



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนก็คือการศึกษา การศึกษาเป็นตัวเร่งคุณภาพของชีวิต เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของสังคม ถ้าสังคมใดขาดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ หรือนอกระบบก็ตาม สังคมนั้นจะมีแต่ความล้าหลัง แต่ถาสังคมใดจัดการศึกษาอย่างดี แล้ว สังคมนั้นจะมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศนานต่าง ๆ ทุกด้าน การศึกษามีส่วนในการพัฒนาคน เมื่อคนได้รับการศึกษาก็แล้ว ก็จะนำความรู้ไปพัฒนาประเทศทั้งคน เศรษฐกิจและสังคม

การศึกษาได้มีส่วนอย่างสำคัญในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ จากแนวนโยบายของรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 เป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่ารัฐได้เห็นประโยชน์และคุณภาพทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง และในการจัดการศึกษานั้น ก็มุ่งให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาโดยเท่าเทียมกัน (1 : 21)

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการที่มีผู้ต้องการเข้าเรียนต่อในระบบการศึกษาเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่มีค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระบบโรงเรียน เนื่องจากการเรียนต่อในระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ทำให้สะดวกในการหางานทำ หรือหางานสบายในสำนักงานใค่างาย ๆ ตลอดจนผู้ประกอบการต่างก็มีค่านิยมที่จะสนับสนุนให้บุตรคอเรียนสูงขึ้น เพื่อได้รับชื่อเสียง เกียรติยศ และการมีหน้ามีตาในวงสังคม และขณะเดียวกันในคานตลาดแรงงาน ทั้งของรัฐบาลและเอกชน การขยายตัวของกำลังแรงงาน มีลักษณะคงที่หรือเพิ่มขึ้น

เล็กน้อย เป็นผลทำให้อัตราการว่างงานมีแนวโน้มค่อนข้างสูงขึ้น การที่รัฐบาลจะแก้ไข
ปัญหาว่างงานได้ หน่วยงานของรัฐและเอกชน สถาบันการศึกษาของรัฐบาลและเอกชน ทั้ง
ในระบบและนอกระบบโรงเรียน จะต้องช่วยเหลือและร่วมมือกันในการประสานสัมพันธ์
จัดแบ่งการรับผิดชอบ มีการให้ข่าวสารความเป็นไป ความต้องการทั้งของสถาบันผู้ผลิต
ผู้สำเร็จการศึกษา และผู้ใช้หรือผู้ว่าจ้างงานต่าง ๆ ให้เป็นสิ่งที่แพร่หลายก็จะทำให้ใช้
ทรัพยากรมนุษย์ได้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ (2 : บทนำ)

เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของ
ประชาชน กรมแรงงานจึงได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นสำหรับดำเนินการฝึก
อาชีพให้แก่เยาวชนนอกโรงเรียน ได้มีโอกาสรับการฝึกให้มีฝีมือตรงกับความต้องการของ
ตลาดแรงงาน รวมทั้งการฝึกอบรมยกระดับฝีมือให้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วให้มีฝีมือสูงขึ้น
(3 : คำนำ)

การฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เริ่มขึ้นในโรงเรียนพิบูลประชา-
สรรค์ กรมประชาสงเคราะห์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2496 โดยมีวัตถุประสงค์จะให้เด็กจากครอบครัว
ที่ยากจนและไม่สามารถเรียนต่อในโรงเรียน ได้มีโอกาสเข้าศึกษาหาความรู้ความชำนาญ
ในการช่างต่าง ๆ พอที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ ในระยะเริ่มต้นนี้ งานนี้อยู่ในความรับ-
ผิดชอบของแผนกอาชีพศึกษา กองการสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น ต่อมาปี 2505
กรมประชาสงเคราะห์ได้ขยายงานให้มีการฝึกอาชีพแก่คนงานผู้ใหญ่ด้วย จึงได้ชื่อว่าศูนย์
ฝึกอาชีพและโอนมาอยู่ในความรับผิดชอบของกองแรงงาน

เมื่อกองแรงงานได้รับการยกฐานะเป็นส่วนแรงงานและกรมแรงงานในปี 2507
และ 2508 ตามลำดับ ศูนย์ฝึกอาชีพได้ขยายงานออกไปมากขึ้น จนถึงปี 2512 จึงได้จัด
ทำเป็นโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงมาตรฐาน
การฝึก และขยายการฝึกคนในวัยทำงานให้มีฝีมือพอที่จะทำงานตามความต้องการของธุรกิจ
อุตสาหกรรมที่กำลังขยายตัว รวมทั้งปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้น รัฐบาลได้
เล็งเห็นความสำคัญของโครงการดังกล่าว จึงได้อนุมัติให้ยกฐานะของศูนย์ฝึกอาชีพขึ้นเป็น
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่อปี พ.ศ. 2515 มีฐานะเทียบเท่ากองกึ่งหนึ่งของกรมแรงงาน

และรัฐบาลได้ขอความช่วยเหลือจากโครงการเพื่อพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nation Development Program - UNDP) ปรับปรุงและขยายงาน นอกจากนี้ยังได้รับความช่วยเหลือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ส่งผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ มาให้คำแนะนำปรึกษาในด้านการจัดทำหลักสูตรและช่วยในการดำเนินงานต่าง ๆ (4 : 1-2) โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานดังนี้

1. พัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ประสิทธิภาพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. ยกกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ส่งเสริมให้ธุรกิจอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนรวมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. พัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน
5. กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานที่กำหนด

(4 : 2)

ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวของสถาบันกิจกรรมการฝึกอาชีพจึงแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน แบ่งเป็นการฝึกในสถาบันและการฝึกในกิจการ การฝึกยกระดับฝีมือและการฝึกอาชีพที่มีวิชาชีพ

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพช่างเบื้องต้นให้แก่เยาวชนนอกโรงเรียน หรือคนว่างงานที่มีอายุ 16-25 ปี ซึ่งไม่เคยมีความรู้หรือมีฝีมือทางช่างมาก่อน ให้ความรู้เบื้องต้นให้มีฝีมือพอสมควรที่จะประกอบอาชีพได้ การฝึกเตรียมเข้าทำงานจึงนับได้ว่าเป็นหัวใจของการฝึกอาชีพของสถาบันที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์แรกคือ เป็นการช่วยเพิ่มแรงงานในระดับช่างฝีมือ (Skilled-Labour) และระดับกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled-Labour) ให้กับตลาดแรงงาน ซึ่งกำลังต้องการแรงงานระดับนี้อยู่มาก เพราะประชากรในวัยทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled-Labour) หรือผู้ใช้กำลังร่างกาย (Swaiting of Labour) ซึ่งประเทศใดก็ตามถ้าแรงงานส่วนใหญ่มีคุณภาพสูง ประเทศนั้นย่อมเจริญกว่าประเทศอื่นที่คุณภาพแรงงานด้อยกว่า (5 : 4)

นอกจากนี้การฝึกเตรียมเข้าทำงานยังช่วยลดปัญหาการว่างงานสำหรับเยาวชนนอกโรงเรียน เพราะในปีหนึ่ง ๆ มีผู้จบการศึกษาทั้งระดับ ป.4, ป.7 และ ม.ศ.3 เป็น

จำนวนมากไม่สามารถเรียนต่อได้ ทั้งมีเยาวชนที่ต้องออกจากโรงเรียนเข้าสู่ตลาด
แรงงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน บุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องหางานทำ (6 : 5) การ
ปล่อยให้เยาวชนนอกโรงเรียนเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร และขาดการเตรียม
ตัว จะเป็นการเพิ่มแรงงานไม่มีฝีมือเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นทุกปี ทำให้แรงงานส่วน
ใหญ่ของประเทศมีรายได้น้อย เป็นการระของสังคมในวันข้างหน้า (3 : 7) เยาวชนผู้
ผ่านการฝึกอาชีพและมีฝีมือพอควร ย่อมมีโอกาสหางานทำได้ดีกว่า และการที่เยาวชน
มีงานทำ มีรายได้ นอกจากจะมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของชนและประเทศแล้ว
ยังช่วยลดปัญหาสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการว่างงาน อาทิเช่น ปัญหาอาชญากรรมและปัญหา
ยาเสพติด เป็นต้น ทั้งยังเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้เยาวชนของชาติรอดพ้นจากการ
แสวงหาผลประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่ม โดยขอลดค่าแรงเนื่องจากเป็นแรงงานไม่มีฝีมือ
(7 : 10) จึงนับได้ว่าบริการฝึกอาชีพเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของกรมแรงงาน ในการ
ช่วยเหลือผู้ที่ไม่มีโอกาสได้เรียนต่อไม่คงเป็นผู้งานโดยไร้เหตุ และเป็นการส่งเสริม
ให้แรงงานที่ไร้ฝีมือได้มีโอกาสเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ควรที่รัฐสนับสนุน
ให้มีการขยายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนี้ออกไปยังชนบท (8 : 53)

จากการดำเนินการโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติในระยะแรก ระหว่าง
ปี 2512-2516 ร่วมกับสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติในการปรับปรุง
มาตรฐาน และเพิ่มปริมาณการฝึกอาชีพแก่แรงงานใหม่ ตลอดจนปรับปรุงมาตรฐานฝีมือ
แรงงานให้ดีขึ้นนั้น ประสบผลสำเร็จด้วยดีตลอดมา ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ระยะที่ 3 และ 4 ระหว่างปี 2515-2519 และ 2520-2524 จึง
ดำเนินการขยายโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานออกไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยการจัด
ตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาคขึ้นที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่นและสงขลา
ด้วยความร่วมมือช่วยเหลือจากต่างประเทศคือ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ
(UNDP) ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) รัฐบาลญี่ปุ่น และรัฐบาลสหพันธรัฐสาธารณ-
รัฐเยอรมัน (9 : 3)

ปัจจุบันมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เปิดดำเนินการแล้ว 6 แห่งคือ

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพ รับผิดชอบ จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ อุบลราชธานี อ่างทอง ชัยนาท สระบุรี สิงห์บุรี และลพบุรี
 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี เริ่มการก่อสร้างในปี 2517 และเริ่มดำเนินการในปี 2519 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด คือ ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร นครปฐม และสุพรรณบุรี
 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี เริ่มการก่อสร้างในปี 2519 และเริ่มดำเนินการในปี 2520 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ 7 จังหวัดคือ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี และระยอง
 4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือ จังหวัดลำปาง เริ่มการก่อสร้างในปี 2519 และเริ่มดำเนินการในปี 2520 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัดคือ ลำปาง เชียงใหม่ ลำพูน เชียงราย แพร่ น่าน แม่ฮ่องสอน และอุตรดิตถ์
 5. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น เริ่มการก่อสร้างในปี 2520 และเริ่มดำเนินการในปี 2522 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ 9 จังหวัด คือ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย และอุดรธานี
 6. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ จังหวัดสงขลา เริ่มการก่อสร้างในปี 2522 และเริ่มดำเนินการในปี 2523 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ 14 จังหวัดคือ สงขลา ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต ตรัง กระบี่ นครศรีธรรมราช ยะลา นราธิวาส ปัตตานี สตูล พังงา และพัทลุง
- สำหรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือ (ตอนล่าง) จังหวัดนครสวรรค์ เริ่มก่อสร้างในปี 2524 และเริ่มดำเนินการในปี 2526 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด คือ นครสวรรค์ อุทัยธานี กำแพงเพชร ตาก พิจิตร พิษณุโลก สุโขทัย พิจิตร เพชรบูรณ์

และขณะนี้ได้ดำเนินการขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อจัดตั้งสถาบันพัฒนา
ฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดอุบลราชธานี (9 : 3-6)

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน
ในสาขาช่างต่าง ๆ เป็นระยะเวลานานหลายปีแล้วนั้น ปรากฏว่าได้รับความสำเร็จ เป็น
อย่างมาก ถึงจะเห็นได้จากในแต่ละปีจะมีเยาวชนนอกโรงเรียนซึ่งมีฐานะยากจนและ
ผู้ว่างงานที่มีอายุระหว่าง 16-20 ปี ให้ความสนใจสมัครสอบคัดเลือกเข้าฝึกอาชีพเพิ่ม
มากขึ้นทุกปี แต่สถาบันฯ รับได้จำนวนจำกัด เนื่องจากจำนวนเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์
ที่ใช้ในการฝึก ตลอดจนสถานที่ฝึก มิใช่เพียงพอที่จะจัดบริการให้สมัครทุกคนเข้าฝึก อีก
ทั้งสาขาช่างที่เปิดฝึกเป็นช่างอุตสาหกรรม ค่าใช้จ่ายในการฝึกให้แก่ครัววัสดุอุปกรณ์ฝึกต่อคน
ต่อหลักสูตรค่อนข้างสูง

ในการจัดการฝึกวิชาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยนั้น ได้ดำเนินการฝึกเฉพาะสาขาช่างอุตสาหกรรม
และได้มีปรัชญาและเป้าหมายในการฝึกไว้ว่าเป็นการฝึกอาชีพระยะสั้นแก่เยาวชนนอก
โรงเรียนอายุระหว่าง 16-25 ปี ให้มีฝีมือพอที่จะประกอบอาชีพในธุรกิจอุตสาหกรรม
ได้ โดยไม่คิดค่าตอบแทนแต่ประการใด แต่ในการจัดการศึกษาวิชาชีพให้ได้ผลนั้น นอก
จากจะมีปรัชญาการจัดการศึกษาวิชาชีพที่ถูกต้องแล้ว จะต้องคำนึงถึงการดำเนินงานหรือ
การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์สูงสุด และให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
ของการจัดฝึกวิชาชีพซึ่งคือการบริหารงานนั่นเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหลายประ-
การอาทิเช่น หลักสูตรการฝึก การดำเนินการจัดการเรียนการสอน บุคลากร วัสดุ-
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อาคารสถานที่ และงบประมาณ ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่
เกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ จึงมีความสนใจ
ที่จะศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการฝึกอาชีพหลักสูตร เตรียมเข้าทำงานของ
สถาบันโดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูฝึก และบุคลากร เกี่ยวกับการบริหาร
หลักสูตรและปัญหาการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการ
ดำเนินงานปรับปรุงการจัดการฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น และบรรลุผลตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากร และครูฝึก เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากร และครูฝึก เกี่ยวกับปัญหาการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากร และครูฝึก เกี่ยวกับการบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของแต่ละสถาบัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร และครูฝึกทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2525 ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง 6 แห่งคือ
 - 1.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ
 - 1.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดราชบุรี
 - 1.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชลบุรี
 - 1.4 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำปาง
 - 1.5 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขอนแก่น
 - 1.6 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสงขลา
2. การบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ในงานวิจัยนี้ครอบคลุมถึง
 - 2.1 หลักสูตร
 - 2.2 การจัดการเรียนการสอน
 - 2.3 บุคลากร
 - 2.4 วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร

2.5 อาคารสถานที่

2.6 งบประมาณ

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะการบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เฉพาะการฝึกในสถาบันฯ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูฝึก และบุคลากร ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ขณะทำการวิจัยเท่านั้น

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ความคิดเห็นต่าง ๆ ของกลุ่มประชากรเป็นความคิดเห็นที่จริงใจและเชื่อถือได้
2. เป็นความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เฉพาะการฝึกในสถาบันฯ หลักสูตรเดียวเท่านั้น

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามที่เป็นจริง จะเป็นแนวทางให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ได้ทราบและสามารถแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

1. สถาบันฯ หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งปัจจุบันเปิดดำเนินการแล้ว 6 แห่งคือ

- ส่วนกลาง ได้แก่ สถาบันฯ กรุงเทพฯ หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร

- ส่วนภูมิภาค ได้แก่

สถาบันฯ ราชบุรี หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก
ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัดราชบุรี

สถาบันฯ ชลบุรี หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออก ซึ่ง
ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี

สถาบันฯ ลำปาง หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือ
ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัดลำปาง

สถาบันฯ ขอนแก่น หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวัน
ออกเฉียงเหนือ ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น

สถาบันฯ สงขลา หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ ซึ่ง
ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา

2. การฝึก หมายถึง การฝึกอาชีพ

3. การฝึกอาชีพ หมายถึง การฝึกแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน
และให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ทั้งนี้โดยมีการศึกษาวิจัยและหาข้อมูล และติดต่อหารือ
ตลอดจนความร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างใกล้ชิด

4. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอาชีพช่างเบื้องต้นในสาขาใด
สาขาหนึ่ง โดยไม่คิดมูลค่าให้แก่เยาวชนนอกโรงเรียน เป็นการฝึกภาคกลางวัน การฝึก
แบ่งออกเป็น 2 ระยะเวลา คือ การฝึกในสถาบันฯ และการฝึกในกิจการ

5. การฝึกในสถาบันฯ หมายถึง การเข้ารับการฝึกในสถาบันฯ ตามระยะ
เวลาที่กำหนดในแต่ละสาขาช่าง ผู้รับการฝึกจะต้องเรียนรู้อาชีพ 20 เปอร์เซ็นต์
ภาคปฏิบัติ 80 เปอร์เซ็นต์ ในสาขาช่างที่เข้าฝึก

6. การฝึกในกิจการ หมายถึง การฝึกในโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างที่ใ้รับการฝึกในสถาบันฯ แล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้มีโอกาสเข้าทดลองปฏิบัติงานในบรรยากาศของการทำงานอย่างแท้จริง ทั้งเป็นการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญมากขึ้น และเรียนรู้ถึงระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งเมื่อจบการฝึกแล้ว เข้าปฏิบัติงานเป็นคนงานในโรงงานที่สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันที โดยมีเวลากลับฝึกสถาบันฯ สัปดาห์ละ 1 วัน

7. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถาบันฯ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันฯ หัวหน้าสถาบันฯ และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายช่างก่อสร้าง ฝ่ายช่างยนต์ ฝ่ายวางแผนและประสานการฝึก

8. ครูฝึก หมายถึง ช่างราชการประจำ ลูกจ้างประจำ และผู้ชำนาญงานที่ทำหน้าที่ฝึกอาชีพแต่ละสาขาช่างในสถาบันฯ

9. ผู้ชำนาญงาน หมายถึง ลูกจ้างประจำซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่างอุตสาหกรรม ที่ทำหน้าที่ฝึกอาชีพแต่ละสาขาช่างในสถาบันฯ

10. บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมช่างทำงานเฉพาะการฝึกในสถาบันฯ ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ในงานวิจัย งานพัฒนาหลักสูตร งานคัดเลือกและประสานการฝึก สำหรับสถาบันฯ ในส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่ในฝ่ายวางแผนและประสานการฝึก สำหรับสถาบันฯ ในส่วนภูมิภาค ซึ่งมีชื่อหัวหน้าฝ่าย

11. ผู้รับการฝึก หมายถึง เยาวชนนอกโรงเรียนที่มีอายุตั้งแต่ 16-25 ปี ไม่เคยมีความรู้หรือฝีมือทางช่างมาก่อน มีพื้นฐานรู้ตั้งแต่ ป.4 - ม.ศ.3 ซึ่งใ้รับการคัดเลือกเข้าฝึกเตรียมช่างทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากร และครูฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือ

แรงงานทั้ง 6 แห่งคือ สถาบันฯ กรุงเทพฯ สถาบันฯ ราชบุรี สถาบันฯ ชลบุรี สถาบันฯ ลำปาง สถาบันฯ ขอนแก่น และสถาบันฯ สงขลา กลุ่มประชากรแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย

- สถาบันฯ กรุงเทพฯ ไค้แก๋ ผู้อำนวยการสถาบันฯ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการและหัวหน้าฝ่ายช่างทั้ง 4 ฝ่าย ไค้แก๋ ฝ่ายช่างกลโรงงาน ฝ่ายช่างก่อสร้าง ฝ่ายช่างยนต์ และฝ่ายช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ทุกคนรวม 7 คน

- สถาบันฯ ภูมิภาค ไค้แก๋ หัวหน้าสถาบันฯ หัวหน้าฝ่ายวางแผนและประสานงานการฝึกและหัวหน้าฝ่ายช่างทั้ง 4 ฝ่าย ไค้แก๋ ฝ่ายช่างกลโรงงาน ฝ่ายช่างก่อสร้าง ฝ่ายช่างยนต์ และฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของสถาบันฯ ภูมิภาคทั้ง 5 แห่ง ทุกคนรวม 30 คน

รวมกลุ่มผู้บริหาร 37 คน

2. กลุ่มบุคลากร ประกอบด้วย

- สถาบันฯ กรุงเทพฯ ไค้แก๋ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานวิจัยและประเมินผลงานพัฒนาหลักสูตรและงานคัดเลือกประสานการฝึกทุกคน รวม 15 คน

- สถาบันฯ ภูมิภาค ไค้แก๋ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายวางแผนและประสานการฝึกของสถาบันฯ ภูมิภาคทั้ง 5 แห่ง ทุกคนรวม 38 คน

รวมกลุ่มบุคลากร 53 คน

3. กลุ่มครูฝึก ประกอบด้วยครูฝึกที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายช่างทั้ง 4 ฝ่ายทุกคน แยกตามสถาบันฯ ดังนี้

สถาบันฯ กรุงเทพฯ	86 คน
สถาบันฯ ราชบุรี	26 คน
สถาบันฯ ชลบุรี	32 คน

สถาบันฯ ลำปาง	29 คน
สถาบันฯ ขอนแก่น	29 คน
สถาบันฯ สงขลา	26 คน
รวมกลุ่มครูฝึก	228 คน
รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น	318 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประสบการณ์ของผู้วิจัย โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญการจัดการฝึกอาชีพ เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมงานบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเขาทำงาน

แบบสอบถามมี 3 ชุดคือ ชุดสำหรับผู้บริหาร บุคลากรและครูฝึก แบบสอบถามทั้ง 3 ชุดประกอบด้วย 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check list)
- ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)
- ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการบริหารหลักสูตร ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ในช่วงท้ายของตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามชั่วคราวโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประสบการณ์ของผู้วิจัย โดยปรึกษากับ

อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 18 ท่าน
 ตรวจสอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วจึงนำไปใช้กับ
 กลุ่มประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้บริการทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดย
 ใช้ตารางยล

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตรในค่านต่าง ๆ วิเคราะห์
 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการบริหารหลักสูตรในค่านต่าง ๆ วิเคราะห์
 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยใช้ลำดับความถี่
 ของความคิดเห็น

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

แบ่งเป็น 5 บทคือ

บทที่ 1 เสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของ
 การวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย คำนียามที่ใช้ในการวิจัย และ
 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 กล่าวถึงหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 กล่าวถึงวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการ
 วิจัย การรวบรวมข้อมูล และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ