชน ควรจัดให้มี รถรับส่งผู้รับการฝึกจากตัวเมืองไปยังสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการฝึกที่จะมาฝึกและผู้ที่จะมาติดต่อกันกับทางสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหรือแนะนำให้ผู้รับการฝึกที่มีที่พักที่อยู่ห่างไกลสถานที่ฝึกให้มาพักในหอพักที่จัดไว้ให้หอพักดังกล่าวควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไว้ให้เพียงพอ เช่น สถานที่รับประทานอาหาร สถานที่ให้ผู้รับการฝึกได้หลับนอนที่ปลอดภัย น้ำดื่ม โทรทัศน์ วิทยุ พัดลม สถานที่สำหรับการจัดกิจกรรมและออกกำลังกายและที่สำคัญที่สุดคือครูที่ปรึกษาที่ต้องคัดเลือกผู้ที่มีวุฒิภาวะที่มีความรู้ความสามารถหรือมีความรู้ทางด้านครูแนะแนวไว้เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้รับการฝึกได้อย่างใกล้ชิด ในกรณีที่ผู้รับการฝึกที่มีปัญหา ทั้งด้านการฝึก ด้านการครองชีพ ด้านชีวิตทางครอบครัว ครูที่ปรึกษาดังกล่าวจะเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในด้านการตัดสินใจของผู้รับการฝึก รวมถึงให้ผู้รับการฝึกทำกิจกรรมประจำวันภายในหอพักเพื่อให้มีความผูกพันกับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาแรงงานจังหวัดและชีวิตอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมหอพักอย่างมีความสุขตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพนั้นซึ่ง

ส่วนสถานที่ฝึก ที่ขาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม นั้น ควรผลักดันให้ครูฝึกรับผิดชอบติดตั้งครุภัณฑ์เครื่องมือเครื่องจักรที่ได้รับมาจากงบประมาณในการจัดซื้อและยังไม่ได้ติดตั้งให้เป็นไปตามแบบมาตรฐานกลางที่กำหนดไว้ และถ้าครูฝึกไม่มีความสามารถติดตั้งด้วยตัวเองได้ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสามารถประสานงานกับสำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึกในการติดตั้ง สำหรับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่ติดตั้งเสร็จเรียบร้อยแล้วควรจัดให้มีหน่วยตรวจสอบติดตามผลการติดตั้งให้เป็นไปตามแบบโดยคำนึงถึงคุณภาพของการฝึกและความปลอดภัยในการใช้งานต่อไป

4. ด้านเงินอุดหนุน

เงินอุดหนุนเป็นเงินช่วยเหลือเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเงินอุดหนุนดังกล่าวจะจ่ายให้สำหรับผู้รับการฝึกที่ยากจนเป็นการเปิดโอกาสให้สำหรับ เยาวชนที่มีความประสงค์ที่จะเข้าฝึกอาชีพให้มีความรู้ความสามารถก่อนที่จะเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจึงจัดงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ค่าอาหาร ค่าเครื่องแต่งกาย และ ค่าพาหนะที่เดินทางจากบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม มีผู้รับการฝึกบางคนละทิ้งการฝึกฝึกไม่จบ เพราะได้รับเงินอุดหนุนช้าเกินไป เพราะต้องใช้เป็นค่าอาหารประจำวัน ซึ่งมีส่วนทำให้การฝึกสำเร็จได้

สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดควรจัดงบประมาณสำหรับใช้เป็นเงินอุดหนุนให้เพียงพอต่อจำนวนผู้รับการฝึกของแต่ละรุ่นครบตามจำนวนที่เข้าฝึกอบรม เมื่อปรากฏว่ามีผู้รับการฝึกที่มีความประสงค์จะขอรับเงินอุดหนุนสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ต้องจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณางบประมาณประเภทเงินอุดหนุนให้ผู้รับการฝึกตามจำนวนที่ได้รับการพิจารณาจัดสรรให้คณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนชุดนี้ยืมเงินงบประมาณประเภทเงินอุดหนุนตามจำนวนที่ผู้รับการฝึกที่ได้รับ เพื่อจ่ายให้ผู้รับการฝึกที่เข้าฝึกเมื่อฝึกครบเวลาที่กำหนด จะทำให้การจ่ายเงินอุดหนุนได้รวดเร็วทันเวลาการใช้เงินอุดหนุนนั้น ทำให้ผู้รับการฝึกไม่ต้องเสียเวลารอรับเงินอุดหนุนที่จะได้รับในแต่ละเดือนเป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะทำให้ผู้รับการฝึกที่ยากจนไม่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพได้ใช้เงินอุดหนุนทันเวลาต่อไป อันจะยังผลให้มีผู้รับการฝึกที่มีปัญหาในด้านนี้สามารถแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่ง การบริหารจัดการเรื่องเงินอุดหนุนนี้ผู้บริหารอาจจะเสนอแนะให้คณะกรรมการเงินอุดหนุนจัดหาอาหารไว้ให้ผู้รับการฝึกได้รับประทานประจำวันตลอดการฝึกในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541:1) ว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก พ.ศ. 2541 กล่าวว่า เงินอุดหนุนเป็นเงินงบประมาณที่จ่ายให้กับผู้รับการฝึกที่ยากจน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในระหว่างการฝึกอาชีพ ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เช่น จ่ายให้เป็นค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า หรือค่าพาหนะเดินทาง แหล่งที่มาของเงินอุดหนุนซึ่งเป็นเงินที่ได้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเป็นเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือบุคคลผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. ด้านประชาสัมพันธ์

ควรจัดให้มีฝ่ายประชาสัมพันธ์เพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แผ่นพับ ใบปลิว จดหมายข่าว วารสาร การจัดทำป้ายกิจกรรมการดำเนินงาน การประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสายขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ การประชาสัมพันธ์ทางสื่อวิทยุกระจายเสียง การจัดทำป้ายประกาศข่าวการรับสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพติดในสถานที่ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย สถานีขนส่งผู้โดยสารรถยนต์ สถานีรถไฟ แหล่งชุมชน ศูนย์การค้า ในห้างสรรพสินค้าที่สำคัญ โรงภาพยนตร์ ตลาดสด หรือสนามบิณฑาณิย์ ควรมีการจัดทำป้ายเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพให้มากขึ้นเพราะในบางจังหวัด ไม่พบป้ายประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพปิดตามสถานที่สาธารณะทำให้ผู้ที่มีความต้องการจะเข้ารับการฝึกอาชีพไม่ทราบขั้นตอนและระยะเวลาเปิดรับสมัครเข้าฝึกอาชีพด้านสื่อสิ่งพิมพ์ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด มีจำนวนน้อยหาอ่านได้ยาก ควรจัดให้มีสื่อสิ่งพิมพ์ในห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดตามโรงเรียน/วิทยาลัย/มหาวิทยาลัยแหล่งสืบค้นข้อมูลต่างๆ หรือที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กริช สืบสนธิ์ (2522) การวิจัยเชิงสำรวจเบื้องต้นสำหรับนักนิเทศศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2536) เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- กษมา วรวรรณ ฌ อยุธา (2531) เอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษานอก
ระบบ หน่วยที่ 9-15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กิดานันท์ มลิทอง (2536) เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537) การฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เกษม สาหร่ายทิพย์ (2543) ระเบียบวิธีวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 3 นครสวรรค์ นิวเสรินคร 2543
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2537) “รายงานการประเมินผลการฝึกอาชีพ
นอกระบบโรงเรียน” สำนักนายกรัฐมนตรี
_____. (2543) “รายงานสรุปการสัมมนา นโยบายส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของ
ประเทศไทย” สำนักนายกรัฐมนตรี
_____. (2545) *ตัวชี้วัดทักษะครูที่ดี* จาก <http://www.onec.go.th>. ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2545
- คมกฤษ จำปาสุด (2526) *อุตสาหกรรมศิลป์ในระดับประถมศึกษา* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ครองศักดิ์ เข้มประยูร (2539) “การศึกษาสภาพสภาพปัญหาและความต้องการใช้สื่อการเรียนการ
สอนในวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ คอ.ม. สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, 2539.
- คำรณ ศรีน้อย (2542) "สมรรถภาพครูช่างอุตสาหกรรม" *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรมราชวมงคล*
1(1) (ธันวาคม) หน้า 64- 69
- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ (2531) *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา* กรุงเทพมหานคร
จักรพรรดิ วัฒนา (2544) "บทบาทของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ"
วารสารข่าวครูสภา 24 (พฤษภาคม) หน้า 2.
- จารุวัฒน์ อ่ำจำ (2541) “สภาพและปัญหาการฝึกอาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณี หน่วยบัญชาการอากาศ
โยธินกองบัญชาการยุทธทางอากาศ” วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร
- จำเนียร ศิลปะวานิช (2538) *หลักและวิธีการสอน* กรุงเทพมหานคร เจริญรุ่งเรืองการพิมพ์

- จุมพล สวัสดิยากร (2520) บรรณาธิการ *หลักและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) *การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร
อลีน เพรส
- ฉวีวรรณ รมยานนท์ (2536) *การพัฒนาวัสดุช่วยสอนทางวิศวกรรม* กรุงเทพมหานคร สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล
- ชลดา ปราชญานุพร (2525) *การวิจัยด้านการประชาสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร สหบูรพาสาส์น
การพิมพ์
- ชัยณรงค์ อินทรมีทรัพย์ (2543) *รายงานสรุปการสัมมนา นโยบายส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของ
ประเทศไทย* สำนักนายกรัฐมนตรี
- ชัยนันท์ นันทพันธ์ (2532) *ประชาสัมพันธ์อย่างไรจึงได้ผล* กรุงเทพมหานคร บางกะปิกราฟฟิค
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2543) *พื้นฐานการศึกษา หน่วยที่ 11 – 15 พิมพ์ครั้งที่ 20*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ชูชัย สมितिไกร (2542) *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2522) *การประชาสัมพันธ์ : หลักการและแนวปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2533) *เทคโนโลยีการศึกษา ทฤษฎีและการวิจัย* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม ไอ เอส พรินต์ติ้ง เฮ้าส์
- ฐิระ ประवालพุดกษ (2538) *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม* กรุงเทพมหานคร การศาสนา
ดำรง ประเสริฐกุล (2542) *ความเป็นครู พิชณโลก* สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
- ถาวร สารวิทย์ (2523) *อุตสาหกรรมศิลป์สำหรับครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา* พิชณโลก
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- _____ (2526) *การบริหารอาคารสถานที่* พิชณโลก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- _____ (2529) *การอาชีพและเทคนิคศึกษา* พิชณโลก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ทวีป อภิลิทธิ (2538) *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม* กรุงเทพมหานคร
พับลิคปัสเนสพริ้นท์
- ทวีศักดิ์ ทุ่งสง (2547) “ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการฝึกอบรมช่างอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาของ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน” วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร

- ทองฟู ชินะโชติ (2531) *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทักษิณ สืบพรหม และประจวบ ธนกี (ม.ป.ป.) *การประชาสัมพันธ์ 3* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์พัฒนาหลักสูตร
- ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2542) *กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการบริหารอาชีวศึกษา* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธงชัย สันติวงษ์ (2528) *การวางแผน* กรุงเทพมหานคร ไทยพัฒนาพานิช
- ธนวี บุญถื่อ (2530) “หลักการวางแผนประชาสัมพันธ์” ใน *การวางแผนงานประชาสัมพันธ์*
หน่วยที่ 1 – 6 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล (2536) *การพัฒนาหลักสูตรและวิทยาวีธีทางการสอน*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธัญลักษณ์ พรฤทัยรัตน์ (2539) “ปัญหาการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่
ชายฝั่งทะเลตะวันออก” วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธำรง บัวศรี (2531) *ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา* กรุงเทพมหานคร เอราวัณการพิมพ์
_____ (2542) *ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร
ธนรัชการพิมพ์
- ธีรวิฑูม บุญโยโสภณ (2542) *การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม*.
พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- นคร ดังคะพิภพ (2524) “ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร
ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5” วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542) *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร
สถาบันราชภัฏธนบุรี
- นิพนธ์ ศศิธร (2523) *การจัดระเบียบองค์การ : ปัจจุบันและอนาคต* กรุงเทพมหานคร พิมพ์
นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542) *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2 สงขลา เทมการพิมพ์
- บัณฑิตวิทยาลัย (2540) *คู่มือการจัดทำบทนิพนธ์* พิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร
- บุญชม ศรีสะอาด (2543) *การวิจัยเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- บุญศักดิ์ ใจจงกิจ (2541) *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ* กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

- บุญเหลือ ทองเอี่ยม และสุวรรณ นาฏ (2536) *การใช้สื่อการสอน* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปทีป เมฆาคณวุฒิ (2543) *การจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประมะ สตะเวทิน (2526) *หลักนิเทศศาสตร์* กรุงเทพมหานคร รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์
- ประจวบ อินอ้อด (ม.ป.ป.) *การประชาสัมพันธ์สำหรับธุรกิจสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.
- ประภาส ชมพูนี (2543) “ปัญหาการเรียนของนักศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน กรมการศึกษา
นอกโรงเรียนในจังหวัดขอนแก่น” *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยสารคาม*
- ประเวศ ะสี (2543) “การปฏิรูปการเรียนรู้” *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา* 12 (35)
(กรกฎาคม – กันยายน) หน้า 3 - 9
- ประหยัด จิระวรพงศ์ (2526) *เทคนิคการฝึกอบรมเทคโนโลยีทางการศึกษา* พิษณุโลก
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) *การจัดและการบริหารอาชีวศึกษา* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- ปาน สวัสดิ์สาตี (2535) *คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม* กรุงเทพมหานคร
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- เปรม ตินสุถานนท์ (2543) “รายงานสรุปการสัมมนา นโยบายส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของ
ประเทศไทย” กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ
- เป็รื่อง กิจรัตน์ (2532) *หลักสูตรอุตสาหกรรมศึกษาและการจัดการมัธยมศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 3
_____. (2534) *การจัดกิจกรรมการเรียนอุตสาหกรรมศิลป์* กรุงเทพมหานคร
หน่วยศึกษานิเทศ กรมการฝึกหัดครู
_____. (2544) *การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พงศ์ หรดาล (2540) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* ม.ป.ท.
- พนัส หันนาคินทร์ (2528) *การมัธยมศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร พิมพ์เศศ
_____. (2529) *หลักการบริหารโรงเรียน* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช.
- พนิจดา วีระชาติ (2543) *การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ* กรุงเทพมหานคร โอ เอส พรินต์ติ้ง เอ็นเตอร์
พริทีย์ วรกิจ โภคาทร (2527) *บรรณารักษ์ การจัดการปัญหาภาพพจน์เชิงลบ* กรุงเทพมหานคร
คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
_____. (2531) *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
_____. (2532 ก) “กระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์” ใน *หลักการโฆษณาและการ
ประชาสัมพันธ์* หน่วยที่ 8 – 13 หน้า 475 – 555 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2532. จ) “เครื่องมือในการประชาสัมพันธ” ใน *หลักการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์* หน่วยที่ 8 – 13 หน้า 558 – 619 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- _____. (2531) *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พรรณนภา ปิตะนีละพลิน(2531) “ลักษณะและปัญหาการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการและหัวหน้างานประชาสัมพันธ์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด” *ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ โลก (อัคราเสนา)
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- พัฒนา สุขประเสริฐ (2541) *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร เท็กซ์ แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม (2533) *คู่มือครูฝึก* กรุงเทพมหานคร กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย อมรินทร์พริ้น
- _____. (2541) *กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม* กรุงเทพมหานคร ยุทธวิธีการพิมพ์
- _____. (2540) *หลักสูตรการฝึก* กรุงเทพมหานคร กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน
- _____. (2538) *หัวข้อหลักสูตรการฝึก* กรุงเทพมหานคร กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- _____. (ม.ป.ป.) *กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*
- พิชัย ไชยสงคราม (2542) *ความเป็นครู* อุบลราชธานี สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- พิพัฒน์ วิเชียรสุวรรณ (2542) *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์
- ไพโรจน์ ตีรณชนากุล และ ศิริลักษณ์ ตีรณชนากุล (2544) "E-Education" *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม (5) : (เมษายน – กันยายน) หน้า 18 – 19*
- _____. (2542) *การสอนทางช่างอุตสาหกรรม วิธีสอนวิชาทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- ไพโรจน์ ตีรณชนากุล (ม.ป.ป.) *การจัดการโรงฝึกงานช่างอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- ภัทรา นิคมานนท์ (2532) *การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยครูจันทระเกษม

- มณฑา ลำเจียกหนู (2530) “สภาพและปัญหาการจัดการประชาสัมพันธ์ตามทัศนะของผู้บริหารและ
ครูประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1” วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก (อัคราเสนา)
- มนู อรดิศลเชษฐ (2540) หนังสือและสื่อเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
กรุงเทพมหานคร ครูสภาลาดพร้าว
- มานะ เกษมโชค (2538) “สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน วิชาอาชีพช่างอุตสาหกรรม
ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7” วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยนเรศวร
- มานิต มานิตเจริญ (25419) พจนานุกรมไทย พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครพิมพ์
เมธี ปิณฑนานนท์ (2533) การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา กรุงเทพมหานคร
ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ความเป็นครู พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์
เริงลักษณ์ โรจน์พันธ์ (2529) เทคนิคการฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัย
เริงศักดิ์ ปานเจริญ (2528) การบริหารงานยุคใหม่ กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง (2543) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
กรุงเทพมหานคร บางกอกบลิ๊ก
- วราณี วงศ์ข้าหลวง (2543) "จรรยาบรรณของครูช่างในทศวรรษหน้า" วารสารครูศาสตร์
อุตสาหกรรมราชวมงคล 1,1 (ธันวาคม) หน้า 117 - 120
- วันชัย นงค์สูงเนิน(2545) “การบริหารงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา” มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- วันทนี ชูศิลป์ (2524) ระเบียบวิธีการวิจัย พิชญ์โลก สองแควการพิมพ์
- วัลลภ จันทรตระกูล (2543) “ครูช่างเขามีหลักการและวิธีการสอนอย่างไร” วารสารพัฒนาเทคนิค
ศึกษา 12,35 (กรกฎาคม – กันยายน) หน้า 45 - 48
- วิจิตร อาวะกุล (2522) การประชาสัมพันธ์ : หลักและวิธีปฏิบัติ กรุงเทพมหานคร
ไทยวัฒนาพานิช
- _____ (2537) การฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิชาการ, กรม (2539) ท้องถิ่นกับการพัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ
วิทยา จันทรศิลา (2543) การพัฒนาองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์

- วิรัช ถิรรัตน์กุล (2524) *การประชาสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร คณะนิเทศศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- (2529) *นักประชาสัมพันธ์กับงานประชาสัมพันธ์ในเชิงปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร
โอเดียนสโตร์
- (2532) “ความหมายและความสำเร็จของการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์” ใน
หลักการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ หน่วยที่ 1 - 7 หน้า 4 - 52. กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วีระพันธ์ ลิทธิพงษ์ (2540) *การจัดและบริหาร โรงฝึกงานช่างอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร
เอ พี กราฟิเคิลไซน์และการพิมพ์
- (2544) *การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศักดิ์ชัย หิริโอ (2542) “สภาพและปัญหาการเรียนการสอนของแผนกวิชาช่างกลโรงงาน ใน
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ” วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ศิริญา ไทรงาม (2541) “สภาพและปัญหาการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนใน
สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก” วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2537) *องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร
เอคิสัน เพรสโปรดักส์
- ศิริพรรณ ชุมชุม (2543) “มาตรฐานอาชีพของครูและบุคลากรในสถาบันการอาชีวศึกษาประเทศ
อังกฤษ” *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา* 36,13 (ตุลาคม – ธันวาคม) หน้า 45 - 46
- สงบ ถักษณะ (2545) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จาก <http://www.moc.go.th>.
ค้นคืนวันที่ 8 กรกฎาคม 2545
- สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และ คณะ (2535) “รายงานการวิจัย เรื่อง สื่อการสอนอุปกรณ์ และ โรงฝึกงานกับ
ความสามารถทางวิชาชีพของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม” กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
- สมควร กวียะ (2530) “แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนงานประชาสัมพันธ์” ใน *การวางแผน
ประชาสัมพันธ์* หน่วยที่ 1 - 6 หน้า 4 - 55 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมคิด ชนะเรืองสกุลไทย (2544) *การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- สมคิด บางโม (2539) *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร
นำอักษรการพิมพ์

- สมนึก นนธิจันทร์(2540) *การเรียนการสอนและการประเมินผลจากสภาพจริงโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานดีเด่น*. สุรินทร์ รุ่งชนเกียรติออฟเซ็ท
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) *การวิจัยเชิงบรรยาย* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. "ภาวะตลาดแรงงานและภาวะการเลิกจ้าง" *วารสารสถานการณ์
แรงงานไทย* 20,2 (เมษายน-มิถุนายน) หน้า 27
- สะอาด ตันสุภผล (2500) *การประชาสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร มงคลการพิมพ์
- สะอาด พรหมน้อย (2523) "การจัดการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์"
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สัญชัย วิเศษกันทรากร (2545) "ศึกษาสภาพสภาพปัญหาการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนา
ฝีมือแรงงานเขตภาคเหนือตอนบน" วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สารโรจน์ นิลคำ และบุญเลิศ ส่องสว่าง (2544) *การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา*.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2521) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคม
ศาสตร์* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุชาติ ศิริสุขไพบูรณ์ (2527) *เทคนิคและวิธีการสอนวิชาชีพ*. กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- สุทธิ ประจักษ์ศักดิ์ และศิริกุล ไทยพิทักษ์(2524) *อุตสาหกรรมศิลป์*. กรุงเทพมหานคร
โอเดียนสโตร์
- _____ (2525) *วิธีสอนการงานและพื้นฐานอาชีพ* กรุงเทพมหานคร โอ เอส พรินติ้ง เฮ้าส์
- สุทัศน์ ธรรมคุณ (2539) "ปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ พุทธศักราช
2533 ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตการศึกษา 7" วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สุบรรณ พันธุ์วิภาส และชัยวัฒน์ ปัญญพงษ์ (2524) *ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- สุมิตร คุณานุกร (2523) *หลักสูตรและการสอน* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ชวนพิมพ์
- สุวัฒน์ วรานุสาสน์ (2536) *เอกสารประกอบการสอนวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการสอน
อุตสาหกรรมศึกษา* มหาวิทยาลัยนเรศวร
- เสน่ห์ จุ้ยโต (2541) *ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เสนาะ ดิยาว์ (2537) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2538) “รายงานการวิจัย การศึกษากับงานอาชีพ ผลกระทบจากการจัดการศึกษาด้านอาชีพ” กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี
- เสรี วงษ์มณฑา (2525) “การประชาสัมพันธ์ทำกันทำไม” *วารสารศาสตร์*. 2,1 (มิถุนายน) 2525
- อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) *การบริหารการพัฒนา* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรรถวุฒิ จารุสาธิต (2536) “การศึกษาสมรรถภาพของครูช่างอุตสาหกรรมในทรณะของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและผู้บริหาร – ครูผู้สอนในสถาบันผู้ผลิตครูช่างอุตสาหกรรม” *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร*
- _____ (2543) “บทบาทและหน้าที่ของครูช่างอุตสาหกรรม” *วารสารศึกษาศาสตร์*. 5,1 (พฤษภาคม – สิงหาคม) หน้า 3 - 19
- อุทัย หิรัญโต (2520) *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร โอเคียนสโตร์
- อุทุมพร จามรมาน (2533) *คู่มือการประเมินโครงการการฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร ฟินนี่พับบลิชซิ่ง

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. ผศ. ดร.ไพศาล ธีวรงค์ชัย | รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามพิษณุโลก |
| 2. อาจารย์เหม บุญพรหมอ่อน | อาจารย์พิเศษ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
(อดีตผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) |
| 3. น.ส.สายพิน เตียเจริญกิจ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน |
| 4. อาจารย์คนึงนิจ นาสมใจ | อาจารย์ 2 ระดับ 6 วิทยาลัยพณิชยการบีงพระพิษณุโลก |
| 5. นายพ่อน สวิง | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ |
| 6. นายสุชาติ หลิมรัตน์ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย |

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

ตารางการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เรื่องปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานจังหวัดในเครือข่าย

1. ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

รายการประเมิน คำถามข้อที่	คะแนนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ข้อที่ 1.1	0	+1	+1	+1	+1	+4	.80
ข้อที่ 1.2	+1	-1	+1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 1.3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 1.4	+1	0	+1	+1	0	+3	.60
ข้อที่ 1.5	+1	-0	+1	-0	+1	+3	.60
ข้อที่ 1.6	0	+1	0	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 1.7	0	+1	0	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 1.8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 1.9	0	+1	+1	+1	+1	+4	.80
ข้อที่ 1.10	+1	0	+1	0	+1	+3	.60

2. ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

ข้อที่ 2.1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 2.2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 2.3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 2.4	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 2.5	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 2.6	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 2.7	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 2.8	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 2.9	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 2.10	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60

*ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ต่ำกว่า .50 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงคำถามใหม่

ตารางการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (ต่อ)

3. ด้านสถานที่ฝึกฝีมือแรงงาน							
รายการประเมิน คำถามข้อที่	คะแนนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ข้อที่ 3.1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 3.2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 3.3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 3.4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 3.5	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 3.6	0	0	+1	+1	0	+2	.40*
ข้อที่ 3.7	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 3.8	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 3.9	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 3.10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
4. ด้านเงินอุดหนุน							
ข้อที่ 4.1	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 4.2	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 4.3	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 4.4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 4.5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 4.1	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 4.6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 4.7	-1	0	+1	0	+1	+2	.40*
ข้อที่ 4.8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 4.9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 4.10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0

*ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ต่ำกว่า .50 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงคำถามใหม่

ตารางการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (ต่อ)

5. ด้านการประชาสัมพันธ์							
รายการประเมิน คำถามข้อที่	คะแนนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ข้อที่ 5.1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 5.2	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 5.3	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 5.4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 5.5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 5.6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 5.7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0
ข้อที่ 5.8	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 5.9	-1	+1	-1	+1	+1	+3	.60
ข้อที่ 5.10	-1	+1	-1	+1	+1	+2	.40*

*ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ต่ำกว่า .50 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงคำถามใหม่

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

ผู้วิจัย

นายปรัชญาพงศ์ พรหมพล

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายรวม 6 แห่ง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจึงไม่มีผลในด้านใดๆต่อผู้ตอบ ดังนั้น เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามในความเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการวางแผนดำเนินงานการฝึกในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่ายมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านเงินอุดหนุน และด้านการประชาสัมพันธ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) โดยกำหนดระดับความสำคัญ 5 ระดับ
- ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานและข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม) ในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งจะได้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าตัวเลือกที่กำหนดไว้ตามความเป็นจริงแต่ละข้อ
เลือกได้เพียงตัวเลือก กรุณาตอบทุกข้อ

1. วุฒิกการศึกษา

- () ม.3 หรือต่ำกว่า () ม.6/ปวช.
() อนุปริญญา/ปวส./ปวท. () ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 15 - 18 ปี
() สูงกว่า 18 ปี

3. สาขาอาชีพที่กำลังฝึกฝีมือแรงงาน

- () สาขาช่างเครื่องกล(ช่างยนต์/ช่างเคาะ-ฟันสี/ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์)
() สาขาช่างอุตสาหกรรม(ช่างเชื่อมไฟฟ้า/ช่างโลหะแผ่น/ช่างกลึง/ช่างเครื่องมือกล/ช่างปรับ)
() สาขาช่างก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์(ช่างก่ออิฐ-ฉาบปูน/ช่างไม้เครื่องเรือน/
ช่างประกอบโครงอลูมิเนียม/ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี)
() สาขาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์(ช่างเดินสายไฟฟ้า/ช่างเครื่องทำความเย็น
และปรับอากาศ/ช่างอิเล็กทรอนิกส์/ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์/ช่างซ่อมวิทยุโทรทัศน์/
พนักงานบันทึกข้อมูล)
() สาขารัฐกิจบริการ(ผู้ประกอบอาหาร/นวดแผนไทย)
() อื่นๆระบุ.....

4. หน่วยงานที่ท่านเข้าฝึกฝีมือแรงงาน

- () สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
() ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
() ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย
() ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์
() ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่
() ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน

ตอนที่ 2 ตามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านรายละเอียดของปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าเป็นปัญหาอุปสรรคในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาอุปสรรคเพียงข้อละ 1 ระดับ ตามสภาพความเป็นจริง โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ระดับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มากที่สุด ให้คะแนน 5 หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับ ร้อยละ 81 - 100
มาก ให้คะแนน 4 หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับ ร้อยละ 61 - 80
ปานกลาง ให้คะแนน 3 หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับ ร้อยละ 41 - 60
น้อย ให้คะแนน 2 หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับ ร้อยละ 21 - 40
น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับ ร้อยละ 0 - 20

ตัวอย่าง

ลำดับ	ปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ด้านการประชาสัมพันธ์ 1. ขาดความเคลื่อนไหวของ สถาบันศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน 2. ไม่พบป้ายประกาศเพื่อการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ	✓
		✓

คำอธิบาย

- ผู้ตอบแบบสอบถามตอบระดับมากที่สุด หมายถึง มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับมากที่สุดให้คะแนน 5 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับ ร้อยละ 80 - 100
- ผู้ตอบแบบสอบถามตอบระดับมาก หมายถึง มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับมากให้คะแนน 4 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับ ร้อยละ 60 - 79

ที่	ปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน					
	1.1 ครูฝึกขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร
	1.2 ครูฝึกขาดการ สาธิตชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการฝึกเข้าใจก่อนลงมือฝึกภาคปฏิบัติ
	1.3 ครูฝึกขาดการใช้เทคนิคการถ่ายทอดที่หลากหลายแก่ผู้เข้ารับการฝึก
	1.4 ครูฝึกไม่ได้เสียสละและอุทิศเวลาให้กับงานสอน
	1.5 ครูฝึกไม่ได้ เน้นการสอนเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
	1.6 ครูฝึกขาดการสอนให้มีวินัยในการทำงาน ให้รู้จักใช้และเก็บ เครื่องมืออย่างเป็นระเบียบ
	1.7 ครูฝึกขาดการสอนให้ผู้เข้ารับการฝึกรู้จักคิดเป็นทำเป็น และสามารถทำงานร่วมงานกับเพื่อน ได้
	1.8 ครูฝึกไม่ได้สอนการปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ
	1.9 ครูฝึกไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกได้
	1.10 ในระหว่างการฝึกขาดตารางการให้คะแนน (Progress Chart) ปิดให้ผู้เข้ารับการฝึกทราบความก้าวหน้า
2	ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน					
	2.1 ไม่มีการชี้แจงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างชัดเจน
	2.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก
	2.3 ระยะเวลาในการฝึกอบรมมากเกินไปเมื่อเทียบกับสาขาอาชีพที่ฝึก
	2.4 เนื้อหาวิชาในหลักสูตรไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ

ท.	ปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	2.5 การใช้สื่อไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมในการสอนภาคทฤษฎี
	2.6 หลักสูตรขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม
	2.7 ในหลักสูตรมีหมวดวิชาพื้นฐานแต่ไม่มีการฝึกให้กับผู้เข้ารับการฝึก
	2.8 วัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติ
	2.9 เนื้อหาวิชาไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม
	2.10 ไม่ได้เอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
3.	ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน					
	3.1 สถานที่ฝึกตั้งอยู่ในทำเลที่ห่างไกลกับชุมชน
	3.2 มีปัญหาการเดินทางระหว่างบ้านถึงสถานที่ฝึกอบรม
	3.3 การจัดสถานที่ฝึกอบรมขาดการจัดวางและติดตั้งเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่เหมาะสม
	3.4 สถานที่ฝึกเล็กคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก
	3.5 สภาพการจัดห้องเรียนทฤษฎีไม่เหมาะสมเนื่องจากมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกและไม่เป็นสัดส่วน
	3.6 อาคารสถานที่ฝึกงานงานขาดการจัดระบบความปลอดภัย
	3.7 สถานที่ฝึกมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ
	3.8 สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ ไม่เพียงพอต่อการฝึก
	3.9 สถานที่ฝึกอบรมมีบรรยากาศร้อนอบอ้าวไม่น่าเข้ารับการฝึก
	3.10 สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติขาดการดูแลรักษาความสะอาดที่ดี

ที่	ปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ด้านเงินอุดหนุน					
	4.1 ผู้เข้ารับการศึกษาทุกคนอยากได้เงินอุดหนุนเท่า ๆ กัน
	4.2 จำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับ ไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน
	4.3 การจ่ายเงินอุดหนุนของแต่ละเดือนมีความล่าช้าไม่ตรงกับความต้องการใช้เงิน
	4.4 เงินอุดหนุนไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่าครองชีพของผู้รับการศึกษาได้
	4.5 ท่านไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการให้เงินอุดหนุน
	4.6 หน่วยงานที่ท่านฝึกไม่ได้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังด้านการประหยัดและการออมให้รู้คุณค่าของเงินที่ได้รับ
	4.7 ท่านไม่ได้นำเอาเงินอุดหนุนไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์
	4.8 เงินอุดหนุนไม่ได้มีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามารับการศึกษาอาชีพที่นี่
	4.9 ผู้เข้ารับการศึกษาบางคนละทิ้งการศึกษา ฝึกไม่จบ เพราะไม่ได้รับเงินอุดหนุนหรือรับช้าเกินไป
4.10 ไม่ได้รับเงินอุดหนุน ผู้เข้ารับการศึกษาที่ตั้งใจฝึกต่อไปจนจบหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน	
5	ด้านการประชาสัมพันธ์					
	5.1 การประกาศข่าวสารการรับสมัครของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขาดการนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชน
	5.2 ไม่พบป้ายประกาศเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ

ที่	ปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.3	ไม่พบสื่อสิ่งพิมพ์ของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัด เพื่อเผยแพร่ภารกิจข่าวสาร
5.4	ท่านได้ช่วยในการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมและภารกิจ ต่าง ๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
5.5	ข่าวสารที่ติดบนป้ายประชาสัมพันธ์ของ สถาบัน /ศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ไม่ เป็นปัจจุบัน
5.6	ข่าวสารหรือกิจกรรมของ สถาบัน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ
5.7	ข่าวสาร กิจกรรมของ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงาน จังหวัดขาดการประชาสัมพันธ์ ทางสถานีโทรทัศน์
5.8	ไม่พบข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรม ต่างๆ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ใน งานประเพณีท้องถิ่น
5.9	ไม่พบเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด ออกประชาสัมพันธ์ หรือแนะแนวการฝึก อาชีพ ในโรงเรียนหรือในชุมชน
5.10	ไม่มีข่าวประกาศการรับสมัครเข้าฝึกอาชีพ ของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จาก หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานและข้อเสนอแนะ(เพิ่มเติม)

1. ด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านเงินอุดหนุน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการประชาสัมพันธ์

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้
ปรัชญาพงศ์ พรหมพล ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย
(โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค)

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คุณภาพของเครื่องมือในส่วน of รายด้านและ โดยรวมทั้งฉบับ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการประชาสัมพันธ์ (คำถามข้อที่ 1-10)	.9780
2. ด้านครูฝึก (คำถามข้อที่ 11-20)	.9913
3. ด้านหลักสูตรการฝึก (คำถามข้อที่ 21-30)	.9878
4. ด้านสถานที่ฝึก (คำถามข้อที่ 31-40)	.9819
5. ด้านเงินอุดหนุน (คำถามข้อที่ 41-50)	.9838
แบบสอบถามทั้งฉบับ	.9946

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายปรัชญาพงศ์ พรหมพล
วัน/เดือน/ปีเกิด	13 ธันวาคม 2497
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	ปว.ส.ช่างกลโลหะ วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี พ.ศ.2521 ศษ.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2528 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2549
สถานที่ทำงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก ถนนจรดวิถีถ่อง ต.น้ำร้อน อ.เมือง จ.ตาก
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8 ว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ประวัติการทำงาน

บรรจุงาน 3 มีนาคม 2523	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย	ตำแหน่งเจ้าพนักงานฝึกอาชีพ 2
พ.ศ.2529 นักวิชาการฝึกอาชีพ 4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง
พ.ศ.2535 เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 6	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออก ออกเชิญเหนือตอนล่างจังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2541 เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 7	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2544 เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 7	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2544 - พ.ศ.2545 นักวิชาการฝึกอาชีพ 7ว	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี
พ.ศ.2545 - 2547 นักวิชาการฝึกอาชีพ 8ว	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี อ.เมือง จ.อุดรธานี
พ.ศ.2547- 2550 นักวิชาการฝึกอาชีพ 8ว	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาฝีมือและ ศักยภาพ แรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ.2550 - ปัจจุบัน นักวิชาการฝึกอาชีพ 8ว	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก