

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัย รวมทั้งการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากรและครูฝึก เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากรและครูฝึก เกี่ยวกับปัญหาการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากรและครูฝึก เกี่ยวกับสภาพการบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของแต่ละสถาบันฯ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร ครูฝึก และบุคลากร ทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันประมาณ 2525 ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 6 แห่งคือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ราชบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ชลบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ลำปาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอนแก่น และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สงขลา แยกเป็นผู้บริหารจำนวน 37 คน ครูฝึกจำนวน 228 คน บุคลากรจำนวน 53 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น จำนวน 318 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสำรวจที่สร้างขึ้นในรูปแบบสอบถาม สร้างขึ้นโดยศึกษาจากหนังสือ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมี อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ให้คำแนะนำ เมื่อสร้างเสร็จแล้วให้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรง คุนวุฒิตรวจแก้ แล้วจึงนำมาปรับปรุงเพื่อเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ลักษณะแบบ สอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check list) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open - ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การบริการทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งได้แจกและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากแบบสอบถามที่แจกไป 318 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 286 ฉบับ คิด เป็นร้อยละ 89.94

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ก. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและปัญหาการบริหารหลักสูตร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แต่ละสถาบันฯ และแต่ละกลุ่มประชากร

ค. ข้อมูลที่เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เสนอข้อมูลโดยการ เรียงเรียงคะแนนของความคิดเห็นมากน้อยตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า

1.1 ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นระยะเวลามากกว่า 9 ปี

1.2 ครูฝึกที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนรวมเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า รองลงมาคือผู้ชำนาญงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นระยะเวลา ระหว่าง 1-3 ปี

1.3 บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี วุฒิต่างการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า รองลงมาคือระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นระยะเวลา ระหว่าง 1-3 ปี

2. สภาพการบริหารหลักสูตรและปัญหาการบริหารหลักสูตร

สภาพการบริหารหลักสูตรและปัญหาและอุปสรรคในการบริหารหลักสูตร การฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน

เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากรในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ ราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น และสงขลา มีความเห็นว่าโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในค่านวัตกรรมและเครื่องมือเครื่องจักร และค่านาคารสถานที่ ส่วนค่านหลักสูตร ค่านการจัดการเรียนการสอน ค่านบุคลากร และค่านงบประมาณ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกค่าน กลุ่มครูฝึก เห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลางในค่านาคารสถานที่ นอกนั้นมีการปฏิบัติในระดับน้อย ส่วนกลุ่มบุคลากรเห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลางในค่านวัตกรรมและเครื่องมือเครื่องจักร ค่านาคารสถานที่ และค่านงบประมาณ นอกนั้นเห็นว่าการปฏิบัติในระดับน้อย

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการบริหารหลักสูตรนั้น ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยในค่าน การจัดการเรียนการสอนและค่านาคารสถานที่ ส่วนค่านหลักสูตร ค่านบุคลากร ค่านนวัตกรรมและเครื่องมือ

เครื่องจักรและคานงบประมาณมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มผู้บริหาร เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกคาน ยกเว้น คานอาคารสถานที่ เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย กลุ่มครูฝึก เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยในคานการจัดการเรียนการสอนและคานอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มบุคลากร เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยในคานวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร และคานอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร และปัญหาการบริหารหลักสูตร ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละแห่ง สรุปได้ดังนี้

ก. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพฯ

เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่า โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในคานวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร นอกนั้นเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มผู้บริหาร เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในทุกคาน กลุ่มครูฝึก เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทุกคาน ยกเว้นคานวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มบุคลากร เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยในคานการจัดการเรียนการสอน คานบุคลากรและคานอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนปัญหาการบริหารหลักสูตรนั้น ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมีปัญหาในระดับปานกลางทุกคาน เมื่อพิจารณาตามกลุ่มประชากรพบว่า กลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกับส่วนรวมทุกคาน กลุ่มครูฝึก เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกคาน ยกเว้นคานการจัดการเรียนการสอน ส่วนกลุ่มบุคลากร เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยในคานบุคลากร และคานวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร นอกนั้นเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ข. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี

เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยในด้านการจัดการเรียนการสอน และ คำนงงบประมาณ นอกนั้นเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามกลุ่ม ประชากรพบว่า กลุ่มผู้บริหาร เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกด้าน ยกเว้น คำนงงบประมาณ เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย กลุ่มครูฝึก เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ใน ระดับน้อยในด้านการจัดการเรียนการสอนและ คำนงงบประมาณ นอกนั้นเห็นว่ามี การปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มบุคลากร เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยใน ด้านหลักสูตร และ คำนงบุคลากร นอกนั้นเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรนั้น ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมี ปัญหาอยู่ในระดับน้อยในด้านการจัดการเรียนการสอน คำนงบุคลากร และ คำนอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่ามี ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตาม กลุ่มตัวอย่าง ประชากรพบว่า กลุ่มผู้บริหาร เห็นว่ามี ปัญหาอยู่ในระดับน้อยใน ด้านวัสดุ อุปกรณ์และ เครื่องมือ เครื่องจักร และ คำนอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่ามี ปัญหาอยู่ใน ระดับปานกลาง กลุ่มครูฝึก มีความเห็นสอดคล้องกับส่วนรวมในทุกด้าน ส่วนกลุ่มบุคลากร เห็นว่ามี ปัญหาอยู่ในระดับน้อยในด้านการจัดการเรียนการสอน และ คำนอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่ามี ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ค. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี

เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็น ว่าโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เกือบทุกด้าน ยกเว้น คำนอาคารสถานที่ เห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามกลุ่ม ประชากรพบว่า กลุ่มผู้บริหาร เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน กลุ่มครูฝึก มีความเห็นสอดคล้องกับส่วน รวมทุกด้าน ส่วนกลุ่มบุคลากร เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยใน ด้านหลักสูตรและ คำนบุคลากร นอกนั้นเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรนั้น ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านอาคารสถานที่ มีปัญหายุ่งยากในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มประชากรพบว่า กลุ่มผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหายุ่งยากในระดับน้อยในด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านอาคารสถานที่ นอกนั้น เห็นว่ามีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลาง กลุ่มครูฝึกและกลุ่มบุคลากรมีความเห็นสอดคล้องกัน ว่ามีปัญหายุ่งยากในระดับน้อยในอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่ามีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลาง

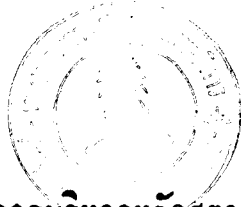
ง. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือ จังหวัดลำปาง

เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในค่านวัตกรรมและเครื่องมือเครื่องจักร และอาคารสถานที่ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มประชากร ทุกกลุ่มเห็นว่าการปฏิบัติแต่ละด้านตรงกันกับความเห็นโดยส่วนรวม

ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่ามีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านอาคารสถานที่เห็นว่ามีปัญหายุ่งยากในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามกลุ่มประชากรพบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูฝึกมีความเห็นสอดคล้องกับความเห็นโดยส่วนรวม ส่วนกลุ่มบุคลากรเห็นว่ามีปัญหายุ่งยากในระดับน้อย ในค่านวัตกรรมและเครื่องมือเครื่องจักรและด้านอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่ามีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลาง

จ. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นด้านอาคารสถานที่ เห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามกลุ่มประชากร กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มบุคลากรเห็นสอดคล้องกันว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในค่านวัตกรรมและเครื่องมือเครื่องจักร และด้านอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มครูฝึกมีความเห็นสอดคล้องกับความเห็นโดยส่วนรวมทุกด้าน



ส่วนปัญหาในการบริหารหลักสูตรนั้น ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับน้อยในด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านอาคารสถานที่ เห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับน้อย กลุ่มครูฝึกมีความเห็นสอดคล้องกับความเห็นโดยส่วนรวมทุกด้าน ส่วนกลุ่มบุคลากร เห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับน้อยในด้านการบุคลากร และด้านอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับปานกลาง

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ จังหวัดสงขลา

เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยในด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านบุคลากร นอกนั้นเห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามกลุ่มประชากร กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากร เห็นสอดคล้องกันว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนกลุ่มครูฝึกเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางด้านหลักสูตรและด้านอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับน้อย

ส่วนปัญหาในการบริหารหลักสูตรนั้น ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เห็นว่าโดยส่วนรวมมีปัญหายู่งยากในระดับปานกลางในด้านการบุคลากรและค่านงงบประมาณ นอกนั้น เห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามกลุ่มประชากร กลุ่มผู้บริหาร เห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับน้อยในด้านการวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร อาคารสถานที่ และค่านงงบประมาณ นอกนั้นเห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับปานกลาง กลุ่มครูฝึกเห็นว่ามีปัญหายู่งยากในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นค่านงงบประมาณมีปัญหายู่งยากในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มบุคลากร เห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับน้อย ในด้านการวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร และด้านอาคารสถานที่ นอกนั้นเห็นว่าปัญหายู่งยากในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นด้านอื่น ๆ ที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายเปิดสรุป
ได้ดังนี้

ก. สภาพการบริหารหลักสูตร

1. ควรให้ครูฝึกเยี่ยมชมผู้รับการฝึกขณะฝึกในกิจการ เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาสอน
2. ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ฝึกเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องจักรให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ข. ปัญหาการบริหาร

1. พื้นความรู้ของผู้รับการฝึกแตกต่างกันทำให้ยากแก่การสอน
2. มีโอกาสเลือกผู้รับการฝึกน้อยเนื่องจากมีการจัดสรรโควตาให้สำนักงานแรงงานจังหวัดและโครงการอื่น ๆ

เมื่อจำแนกตามแต่ละสถาบัน สามารถสรุปได้ดังนี้

ก. สภาพการบริหารหลักสูตร

สถาบันฯ กรุงเทพฯ สถาบันฯ ชลบุรี และสถาบันฯ ลำปาง มีจำนวนความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องเดียวกันคือ ควรให้ครูฝึกเยี่ยมชมผู้รับการฝึกขณะฝึกในกิจการ เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาสอน รายละเอียดตามตารางในภาคผนวก ก. หน้า 136-137

ข. ปัญหาการบริหารหลักสูตร

สถาบันฯ กรุงเทพฯ สถาบันฯ ราชบุรี สถาบันฯ ลำปาง มีจำนวนความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องเดียวกันคือ พื้นความรู้ของผู้รับการฝึกแตกต่างกันทำให้ยากแก่การสอน ส่วนสถาบันฯ ชลบุรี สถาบันฯ ขอนแก่น และสถาบันฯ สงขลา มีความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องเดียวกันคือ มีโอกาสเลือกผู้รับการฝึกน้อย เนื่องจากมีการจัดสรรโควตาให้สำนักงานแรงงานจังหวัดและโครงการอื่น ๆ รายละเอียดตามตารางในภาคผนวก ก. หน้า 138 - 139

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้ออภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้คอยแบบสอบถาม

ผู้บริหาร เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมและแต่ละสถาบันฯ พบว่า ผู้บริหาร เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงานมากกว่า 9 ปี นับว่ามีประสบการณ์สูงพอสมควรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารหลักสูตร

ครูฝึก เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งมีอัตราส่วน ชาย:หญิง เท่ากับ 101 : 1 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของงานของสถาบันฯ เป็นการปฏิบัติงานด้านช่างอุตสาหกรรม อายุระหว่าง 31-40 ปี จักว่าอยู่ในวัยทำงาน ระดับการศึกษาประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า รองลงมาเป็นผู้ชำนาญงานซึ่งลักษณะการศึกษาของครูฝึกดังกล่าวนี้ นับว่าเหมาะสมสำหรับสถาบันฯ แล้ว เพราะว่าหลักสูตรวิชาชีพที่สำเร็จแล้วให้ออกปฏิบัติงานนั้นแตกต่างกับหลักสูตรวิชาชีพที่สำเร็จแล้วให้สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพราะหลักสูตรที่เรียนแล้วออกปฏิบัติงาน จะต้องฝึกทักษะใหม่ และเรียนวิชาทฤษฎีใหม่พอ ทฤษฎีเหล่านี้เป็นทฤษฎีงานวิชาชีพ ซึ่งผู้เป็นครูจะต้องรู้เกี่ยวกับวิชาชีพนั้น ๆ และควรมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้กำลังประกอบอาชีพนั้น ๆ อยู่ในตลาดแรงงาน (58 : 74) แต่อย่างไรก็ตามครูฝึกที่เป็นผู้ชำนาญการเหล่านี้ส่วนมากมักจะไม่มีความรู้ทางวิชาครู ทำให้ประสบปัญหาครูไม่เข้าใจหลักการถ่ายทอดความรู้ หลักการสอน จิตวิทยาการสอน แม้ว่าครูฝึกเหล่านี้จะมีความรู้ในวิชาการนั้นเป็นอย่างดีก็ตาม ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่นหรือนักเรียน เป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องเข้าใจหลักการศึกษา เทคนิคการสอน และวิชาการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้ บุญเรือง กระบวนรัตน์ วิจัยเรื่อง การบริหารงานของโรงเรียนช่างฝีมือทหารพบว่า การที่โรงเรียนจะผลิตช่างฝีมือได้สมกับความต้องการของกองทัพ จำเป็นต้องเลือกเฟ้นบุคคลที่เหมาะสม นายทหารที่ได้มาทำหน้าที่เป็นครู มีความรู้ทางวิชาแต่ไม่มีความรู้ทางวิชาครู จึงไม่

อำนวยการสอนแก่นักเรียนเท่าที่ควร (59 : 82) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันฯ จะมีการติดตามช่วยเหลือแนะนำครูฝึกเหล่านี้ เมื่อครูฝึกประสบปัญหาการจัดการเรียน การสอน เช่น การจัดการนิเทศการศึกษา เป็นต้น

บุคลากร เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งเป็น ช่วงที่อยู่ในวัยทำงานเช่นเดียวกับครูฝึก

2. การบริหารหลักสูตรและปัญหาการบริหารหลักสูตร

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากรและครูฝึก เกี่ยวกับการ บริหารหลักสูตรและปัญหาการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ผู้วิจัยมีข้อนำ เสนอเพื่ออภิปรายและเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากรและครูฝึก ในการบริหารหลักสูตรการฝึก เตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านหลักสูตรการจัดการเรียน การ สอน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร อาคารสถานที่และงบประมาณ โดย ส่วนรวมเห็นว่าเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน บุคลากรและงบประมาณได้ ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ได้ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความเห็นโดยส่วนรวมก็จะไม่แตก ต่างกันเท่าใดนัก และอยู่ในระดับน้อยทุกกลุ่ม แสดงว่าการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ดัง กล่าวมีการปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละค่านำแนกตามกลุ่ม ตัวอย่างจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่ม บุคลากรจะมีความมากกว่ากลุ่มครูฝึกเกือบทุกด้าน ยกเว้นค่านำบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ครูฝึกและบุคลากรใกล้เคียงกันมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มบุคลากร เป็นกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องและใกล้ชิดในการวางแผนและดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร งานด้านหลักสูตรด้านต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มครูฝึก จึงมองเห็นรายละเอียดของการปฏิบัติ มากกว่า ในเรื่องนี้ผู้วิจัยเห็นควยที่ควรจะให้กลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การฝึกเตรียมเข้าทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนและดำเนินการต่าง ๆ ควย

เพราะเมื่อทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนและดำเนินงาน บุคคลนั้นจะมีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมาย วิธีปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ตลอดจนมองเห็นช่องทางในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และประการสำคัญบุคคลนั้นจะให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามข้อตกลงที่จะต้องดำเนินงานในทางนั้น ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ อย่างไรก็ตามจากการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานนี้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้หลักสูตรบรรลุเป้าหมายให้ได้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารซึ่งต้องใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมคือคน เงิน วัสดุ การจัดการ เครื่องจักรกลและตลาด กล่าวคือ ต้องสามารถบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ส่วนมากผู้บริหารมักจะมีความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้การบริหารงานต่าง ๆ ย่อมเกิดข้อขัดข้องได้ จึงไม่สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์การบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลเต็มที่ใด ซึ่งข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการบริหารหลักสูตรนั้น การฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนามือแรงงานนั้น จากการวิจัยครั้งนี้ก็พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เช่นกัน

ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร เกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนามือแรงงานโดยส่วนรวมพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคการบริหารหลักสูตรในกานหลักการการจัดการเรียนการสอน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักร อาคารสถานที่และงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แสดงว่าในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากรนั้นย่อมมีปัญหา อุปสรรคเกิดขึ้น ซึ่งตรงกับ การวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ กุลจินต์ (54 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ในการบริหารงานมีปัญหาเกี่ยวกับ ขาดความรู้ในเรื่องหลักสูตร วิธีการสอน จำนวนบุคลากรมีไม่พอเพียง ขาดอาคารสถานที่ การเบิกเงินล่าช้า ขาดการประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานให้หมดไป หรือลดน้อยลง ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นการสมควรที่ทุกฝ่ายซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรจะต้องหาทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องในกระบวนการบริหารหลักสูตรดังกล่าวอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้

เพราะตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระยะที่ 5 (2525 - 2529) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีเป้าหมายที่จะบริการการฝึกอาชีพหลักสูตร เตรียมเข้าทำงานในสถาบันฯ ต่าง ๆ ให้ได้จำนวน 8,000 คน โดยจะเร่งดำเนินการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนแรงงานที่มีอยู่แล้วให้มีฝีมือได้มาตรฐาน (60 : 2-4) ฉะนั้นการบริหารหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ โศกของปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเสียก่อนได้แก่ ตัวหลักสูตร การควบคุมการใช้หลักสูตร การจัดครู เช่าสอน การเตรียมการสอนของครูฝึก การจัดทำร่างสอน การจัดงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน การใช้อาคารฝึกอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดแนะแนว การจัดซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้เป็นปัจจัยในการเรียน การสอน การประเมินผลและการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร (61 : 1-214) ซึ่ง การปรับปรุงองค์ประกอบดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่า เป็นการปรับปรุงงานทางด้านวิชาการ ของสถาบันนั้นเอง โดยอาจจะเริ่มต้นจากการสำรวจขอบกรอบในการปฏิบัติงานใน องค์ประกอบต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ทราบสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อทราบสาเหตุแล้ว กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ แล้ววิเคราะห์ หากรวมวิธีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอาจจะประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ หลายกิจกรรม แต่ละกิจกรรมจะทำให้บรรลุผลเป้าหมายส่วนรวมได้ แต่ทั้งนี้ควรเลือกเอาเฉพาะ กิจกรรมที่วางไว้และพยายามดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด แล้วจึง ทำการประเมินผลการดำเนินงานทั้งหมดความีจุดคิกและจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพียงใด ต่อจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลเหล่านั้นไปใช้แก้ไขปรับปรุงขอบกรอบของ การดำเนินงานนั้น ๆ นอกจากนี้อาจจะยึดหลักการปรับปรุงงานวิชาการของ ภิญญู สาทร ที่กล่าวไว้ว่า ในการปรับปรุงงาน ควรคำนึงถึงหลักการปรับปรุง 2 รูปแบบคือ การปรับ ปรุงในรูปแบบของบุคคล และการปรับปรุงในรูปแบบของงานพร้อม ๆ กันไป ซึ่งทั้งสองอย่างนี้ จะต้องเหมาะสม สอดคล้องและตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและแผนการศึกษา ของชาติด้วย (12 : 233-235) จะทำให้การปรับปรุงแก้ไขขององค์ประกอบในการบริหาร หลักสูตร ใดดลยิ่งขึ้น

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร โดยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างพบว่า ทั้งสามกลุ่มมีความเห็นโดยส่วนรวมตรงกันว่า การปฏิบัติในสถานอาคารสถานที่ที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละสถาบัน พบว่า ความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่มทุกสถาบัน เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ยกเว้นในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ ทุกกลุ่มเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่าการปฏิบัติงานในคานนี้มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะในการดำเนินการก่อตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ยกเว้นมาตรฐานแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ธุรกิจอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสภาพท้องถิ่น และกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานที่กำหนด จึงมุ่งเน้นพัฒนาฝีมือทางช่างอุตสาหกรรม และการพัฒนาฝีมือการช่างอุตสาหกรรมให้โดยเน้นจำเป็นต้องอาศัย เครื่องมือ เครื่องจักร สำหรับฝึก และต้องมีอาคารสำหรับเก็บวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรและโรงฝึกงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ เริ่มดำเนินการเดิมมาจากศูนย์ฝึกอาชีพ และจำนวนผู้รับการฝึกได้เพิ่มมากขึ้นจากเดิมเป็นจำนวนมาก ทำให้สถานที่โรงฝึกงานคับแคบ แต่การจัดตั้งสถาบันแต่ละแห่งขึ้นใหม่สำหรับพัฒนาฝีมือแรงงานภาคต่าง ๆ นั้น ตามแผนการดำเนินการจัดตั้งให้มีโครงการกำหนดแผนงานไว้วงหน้า โดยคำนึงถึงงบประมาณในการดำเนินงานในเรื่องสถานที่ตั้ง อาคารสถานที่ เช่น คิกอำนวยการ โรงฝึกงาน โรงอาหาร หอพัก โรงพัสดุ บ้านพัก ฯลฯ ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เป็นต้น และสถาบันอื่น ๆ นอกจากสถาบันกรุงเทพฯ ก็ตั้งอยู่ในต่างจังหวัด จึงมีอาณาบริเวณกว้างขวางกว่า มีความสะดวกสบายมากกว่า จึงมีความพร้อมกว่า ขณะเดียวกันจำนวนสาขาช่างที่เปิดฝึกและจำนวนผู้รับการฝึกในสถาบันฯ กรุงเทพฯ มีมากกว่าสถาบันฯ ภูมิภาค ทำให้สถาบันฯ ภูมิภาคมีปัญหาในเรื่องอาคารสถานที่อยู่ในระดับน้อย ส่วนในสถาบันฯ พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ ที่ผู้บริหาร ครูฝึกและบุคลากร มีความเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเป็นเพราะ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลางของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นเป็นแห่งแรก

ทำหน้าที่ประสานงานการคัดเลือกครูฝึก การอบรมครูฝึก และผลิตุอุปกรณ์ให้แก่สถาบันฯ ภูมิภาค และในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ให้บริการการฝึกอบรมวิชาชีพเช่นเดียวกับสถาบันฯ ภูมิภาค และยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ของกรมแรงงานตั้งอยู่ภายในบริเวณเดียวกันด้วย คือกองการจัดหางาน และกองควบคุมงานคนต่างค้ำว ทำให้โรงฝึกงานที่มีอยู่มีสถานที่จำกัด ไข้ร่วมกันหลายงาน และสถานที่ตั้งสถาบันนี้คับแคบไม่สามารถขยายไปไค้แล้วจึงไม่สามารถสร้างเพิ่มเติมไค้ทำให้ผู้บริหาร บุคลากรและครูฝึกเห็นว่า เป็นปัญหามากกว่าสถาบันอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ควรจำกัดจำนวนผู้รับการฝึกให้เหมาะสมกับสภาพความพร้อมของอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์การฝึกและควรแนะนำผู้สมัครที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ให้ไปสมัครเข้ารับการฝึก ณ สถาบันฯ ในส่วนภูมิภาคที่รับผิดชอบจังหวัดที่ผู้สมัครมีภูมิลำเนาอยู่

3. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 เกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตร ผู้ตอบแบบสอบถามไค้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้ครูฝึกเยี่ยมผู้รับการฝึกขณะฝึกในกิจการ เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาสอนนั้น ขอเท็จจริงในการฝึกในกิจการจะเป็นหน้าที่ของบุคลากรที่ทำหน้าที่ฝึกในกิจการ เป็นผู้ไปเยี่ยมผู้รับการฝึก และผู้รับการฝึกจะกลับมากพบครูฝึกสัปดาห์ละ 1 วัน เพื่อแก้ไขข้อปัญหาที่ผู้รับการฝึกพบ การให้ครูฝึกไปเยี่ยมผู้รับการฝึกเป็นการที่ครูฝึกจะไค้สภาพความเป็นจริงยิ่งขึ้น และไค้รับความรู้วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาสอนผู้รับการฝึกรุ่นใหม่ ใหทันกับความตองการตลาดแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติคงเป็นไปไค้ยาก เนื่องจากครูฝึกมีงานประจำอยู่แล้ว น่าจะทำได้ในลักษณะการจัดอบรมสัมมนาหรือการทัศนศึกษาออกสถานที่มากกว่า

3.2 เกี่ยวกับปัญหาการบริหารหลักสูตร ผู้ตอบแบบสอบถามไค้เสนอปัญหา 2 เรื่องใหญ่ไค้แก่ ปัญหาเรื่องพื้นความรู้ของผู้รับการฝึกแตกต่างกันทำให้สอนลำบาก และเรื่องมีโอกาเลือกผู้รับการฝึกน้อย เนื่องจากมีการจัดสรรโควตาให้สำนักงานแรงงานจังหวัดและโครงการต่าง ๆ นั้น ในเรื่องพื้นความรู้ของผู้รับการฝึก เนื่องจาก

ระเบียบการรับสมัครผู้รับการฝึกนั้นมุ่งสนองความต้องการเขาชนนอกโรงเรียน จึงกำหนดความรู้อื่นๆ เช่น ภาษาอังกฤษ เบื้องต้น ผู้รับการฝึกต้องจบชั้นประถมศึกษาขึ้นไป ปัจจุบันมีผู้นิยมเรียนกันมากขึ้น จึงทำให้มีทั้งผู้จบชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเรียนด้วยกัน ซึ่งทำความลำบากให้กับครูฝึกพอสมควร อย่างไรก็ตาม ในการฝึกเป็นการเรียนภาคปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการคัดเลือกผู้รับการฝึกควรใช้แบบทดสอบแนวทัศน์ของช่างมากกว่า paper test ขณะนี้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ กำลังดำเนินการจัดทำแบบทดสอบดังกล่าวอยู่ ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาที่ไคบางพอสมควร

เรื่องที่สอง เรื่องมีโอกาสเลือกผู้รับการฝึกน้อย เนื่องจากมีการจัดสรรโควตาให้สำนักงานแรงงานจังหวัดและโครงการต่าง ๆ เรื่องนี้เป็นปัญหาของสถาบันส่วนภูมิภาคเป็นส่วนใหญ่ เพราะในกรุงเทพฯ ไม่มีการจัดสรรโควตาให้จังหวัดอื่น ๆ มีแต่ผู้รับการฝึกโครงการต่าง ๆ เช่น การเคหะแห่งชาติ แหล่งชุมชนแออัด เป็นต้น ในสถาบันฯ ภูมิภาคจำเป็นต้องจัดสรรโควตาให้สำนักงานแรงงานจังหวัดที่สถาบันฯ นั้นรับผิดชอบอยู่ จึงควรมีการประสานกับสำนักงานแรงงานจังหวัดเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ การรับสมัคร และควรมีการดำเนินการสอบคัดเลือกโดยใช้แบบทดสอบของสถาบันฯ นั้นๆ ก็จะทำให้สถาบันฯ นั้นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้รับการฝึก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาสภาพและปัญหาการใช้หลักสูตรรายละเอียดเฉพาะฝ่าย คือ ฝ่ายช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากแต่ละฝ่ายมีวัตถุประสงค์และโรงฝึกงานแตกต่างกันตามสภาพการใช้หลักสูตร
2. ศึกษาสภาพปัญหาการใช้หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกในกิจการ
3. ศึกษาความต้องการแรงงานช่างฝีมือในแต่ละเขตที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานรับผิดชอบอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร
4. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน