

ชื่อเรื่องคุณูปการ	การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง
ชื่อผู้เขียน	จตุรภัทร เงินมูล
หลักสูตร	ปรัชญาคุณูปการ (สังคมศาสตร์)
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ บุญสาร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. ปิยธิดา เพียรอุประสิทธิ์ อาจารย์ ดร. ยุกต์กมล จิระกิตติการ

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา วิเคราะห์ ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม (3) พัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (4) ประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและ (5) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งการดำเนินการวิจัยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิทยากรฝึกอบรม จำนวน 30 คน สังกัดหน่วยงานเครือข่ายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และสอบถาม สรุปผลการวิจัยดังนี้

วิทยากรฝึกอบรมมีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและเทคนิคใหม่ ๆ หลักสูตรการบริการที่ดีการสร้างนวัตกรรม เทคนิคการสอนงาน การพัฒนาสื่อการฝึกอบรม การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและต้องการให้หน่วยงานฝึกอบรมจัดศึกษาดูงานหรือสัมมนาเชิงวิชาการและต้องการทดสอบทั้งความรู้ทักษะฝีมือ และทัศนคติของวิทยากรฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง หัวข้อในการสร้างพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) การบริการที่ดี (3) ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การทำงาน

เป็นทีม (5) จริยธรรม (6) การพัฒนาตนเอง (7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (8) การบริหารจัดการ และ (9) กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมเนื้อหา

การสร้างแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม การเชื่อมโยงและให้คำปรึกษา

การเปรียบเทียบช่องว่างขีดความสามารถระหว่างก่อนและหลังกระบวนการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่ (1) หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) หัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (3) หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) หัวข้อการบริหารจัดการ และ (5) หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมระดับขีดความสามารถเพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นว่า ขบวนการพัฒนาขีดความสามารถดังกล่าว มีข้อจำกัดในการพัฒนาหรือมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ภายหลังเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วก็ตาม ทั้งนี้เป็นเพราะ (1) การพัฒนาขีดความสามารถต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนามากขึ้นและการเลือกวิธีการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมกับกลุ่มวิทยากรฝึกอบรมที่เข้าร่วมการพัฒนา (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์เข้ารับการอบรม ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมได้

คำสำคัญ: ขีดความสามารถ/วิทยากรฝึกอบรม/การพัฒนาฝีมือแรงงาน

Dissertation Title	The Development of Competency for Skill Development Training Instructors of Lampang Institute for Skill Development Region 10
Author	Chaturaphat Ngermool
Degree	Doctor of Philosophy (Social Sciences)
Advisor	Asst. Prof. Dr. Somsak Boonsathorn
Co-Advisor	Dr. Piyatida Pianluprasidh Dr. Yuwaluck Chivakidakarn

ABSTRACT

The purposes of this study were as follows: (1) to study and analyze training competency for skill development instructors (2) to construct tools for competency development of skill development training instructors (3) to develop competency of skill development training instructors (4) to evaluate competency development of skill development training instructors and (5) to analyze the factors affecting competency development of skill development training instructors. Subjects in this study were 30 training instructors in organization network of Lam Pang Institute for Skill Development Region 10. Qualitative research and quantitative research were employed in this study. Structured interviews and surveys were used in data collection. Results of this study revealed as follows:

Training needs of training instructors were in the areas of new technologies, service mind, innovative creation, teaching techniques, training media development, and quality insurance of skill development. In addition, seminars, study tours and continued assessment on knowledge skill and attitude were necessary.

For dictionary of training instructor competency for skill development, the following areas were covered: (1) achievement motivation (2) service mind (3) expertise (4) teamwork (5) integrity (6) self-development (7) innovative thinking (8) management and (9) strategies and instructional methods. Training, visiting, and consulting were employed for competency development of training instructors.

Evaluation of the development competency for skill development training instructors before and after the development was found that the training instructors had the competency gap in five aspects: (1) achievement motivation (2) expertise (3) innovative thinking (4) management (5) strategies and instructional methods. The competencies were increased. Based on the results of the study, it was found that more time for successful development was needed. The factors affecting the training instructor competency were sex, age, and educational level and training experiences.

Keywords: Competency/Training instructor/Skill development