



การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

THE DEVELOPMENT OF COMPETENCY FOR SKILL DEVELOPMENT
TRAINING INSTRUCTORS OF LAMPANG INSTITUTE
FOR SKILL DEVELOPMENT REGION 10

จตุรภัทร เงินมูล

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์

สำนักวิชาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2554

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

THE DEVELOPMENT OF COMPETENCY FOR SKILL DEVELOPMENT
TRAINING INSTRUCTORS OF LAMPANG INSTITUTE
FOR SKILL DEVELOPMENT REGION 10

จตุรภัทร เงินมูล

คุณฐิณีพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์

สำนักวิชาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2554

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

THE DEVELOPMENT OF COMPETENCY FOR SKILL DEVELOPMENT
TRAINING INSTRUCTORS OF LAMPANG INSTITUTE
FOR SKILL DEVELOPMENT REGION 10

จตุรภัทร เงินมูล

คุณฐิณีพนธ์นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์

2554

คณะกรรมการสอบคุณฐิณีพนธ์นี้



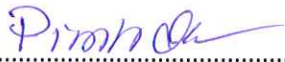
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จักรพันธุ์ วงษ์บุรณาวาทย์)



อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ บุญสาธิต)



อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร. ปิยธิดา เพียรอุปประสิทธิ์)



อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร. ยศวลักษณ์ จิระกิตติการ)



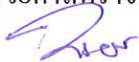
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา อุปโยคิน)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แสงจันทร์ กันตะบุตร)



กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ดร. บังอร ศิริสัญญาลักษณ์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณา เมตตา ดูแลเอาใจใส่และคอยให้คำแนะนำด้วยดีมาตลอดของคณะที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ บุญสาธร อาจารย์ ดร. ปิยธิดา เพ็ชรสุประสิทธิ์ และอาจารย์ ดร. ยุกต์กมล จีวะกิดาการ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยพายัพ นายประพันธ์ มนทการติวงศ์ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หม่อมหลวงปทุมทริก สมิติ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นายนพพล รอดเรืองเดช ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 8 นครสวรรค์ ผู้เชี่ยวชาญประเมินพจนานุกรมและกำหนดขีดความสามารถที่คาดหวัง ตลอดจนผู้อำนวยการของหน่วยงานสังกัดเครือข่ายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง เจ้าหน้าที่วิทยากรฝึกอบรมที่เข้าร่วมโครงการทั้ง 30 คน และผู้ที่มีเกี่ยวข้องที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. จักรพันธุ์ วงษ์บุรณาวาทย์ รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา อุปโยคิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แสงจันทร์ กันตะบุตร และอาจารย์ ดร. บังอร ศิริสัญญาลักษณ์ ที่ให้ความกรุณาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่อำนวยความสะดวกและให้กำลังใจที่ดีมาโดยตลอด และคุณค่าอันเป็นประโยชน์จากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ญาติ พี่น้องครอบครัว คณาจารย์ เพื่อน ๆ และผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน

จตุรภัทร เงินมูล

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 การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและต้องการให้หน่วยงานฝึกอบรมจัดศึกษาคุณงานหรือสัมมนาเชิงวิชาการและต้องการทดสอบทั้งความรู้ทักษะฝีมือ 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 Ngernmool
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

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(3)
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(6)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ปัญหาและที่มาของการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	7
1.4 คำถามในการวิจัย	8
1.5 สมมติฐาน	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	9
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
1.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา (Research Framework)	11
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	19
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถและกระบวนการพัฒนา	34
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้อง	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
3 ระเบียบวิธีวิจัย	64
3.1 ขั้นตอนและขอบเขตการศึกษา	64
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	73
3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	77
4 ผลการศึกษา	79
4.1 ผลการศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัย แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมและ จิตความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	79
4.2 รูปแบบและแนวทางและวิธีการพัฒนาจิตความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	126
4.3 ประเมินผลการพัฒนาจิตความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	132
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	139
5.1 สรุปผลการวิจัย	139
5.2 การอภิปรายผล	146
5.3 ข้อเสนอแนะ	157

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
รายการอ้างอิง	165
ภาคผนวก	174
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือประกอบการทำวิทยานิพนธ์	175
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินพจนานุกรมและกำหนดขีดความสามารถ ที่คาดหวัง	176
ภาคผนวก ค รายชื่อวิทยากรที่เข้าร่วมโครงการ	177
ภาคผนวก ง รายชื่อครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง	179
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง	180
ภาคผนวก ฉ หัวข้อ แนวทาง และการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	181
ภาคผนวก ช การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลัง การพัฒนา	184
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์	194
ภาคผนวก ฌ พจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม	215
ประวัติผู้เขียน	228

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อาสาเข้าร่วมโครงการของหน่วยงานเครือข่าย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง	72
4.1 เป้าหมายและผลงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานเครือข่าย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ในปีงบประมาณปี 2554	89
4.2 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของวิทยากรฝึกอบรม	94
4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม	100
4.4 ผลการประเมินหัวข้อขีดความสามารถจำนวน 9 หัวข้อ	111
4.5 ระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง	112
4.6 การประเมินขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายหัวข้อขีดความสามารถก่อนการพัฒนา	113
4.7 การประเมินขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายบุคคลก่อนการพัฒนา	114
4.8 ผลการประเมินขีดความสามารถในปัจจุบัน จัดกลุ่มตามค่าฐานนิยมรายบุคคล	116
4.9 ผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถเป็นรายบุคคลก่อนการพัฒนา	117
4.10 ผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถในปัจจุบัน จัดกลุ่มตามค่าฐานนิยมรายบุคคล	119
4.11 จำนวนวิทยากรฝึกอบรมแบ่งตามระดับขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายบุคคล ก่อนการพัฒนา	120
4.12 ผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนการพัฒนาขีดความสามารถ	121
4.13 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ก่อนการพัฒนา	123
4.14 การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนา แบ่งตามหัวข้อขีดความสามารถ	133
4.15 การเปรียบเทียบผลการประเมินขีดความสามารถก่อนและหลังกระบวนการพัฒนา	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมหลังการพัฒนา ขีดความสามารถ	136



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Framework)	12
2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	36
3.1 ขั้นตอนและวิธีการศึกษาวิจัย	65
3.2 รูปแบบ แนวทาง และกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม	69
3.3 ขั้นตอนและช่วงเวลาการศึกษาวิจัย	71
5.1 สรุปกระบวนการและผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม	154
5.2 ข้อเสนอการปรับปรุงกระบวนการในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	162

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ปัญหาและที่มาของการวิจัย

ในปัจจุบันการแข่งขันทางการค้าตามกระแสโลกาภิวัตน์ และตามกติกาขององค์การค้าโลกมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสามารถทำได้โดยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทย โดยการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานซึ่งช่วยให้แรงงานไทยมีทักษะฝีมือมีคุณภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิต เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องใช้ร่วมกับปัจจัยอื่น ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการในยุคโลกาภิวัตน์และการค้าเสรีการผลิตเพื่อการค้ามีการแข่งขันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง มักมีความได้เปรียบทางการค้าการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สูงขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนา การผลิตประเทศไทยเคยมีความได้เปรียบต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการหลายชนิดอันเนื่องมาจากความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และค่าจ้างแรงงานราคาถูก จากความได้เปรียบดังกล่าวทำให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลกได้ แต่ในปัจจุบันเป็นที่ตระหนักดีว่าความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยได้ลดลงอันเนื่องจากความได้เปรียบทางด้านแรงงาน และทรัพยากรธรรมชาติได้ลดลง และในการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ เนื่องจากค่าแรงที่สูงขึ้นในขณะที่ผลิตภาพแรงงานขยายตัวต่ำกว่า อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นเป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และจากผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขัน จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) ซึ่งได้จัดอันดับประเทศต่าง ๆ จำนวน 59 ประเทศ และปี พ.ศ. 2554 โดยประเทศไทยโดยภาพรวมได้อันดับที่ 27 นอกจากนี้ประเด็นอันดับ Economic Performance ได้ลำดับที่ 10 ส่วนประเด็น Government Efficiency ได้ลำดับที่ 23 และ Business Efficiency ได้ลำดับที่ 19 (International Institute for Management Development, 2012)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 พบว่ามีจุดเน้นสำคัญของการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

กับงานวิจัยในครั้งนี้ ในประเด็นมุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มั่นคงและสามารถแข่งขันกับประเทศต่างๆในโลกได้อย่างต่อเนื่องพัฒนาความสามารถสติปัญญาและจิตใจให้พร้อมสำหรับการพัฒนาประเทศสู่สังคมฐานความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553)

“คน” นับว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดเพราะคนที่อยู่ในองค์กรจะเป็นผู้จัดการกับทรัพยากรอื่น ๆ อีกทีหนึ่งจึงจะก่อให้เกิดผลงานขึ้นได้ ฉะนั้นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบสองประการคือคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสิ่งที่เป็นปัญหาแก่องค์กรอยู่เสมอทางด้านปริมาณปัญหาที่พบมักเป็นไปในรูปของคนไม่มีงานทำกับคนล้นงาน ส่วนด้านคุณภาพซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถความชำนาญตลอดจนท่าทีทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งมีวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้คือการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (job performance) และสิ่งที่ผู้บริหารงานการฝึกอบรมหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมต้องคิดให้รอบคอบ บุคคลใดบ้างในองค์กรที่มีความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม คนทุกคนในองค์กรมีความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นถูกต้องหรือไม่อย่างไร หากนอกจากจะทำให้สิ้นเปลืองโดยไม่คุ้มค่าแล้ว การฝึกอบรมนั้นยังไม่เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหการบริหารได้อย่างแท้จริง การพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของสังคมไทยในอนาคต คือการพัฒนาคนหมายถึงการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนให้สามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนสังคม และของชาติในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นกิจการขนาดเล็กขนาดกลางขนาดใหญ่ หรือประกอบธุรกิจประเภทใดก็ตาม (Mondy, Noe & Premeaux, 2005) เนื่องจากการฝึกอบรมฝีมือช่วยให้บุคคลได้เพิ่มความรู้ทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งกว่าเดิมทำให้ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การควบคุมแรงงานจะทำให้อุบัติเหตุในการทำงานลดลง แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ลดการสิ้นเปลืองจากการสูญเสียวัตถุดิบ ปัจจุบันการเรียนรู้และการฝึกอบรมได้รับการยอมรับและรับรองมากขึ้น วิวัฒนาการของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learning) หากได้รับการฝึกอบรม ทำให้กำลังแรงงานได้เรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพภายใต้ระบบการจัดการอย่างดีแล้ว กำลังแรงงานของประเทศไทย จะไม่น้อยหน้ากับแรงงานชาติอื่น ๆ โดยเฉพาะหากการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง และกำลังแรงงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีโอกาสได้เข้าถึงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2552)

กระทรวงแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำมีความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงานมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานการจัดหางานการควบคุมการทำงาน แรงงานต่างด้าวการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานและการประกันสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อ ทำให้มีอัตราการว่างงานต่ำที่สุด ส่งเสริมให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในการทำงานและ ทำให้มีแรงงานที่มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ จากการสำรวจของกระทรวงแรงงานพบว่าสถานการณ์แรงงานในไตรมาสที่ 2 ปี 2553 มีกำลังแรงงานหรือประชากรในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 53.33 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.13 ล้านคน ผู้มีงานทำ 37.25 ล้านคน ผู้ว่างงาน 4.51 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 4.20 แสนคน (กระทรวงแรงงาน, 2553) นอกจากนี้ภาครัฐมีนโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบโลจิสติกส์เพื่อ ลดต้นทุนในการขนส่ง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการขยายตัวของ เศรษฐกิจทั้งในประเทศและทั่วโลก ในปัจจุบันการฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ด้าน คือ (1) ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (2) ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน (3) ด้านส่งเสริมและประสาน การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลิตผู้รับการศึกษาในสาขาต่าง ๆ สนองตอบต่อความต้องการของตลาด แรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะประสบผลสำเร็จ หรือไม่ขึ้นอยู่กับครูฝึกฝีมือแรงงาน และวิทยากรฝึกอบรมว่ามีคุณภาพหรือไม่ หากมีคุณภาพก็จะทำ ให้การถ่ายทอดวิชาความรู้และวิทยาการ ตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่สู่ผู้รับการฝึกได้ผลอย่างเต็มที่ การพัฒนานุเคราะห์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูฝึกฝีมือแรงงานและวิทยากร ฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องและเร่งด่วน เพื่อให้ครูฝึก ฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเนื่องจากอัตราค่าจ้างของ หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน จึงมีการจ้างวิทยากร ฝึกอบรมซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาเป็นผู้ฝึกสอนแทน และจากผลการวิจัยของพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า (1) ไม่มีการสำรวจหาความจำเป็นและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงทำให้การจัดการ ฝึกอบรมไม่มีแผนงาน โครงการขาดการประสานงานที่ดี ขาดความร่วมมือ และไม่เห็นความสำคัญใน การฝึกอบรม (2) มีเจ้าหน้าที่การฝึกอบรมไม่เพียงพอ ขาดความมั่นใจในการจัดการฝึกอบรม หรือขาด ทักษะในการจัดดำเนินการฝึกอบรม ขาดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ดำเนินการ จึงทำให้การจัด ฝึกอบรมนั้นพบกับความล้มเหลวสูงมาก (3) ใช้เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ โดยการบรรยายอย่าง เดียว ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเบื่อหน่ายและไม่สนใจ วิทยากรไม่มีสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมควรใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบใด เพื่อจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความ สนใจอยู่ตลอดเวลา (4) วิทยากรฝึกอบรมไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นวิทยากรที่ไม่มีความรู้ในแขนงนั้น ๆ ทำ

หน้าที่ถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยาการขาดการเตรียมตัวที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสมอง ที่พร้อมในด้านวิชาการแขนงนั้น ๆ และที่พบมาก คือ วิทยาการฝึกอบรมไม่มีการเตรียมหรือศึกษามาก่อนล่วงหน้า ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมพัฒนาตนเอง (5) ขาดการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการฝึกอบรม (6) ขาดการเน้นด้านการปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญมาก เพราะหลักสูตรการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรแบบที่เน้นด้านการให้ความคิด มากกว่าการกระทำไม่มีการเน้นภาคปฏิบัติ และ (7) ขาดการประเมินผลและติดตามผล การฝึกอบรม และติดตามหลังการฝึกอบรม จึงไม่สามารถนำผลหลังจากการฝึกอบรมมาแก้ไขปรับปรุงในโครงการต่าง ๆ ได้ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2547)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2552-2555) ได้ประเมินองค์กรจากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ดีและมีความสอดคล้องกัน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่าในประเด็นกลยุทธ์ปรับปรุงโครงสร้าง ต้องปรับแก้ไขจุดอ่อนและภัยคุกคามที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ได้แก่ แรงประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมการทำงานเชิงรุกและการทำงานเป็นทีม และเร่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานและปฏิบัติราชการให้มากขึ้น (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2551)

การพัฒนาฝีมือแรงงานของกลุ่มเครือข่ายจังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบกลุ่มเครือข่ายทั้ง 6 จังหวัด จำนวน 7 แห่ง เพื่อดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการฝึกอบรมด้านอาชีพต่าง ๆ ให้กับแรงงานทั้งในระบบและแรงงานนอกระบบ ข้อมูลด้านวิทยาการฝึกอบรม ที่เป็นบุคคลภายนอกโดยทำหน้าที่เป็นวิทยากร เพื่อฝึกอบรม ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ จำนวน 341 คนซึ่งจำแนกออกตามหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง มีจำนวน 62 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงรายมีจำนวน 57 คน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ มีจำนวน 44 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 83 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูนมีจำนวน 35 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา มีจำนวน 31 คน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีจำนวน 29 คน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง, 2554)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีเป้าหมายการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2554 จำนวน 3,281,194 คน ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง มีเป้าหมายการฝึกอบรม จำนวน 62,694 คน และได้แบ่งสรรเป้าหมายการฝึกอบรมให้กับกลุ่มเครือข่ายทั้ง 6 จังหวัด จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง จำนวน

12,030 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยาจำนวน 2,222 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย จำนวน 2,745 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 19,681 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน จำนวน 22,268 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 1,388 คน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ จำนวน 2,360 คน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2554)

สมรรถนะหรือขีดความสามารถเป็นเกณฑ์ช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละขั้นตอนของการเจริญเติบโตในวิชาชีพ สามารถช่วยในการกำหนดเรื่องที่ต้องพัฒนาการออกแบบเรื่องการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาในแต่ละระดับของบุคคลให้เป็นไปอย่างถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ สามารถที่จะทราบและเห็นแนวทางในการที่จะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง (กิตติพงษ์ เกิดผล, 2547, หน้า 14)

การนำสมรรถนะหรือขีดความสามารถมาใช้ในหน่วยงานก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ประการดังนี้ (1) ด้านตนเองเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะให้สูงขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความรู้ความสามารถของตนเองและเป็นแนวทางในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (2) ด้านองค์กรใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ในการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับงานใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากรและใช้ในการให้ผลตอบแทนบุคคล (3) ด้านลูกค้าทำให้ลูกค้าได้รับบริการที่ดีขึ้นลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและลูกค้าเกิดความไว้วางใจและยอมรับในตัวบุคลากรและหน่วยงาน (กิตติพงษ์ เกิดผล, 2547, หน้า 16)

The International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (IBSTPT) เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีภารกิจในการพัฒนามาตรฐานด้านการฝึกอบรม และสมรรถนะศึกษา วิจัย พัฒนาด้านขีดความสามารถและด้านการศึกษา ให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ ของวิทยากรฝึกอบรมในองค์กร ให้มีความเหมาะสมต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและได้กำหนดขีดความสามารถหรือสมรรถนะของวิทยากรฝึกอบรมไว้ 5 ประการ ได้แก่ (1) มีพื้นฐานด้านวิชาชีพ (2) มีการวางแผนและการเตรียมการ (3) กลยุทธ์และวิธีการสอน (4) การวัดและการประเมินผล และ (5) การบริหารจัดการ เป็นต้น

ดังนั้น ความจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งเป็นการสะท้อน มีความเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับวิทยากรไม่เหมาะสม ในการทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรขาดการเตรียมตัวที่ดี ไม่มีการเตรียมตัวหรือศึกษามาก่อนล่วงหน้า ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่มีการพัฒนาตนเอง ลักษณะการเรียนรู้และการฝึกอบรม เน้นชั้นเรียนเป็นหลัก ยึดหลักสูตรสอนเป็น

ใหญ่ การเรียนรู้จึงขาดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขให้เป็นรูปธรรม ปัจจุบันหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน่วยงานเครือข่ายครอบคลุมทุกจังหวัด แต่ยังไม่มีการกำหนดสมรรถนะหรือขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการฝึกอบรม นอกจากนี้การนำพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา สรรหา คัดเลือก วิทยากรฝึกอบรม ให้มีเกณฑ์มาตรฐานและมีแนวทางเดียวกัน ประกอบใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมแต่ละบุคคล และเมื่อวิทยากรฝึกอบรมได้รับการพัฒนาขีดความสามารถแล้วสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังแรงงาน ให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศต่อไป อีกทั้งเป็นการรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่มีจุดเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในโลกได้อย่างต่อเนื่องพัฒนาความสามารถสติปัญญาและจิตใจ และเป้าประสงค์หลักของงานวิจัยในครั้งนี้ มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพและผลที่ได้จากการวิจัย หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดี มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับรวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพแรงงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ มีขีดความสามารถสูงขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายที่ 4 ของรัฐบาล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ในนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตมุ่งให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีศักยภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมที่มีคุณภาพโดยเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากลอีกทั้งเพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพการเมืองและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของวิจัย

การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

- 1.2.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม
- 1.2.2 เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

- 1.2.3 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม
- 1.2.4 เพื่อประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม
- 1.2.5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตในการศึกษาขีดความสามารถและพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม และศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผล การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงาน ในเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ซึ่งประกอบด้วย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งเป็นหน่วยงาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน

1.3.1 ด้านเนื้อหาข้อมูล

ศึกษาเกี่ยวกับบริบท แนวคิด และกระบวนการฝึกอบรมของวิทยากร เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นถึงหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ค้นคว้ารวบรวมจากเอกสารวิชาการ ตำรา รายงานการวิจัย เอกสารทางราชการ วิทยานิพนธ์และคู่มือ นิพนธ์ประกอบด้วยทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ทฤษฎีและแนวคิด เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กระบวนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานขีดความสามารถและ กระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ หลักการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระบวนการพัฒนาขีด ความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมการประเมินผล การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

1.3.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง ในครั้งนี้ มีขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยากรฝึกอบรม ที่อาสาเข้าร่วมโครงการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

1.3.3 ด้านระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ในครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ กันยายน 2554 ถึง มีนาคม 2555

1.4 คำถามในการวิจัย

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง โดยศึกษาถึงกระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างไรบ้าง มีแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมอย่างไรบ้าง และส่งผลอย่างไรบ้าง ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ก่อนและหลังจากการได้รับการพัฒนาเป็นอย่างไรบ้าง ดังนั้นคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ คือ

1.4.1 มีช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในประเด็นหัวข้อใดบ้าง

1.4.2 การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางการพัฒนาอย่างไรบ้าง

1.4.3 ผลจากประเมินการพัฒนาขีดความสามารถของหลักวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นอย่างไรบ้าง

1.4.4 ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.5 สมมติฐาน

1.5.1 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

1.5.2 การฝึกอบรม สามารถลดช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมได้

1.5.3 ผลการประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ที่ผ่านกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถที่พัฒนาขึ้น มีขีดความสามารถในระดับที่สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.6.1 ผู้ศึกษาได้รับความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องจิตความสามารถ

1.6.2 ผลการศึกษาที่ได้ จะเป็นแนวทางในการกำหนดจิตความสามารถในตำแหน่งงานต่างๆที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

1.6.3 วิทยากรฝึกอบรม ที่ได้รับการพัฒนาจิตความสามารถ มีจิตความสามารถและมีศักยภาพสูง เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานและรองรับตลาดแรงงานได้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 การพัฒนาจิตความสามารถ (Competency Development) หมายถึง แนวทางหรือรูปแบบของกิจกรรมในการประสมประสานทรัพยากรที่มีอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือการทำให้ดีขึ้น สามารถวัดและสังเกตได้เพื่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นระบบและตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ได้ดียิ่งขึ้น

1.7.2 จิตความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของทุกคนในหน่วยงานหรือองค์กรจะต้องมี โดยพิจารณาจากตำแหน่งงานของแต่ละบุคคลสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ คติ ของคนในองค์กรโดยรวม

1.7.3 จิตความสามารถที่คาดหวัง (Expected Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่คาดหวังไว้ ซึ่งส่งผลให้วิทยากรฝึกอบรมประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรม

1.7.4 จิตความสามารถในปัจจุบัน (Actual Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในปัจจุบันที่สามารถส่งผลให้วิทยากรฝึกอบรม ประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำแบบประเมินจิตความสามารถที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ

1.7.5 พจนานุกรมจิตความสามารถ (Competency Dictionary) หมายถึง ชุดของพฤติกรรมที่ถูกระบุเป็นจิตความสามารถพร้อมพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัด ประเมินผลและพัฒนาจิตความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

1.7.6 ช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม (Competency Gap) หมายถึง ผลต่างระหว่างช่องว่างขีดความสามารถที่คาดหวังกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่วัดได้ก่อนผ่านกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ

1.7.7 การพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความชำนาญในการประกอบอาชีพได้แก่การสำรวจข้อมูลของตลาดแรงงานการสร้างและพัฒนามาตรฐานฝีมือการสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่การสร้างและพัฒนาบุคลากรฝึกอบรมการสร้างและพัฒนาแรงงานให้มีฝีมือดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือการประสานงานกับหน่วยงานภาคเอกชนเพื่อป้อนแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานการติดตามและประเมินผลการมีงานทำ

1.7.8 ครูฝึกฝีมือแรงงาน (Vocational Training Instructor) หมายถึง ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทั้งทางด้านความรู้ (knowledge) ด้านความเข้าใจ (understanding) ด้านทักษะ (skill) และด้านทัศนคติ (attitude) ของหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

1.7.9 วิทยากรฝึกอบรม (Training Instructor) หมายถึง บุคลากรภายนอกที่ไม่ใช่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทั้งทางด้านความรู้ ด้านความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ให้กับหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

1.7.10 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee) หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมาเข้ารับการบริการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทั้งทางด้านความรู้ ด้านความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ

1.7.11 การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะหรือความชำนาญและทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และขมามาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

1.7.12 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแยกกันไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยู่งยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

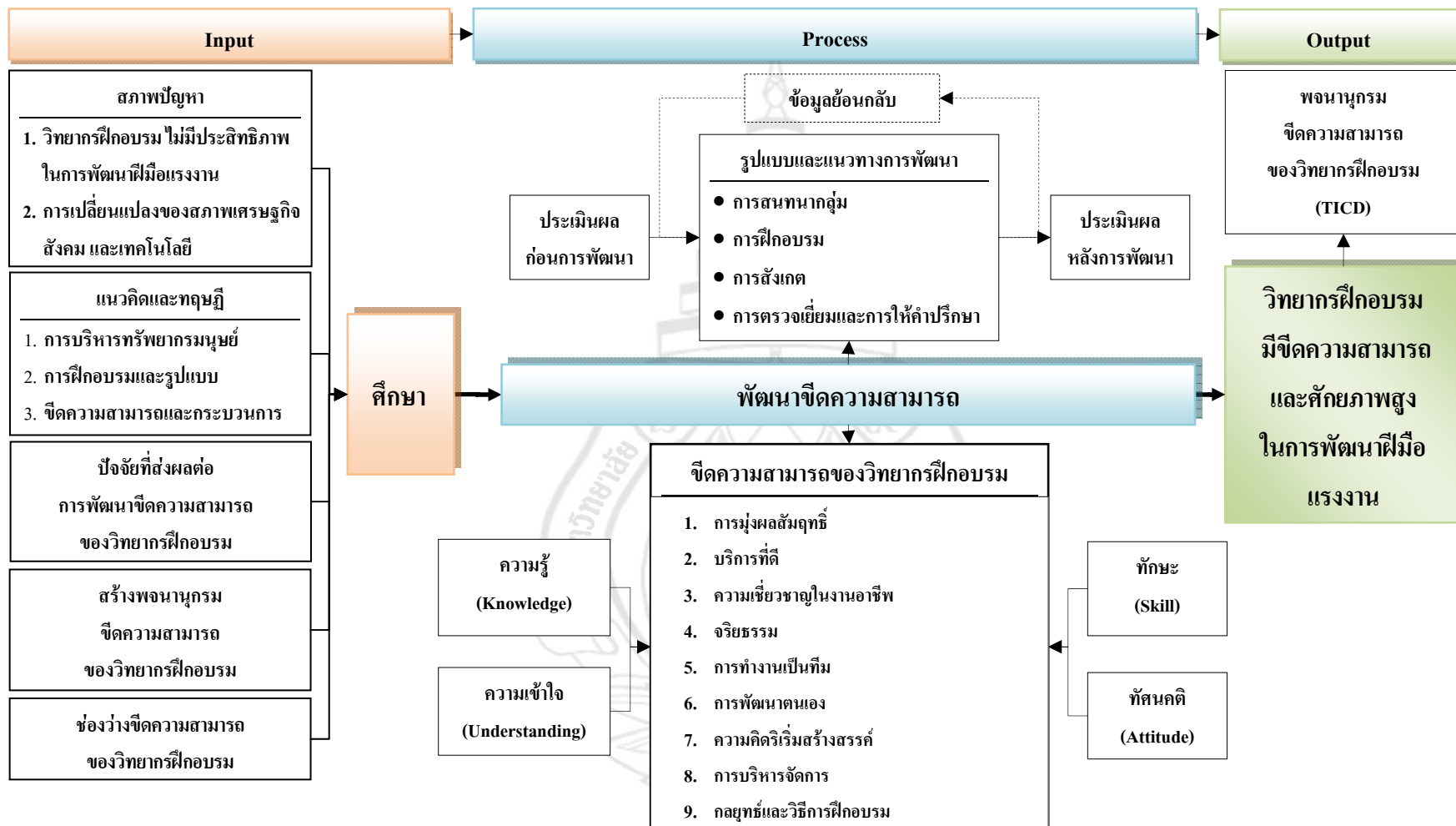
1.7.13 ความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง ผลจากการเรียนรู้หรือทักษะพื้นฐาน มีความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และมีความสามารถที่แสดงออกในผลงานและภายในบริบทต่าง ๆ

1.7.14 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้

1.7.15 ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกความคิดความเชื่อและแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคลสิ่งของและสถานการณ์ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ

1.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา (Research Framework)

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง เกิดจากการประยุกต์ใช้ศึกษา สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับวิทยากรฝึกอบรม ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ขีดความสามารถและกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ มาพัฒนาขีดความสามารถ ตามรูปแบบและแนวทางกระบวนการพัฒนาเพื่อพัฒนาวิทยากรฝึกอบรมให้มีขีดความสามารถและมีศักยภาพสูง เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยประยุกต์ใช้จากกรอบขีดความสามารถ จำนวน 3 แห่ง คือ (1) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ของกระทรวงศึกษาธิการ (3) International Board of Standards for Training Performance and Instruction



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Framework)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร ผลงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขีดความสามารถและกระบวนการพัฒนา
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน โดยการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (competitive advantages) องค์กรส่วนใหญ่มักได้รับพนักงานจากคุณสมบัติที่พึงประสงค์ โดยวัดจากความรู้ (knowledge) ความสามารถ (ability) ทักษะ (skill) หรือประสบการณ์ในการทำงาน (experience) ซึ่งอาจได้มาจากการ สัมภาษณ์หรือในระยะเวลาทดลองงาน แต่ในบางครั้งไม่สามารถเข้าถึงคุณสมบัติบางประการที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร (motive) และทัศนคติที่มีต่องาน (attitude) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ส่งผลให้องค์กรเหล่านี้ มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อลูกค้ามีความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ และมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อมุ่งให้องค์กรประสบผลสำเร็จ (นิลบล ศีวบรร วัฒนา, 2552)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องอาศัยสมมติฐานขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติต่อบุคคล ได้แก่ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออก ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยปรัชญาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้การตัดสินใจทางด้านบุคคล เช่น ประเภทที่จะจ้าง การพิจารณาให้ไปปรับการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน และอื่น ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวนี้ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นปรัชญาขั้นพื้นฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ่งทีบุคคลมีติดตัวมา ที่เรียกได้ว่า ทุนมนุษย์ อันหมายถึงการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ ความเข้าใจงานที่ปฏิบัติ การแสดงใฝ่อย่างถูกต้องตามบทบาทที่กำลังแสดงอยู่ หรือบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ ที่มนุษย์นำมาใช้ในการทำงานนั้น จะเริ่มต้นมาจากปรัชญาซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และพื้นฐานแห่งการดำรงชีวิตของมนุษย์นั้น

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมา ความรับผิดชอบต่าง ๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการมนุษย์ มีชื่อเรียกต่าง ๆ กันไป ผันเปลี่ยนไปตามกาลเวลาตั้งแต่งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารบุคคล จนกลายเป็นงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภายหลังในยุคก่อน ๆ นั้น การคัดเลือกบุคลากร การว่าจ้าง การฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินการปฏิบัติงาน ฯลฯ ต่างก็ดำเนินการอย่างเป็นอิสระต่อกัน และมักจะนิยมเรียกกันว่า การจัดการงานบุคคล (personnel management) ซึ่งแนวคิดเดิมนี้นี้ มองทรัพยากรมนุษย์ในแง่ลบว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายเป็นหน่วยงานที่สิ้นเปลืองต้นทุน (cost center) เป็นหน่วยงานฝ่ายรับที่เป็นภาระหน้าที่ของบริษัท หน่วยงาน องค์กร มากกว่าที่จะเป็นหน่วยงานที่สามารถทำกำไรหรือสร้างเจริญเติบโตให้แก่ธุรกิจได้ ถือเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติการเชิงรุก แต่ในยุคปัจจุบันนี้ แนวความคิดดังที่กล่าวนี้ได้แปรเปลี่ยนไปแล้วด้วยการมองมนุษย์ในแง่บวก และมองเห็นว่ามนุษย์มีความสำคัญยิ่ง ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้อย่างมากมาย หากหน่วยงานใด องค์กรใด สามารถบริหารจัดการมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยฝีมือของผู้นำองค์กร และผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีฝีมือสูงขององค์กร ก็จะช่วยนำพาให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จอย่างสูงยิ่ง กลายเป็นหน่วยงานที่สามารถสร้างกำไร (profit center) ให้แก่องค์กรได้เป็นอย่างดี

จุดเริ่มต้นแห่งการขยายกรอบแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มขึ้น เมื่อ ค.ศ. 1989 โดยสมาคมเพื่อการบริหารงานบุคคลแห่งสหรัฐอเมริกา (American Society for Personnel Administration: ASPA) ได้ลงมติ เปลี่ยนชื่อสมาคมใหม่เป็นสมาคม เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society for Human Resource Management: SHRM) นับเป็นครั้งแรกที่ได้มีการใช้คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ในวงการบริหาร และคำนี้ ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายกระจายไปทั่วโลก แม้ว่าคำสองคำ คือ Personnel Management และ Human Resource Management จะกล่าวถึงกระบวนการเดียวกัน และยอมรับว่าพนักงานทุกคนในองค์กร เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าขององค์กรเช่นเดียวกันก็

ตาม แต่แนวความคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้สะท้อนให้เห็นการขยายขอบเขตความรับผิดชอบ และการปรับเปลี่ยนบทบาทเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไปอย่างมากมาย การจัดระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มิได้จำกัดอยู่ในกรอบของหน่วยงานเดียวเท่านั้นดังแต่ก่อน แต่ก็กลับกลายเป็นถือว่า เป็นภารกิจที่ต้องกระทำร่วมกันทั้งองค์กรนับตั้งแต่ผู้บริหารระดับกลาง จะรับผิดชอบการสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษา ภายใต้กรอบของแผนกลยุทธ์ และผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (ระดับต้น) จะรับผิดชอบในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ภารกิจต่าง ๆ เหล่านี้ สะท้อนให้เห็นการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ได้เป็นเพียงแค่แรงงานเท่านั้น แต่เป็นทุนมนุษย์ (human capital) ซึ่งถือเป็นทุนทางสังคม (social capital) และนับเป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าขององค์กร ที่จะส่งผลต่อการสร้างโอกาสแห่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นและมีส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต และยังเป็นรากฐานสำคัญที่จะรับรององค์กรให้สามารถตอบโต้กับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างมั่นใจ

การพัฒนาคนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทุก ๆ สิ่งที่ได้รับผิดชอบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจพื้นฐานหรือแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเข้าใจความเป็นมนุษย์ได้อย่างแท้จริง (Pace, Smith & Mill, 1991) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ความมีคุณค่าของปัจเจกบุคคล (Worth of individual) การตระหนักและยอมรับว่าปัจเจกบุคคลเป็นสิ่งที่มีความค่าและปัจจัยในการกำหนดคุณภาพขององค์กร
2. บุคลากรเป็นทรัพยากรขององค์กร (Employee as resource) ทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ จึงต้องมีการเตรียมบุคลากรทั้งทักษะและความคิดเพื่อให้พร้อมสำหรับงานในอนาคต
3. คุณภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Employee satisfaction) องค์กรที่ดีต้องใส่ใจในการสร้างความพึงพอใจและความรู้สึกที่ดีในการทำงานแก่บุคคลในองค์กร บุคคลจะประสบความสำเร็จในงานมาจากความพอใจในงานที่บุคคลนั้นกระทำอยู่
4. ความพึงพอใจของบุคลากร (Employee satisfaction) องค์กรที่ดีต้องใส่ใจในการสร้างความพึงพอใจและความรู้สึกที่ดีในการทำงานแก่บุคคลในองค์กร บุคคลจะประสบความสำเร็จในงานมาจากความพอใจในงานที่บุคคลนั้นกระทำอยู่
5. ความต้องการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning need) บุคคลไม่ได้เข้าสู่องค์กรพร้อมความรู้สึกลึกซึ้งและทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง องค์กรจำเป็นต้องมีการเพิ่มความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง

6. ความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change opportunities preparation) การเปลี่ยนแปลง ในสภาพแวดล้อมและความต้องการทรัพยากรที่จำเป็น ก่อให้เกิดความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

7. ขยายมุมมองในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Broad scope of HRD) ไม่ใช่เพียง การฝึกอบรม แต่ครอบคลุมถึงความเข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์และศักยภาพของมนุษย์เป็นสิ่งที่ สำคัญในทุกระดับขององค์กร

จากปัญหาของพนักงานในด้านต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น

อานวย แสงสว่าง (2544, หน้า 154) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. มีความล้าหลัง เนื่องจากขาดความรู้ และความสามารถไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ได้ผลสำเร็จ

2. มีการลาออกเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน แต่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

3. เกิดแรงจูงใจจากการแข่งขันการจ้างงานทั้งในและต่างประเทศ

ปราชญา กล้าผจญ (2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นกระบวนการ ตัดสินใจ และการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้พวกเขาเหล่านั้น สามารถสร้างความสำเร็จสูงสุดให้แก่ องค์กร ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายมาตรฐานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ หรือสิ่งยิ่งขึ้นไปกว่านั้น กระบวนการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนา การประเมินผล การ ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งวัตถุประสงค์ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

2. เพื่อใช้ทักษะความสามารถ เพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และความเชี่ยวชาญของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มาปฏิบัติงานในองค์กร

3. เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความรู้ลึกซึ้งพิน และยอมอุทิศตนให้แก่องค์กร มาปฏิบัติงานในองค์กร

4. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการตระหนักในคุณค่า และ ศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

5. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและมีความยืดหยุ่นสูง
6. เพื่อพัฒนา และสร้างไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับที่พึงปรารถนา
7. เพื่อพัฒนาการบริหารงานที่ทำให้เกิดความผูกพัน และการมีข้อผูกมัดร่วมกัน โดยถือว่าลูกจ้าง คือ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีคุณค่าในองค์กร สร้างบรรยากาศแห่งการร่วมแรงร่วมใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
8. เพื่อสร้างนโยบายด้านระเบียบวินัย และจริยธรรมขององค์กรไว้
9. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกับบุคลากรที่มีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและกลุ่ม ตามความต้องการในการจ้างงาน ลักษณะการทำงาน
10. เพื่อธำรงรักษาและพัฒนาลูกจ้างทั้งด้านจิตใจและร่างกาย
11. เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากร กลุ่มบุคคล องค์กร และสาธารณชน

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2534) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นระบบ และต่อเนื่องในการแสวงหาทางเลือกการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้คนในองค์กรมีความสุข สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และได้ทำให้งานที่ตนรับผิดชอบและผลงานขององค์กรโดยรวมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ ตามความสามารถในการแก้ไขปัญหา และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเพิ่มพูนและปรับปรุงขีดความสามารถของกำลังคนในองค์กร ทั้งความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2539, หน้า 81) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพ การปรับตัว และการคิดริเริ่มของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยผ่านกระบวนการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพ และเมื่อดำเนินการแล้วสามารถวัดผลได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้เปลี่ยนแปลงเรื่องดังกล่าวไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ เพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรอบต่อไป

คาสิโอ (Casio, 2006) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาภารกิจในงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติ หรือโดยรวมเรียกว่าขีดความสามารถ

กิลเลย์ และเอ็กแลนด์ (Gilley & Eggland, 1992) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่มุ่งเน้นการพัฒนา 3 ส่วน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยการปรับปรุงระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นผลผลิตของทรัพยากรมนุษย์และผลผลิตขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวประกอบด้วย การพัฒนาบุคคล การพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคล (Individual development) เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งพฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) มุ่งเน้นการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงความสนใจ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ กิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต
3. การพัฒนาองค์กร (Organization development) มุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหขององค์กรด้วยวิธีใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ โดยพยายามปรับปรุงโครงสร้าง วัฒนธรรม กระบวนการการบริหาร และกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน ทำให้องค์กรปรับตัวได้ด้วยตนเอง

จากการให้ความหมายของนักวิชาการของไทยและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่กำหนดเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ พฤติกรรม หรือรวมกันเรียกว่าขีดความสามารถ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำงานได้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายทั้งนี้กระบวนการพัฒนาดังกล่าวจะต้องสามารถวัดผลได้ว่าการพัฒนาขีดความสามารถหรือไม่ เพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาในรอบต่อไป โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นวัตถุดิบที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญขององค์กรในการนำความสำเร็จหรือความล้มเหลวมาสู่องค์กรรวมทั้งประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ ยิ่งองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นเท่าใด โอกาสขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จย่อมสูงขึ้นเท่านั้น (ประชา เตรีตน์, 2530, หน้า 22-23) จึงถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ที่มีผลต่อการอยู่รอดขององค์กร (สมชาย เลิศวิเศษศิริกุล, 2541, หน้า 46)

2. การแข่งขันทางธุรกิจ นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกขณะ เนื่องจากความต้องการอยู่รอดขององค์กร (สมชาย เลิศวิเศษศิริกุล, 2541, หน้า 46) และจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อเอาชนะคู่แข่งทางการตลาด (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549, หน้า 7) ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีจะช่วยทำให้นักุลทำงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น พนักงานและผู้บริหารจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เฟอร์ริสและบัคเลย์ (Ferris & Buckley, 2002, pp. 8-12)

เฮนแมน (Heneman, 1980, p. 331) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์กรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบุถึงปัญหาการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ
2. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อแก้ปัญหาความต้องการในการพัฒนาที่จะมีมากเกินไปที่จะจัดการได้ทั้งหมดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด
3. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการนำบุคลากรที่เหมาะสมเข้าสู่การพัฒนาในกิจกรรมที่วางแผนไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ
4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ในการออกแบบการพัฒนาในครั้งต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

2.2.1 วิวัฒนาการความหมาย และความสำคัญของการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

2.2.1.1 วิวัฒนาการการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

วิวัฒนาการการฝึกอบรมมีจุดเริ่มต้นดังปรากฏหลักฐานชัดเจนในศตวรรษที่ 18 ด้วยการเริ่มโปรแกรมการฝึกอบรมช่างฝีมือที่พบในโรงงานขนาดเล็กที่ผลิตผลิตภัณฑ์ของใช้ภายในครัวเรือน เช่นเฟอร์นิเจอร์เสื้อผ้าและรองเท้าเพื่อให้เหมาะสมกับการเพิ่มขึ้นของความต้องการของผลิตภัณฑ์เหล่านั้นเจ้าของโรงงานจึงจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นแต่เนื่องจากไม่มีโรงเรียนฝึกอาชีพหรือโรงเรียนสอนงานด้านเทคนิคทำให้ผู้ควบคุมงานจำเป็นต้องให้การศึกษาและฝึกอบรมแรงงานในโรงงานซึ่งในเวลานั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้ฝึกงานได้รับค่าจ้างน้อยหรือไม่ได้รับเลยแต่พวกเขาจะได้เรียนรู้งานฝีมือจากนายช่างที่สอนงานให้โดยปกติจะทำงานในโรงงานเป็นเวลาหลายปี

จนกระทั่งพวกเขามีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำและไม่มีการจำกัดงานโดยหมุนเวียนเรียนรู้ทักษะไปเรื่อย ๆ

โรงเรียนที่สอนให้ไปทำงานในโรงงาน (factory schools) ในยุคแรกเป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในปลาย ค.ศ. 1800 ทำให้เครื่องจักรเริ่มเข้ามาทดแทนอุปกรณ์ที่ใช้มือของช่างฝีมือหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) ได้ยอมรับบทบาทอันสำคัญของเครื่องจักรในระบบการผลิตที่มีผลผลิตมากกว่าและดีกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานกึ่งฝีมือ (semi skilled) ที่สามารถใช้เครื่องจักรผลิตผลงานได้ดีกว่าแรงงานฝีมือซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เริ่มต้นของโรงงานจนสืบต่อกันมา เพราะโรงงานต่าง ๆ สามารถเพิ่มผลผลิตได้โดยการใช้เครื่องจักรและแรงงานไร้ฝีมือแต่นายจ้างทั้งหลายก็ยังต้องให้ความสำคัญกับวิศวกรช่างเครื่องและช่างเทคนิคที่มีความชำนาญเพื่อออกแบบประดิษฐ์และซ่อมแซมเครื่องจักรเมื่อจำนวนโรงงานมีการเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วแต่อุปาทานของแรงงานฝีมือกลับขาดแคลนเพราะโรงเรียนสอนอาชีพไม่สามารถผลิตนักศึกษาได้เพียงพอกับความต้องการดังนั้นโรงงานจึงต้องจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมช่างเทคนิคขึ้นภายในโรงงานซึ่งเรียกว่าโรงเรียนที่สอนให้ไปทำงานในโรงงาน ได้ก่อตั้งขึ้นที่ Hoe and Company ซึ่งเป็นกิจการโรงพิมพ์ที่เมืองนิวยอร์ก ในปี ค.ศ. 1872 ซึ่งต่อมามีการตั้งโรงเรียนแบบนี้ในโรงงานของบริษัทเวสติงเฮาส์ (Westinghouse) ในปี ค.ศ. 1888 บริษัทเจเนอรัลอิเล็กทริก (General Electric) และบริษัท Baldwin Locomotive ในปี ค.ศ. 1901 บริษัทอินเตอร์เนชันแนล ฮาร์เวสเตอร์ (International Harvester) ในปี ค.ศ. 1907 และตามด้วยบริษัทฟอร์ด (Ford) บริษัทเวสเทิร์น อิเล็กทริก (Western Electric) บริษัทกู๊ดเยียร์ (Goodyear) และบริษัทเนชั่นแนล แคช รีจิสเตอร์ (National Cash Register) โปรแกรมการสอนของโรงเรียนที่สอนให้ไปทำงานในโรงงาน มีความแตกต่างจากโปรแกรมการฝึกงานอาชีพในยุคแรก คือ ใช้เวลาในการฝึกอบรมที่สั้นลงและมุ่งเข้าประเด็นที่แคบกว่า โดยมุ่งเฉพาะฝึกทักษะที่จำเป็นกับงานที่ทำเท่านั้น

โปรแกรมการศึกษางานอาชีพในยุคแรกในปีค.ศ. 1809 โดย ดิววิต คลินตัน (DeWitt Clinton) เป็นบุคคลแรกที่จัดตั้งโรงเรียนสอนอาชีพด้วยเงินทุนของเขาเองในเมืองนิวยอร์ก จุดมุ่งหมายของโรงเรียนแห่งนี้คือการฝึกอบรมงานอาชีพให้กับคนหนุ่มสาวที่ไร้ฝีมือ (unskilled) ซึ่งยังไม่มีความรู้หรือเคยกระทำความผิดทางกฎหมายโรงเรียนแห่งนี้จึงได้เติบโตและกระจายออกไปอย่างแพร่หลายในรัฐทางตะวันตกตอนกลางของสหรัฐอเมริกา เพราะเป็นแนวทางช่วยแก้ปัญหาของชุมชนในสังคม โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวที่หลงเดินทางผิดแม้ไม่ได้เป็นความมุ่งหวังแต่รูปแบบของโรงเรียนแห่งนี้ก็ได้เป็นต้นแบบให้คนรุ่นหลังนำมาใช้กับโรงเรียนอาชีวศึกษาตราบจนถึงปัจจุบันนี้ ปี ค.ศ. 1917 สภานิติบัญญัติของสหรัฐผ่านกฎหมาย The Smith-Hughes Act ซึ่งยอมรับในคุณค่าของการศึกษาด้านงานอาชีพโดยการจัดตั้งกองทุนขึ้นมาสสนับสนุน โดยมีเป้าหมายสำหรับอบรมเกษตรกรแม่บ้านนัก

อุตสาหกรรมและครูซึ่งปัจจุบันหลักสูตรอาชีพจะได้เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของระบบการศึกษาของประเทศ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าความรู้จากระบบการศึกษาในโรงเรียนอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการประกอบอาชีพหรือการทำงานการประกอบอาชีพหลายอย่างต้องการความรู้ความชำนาญพิเศษเฉพาะเจาะจงตามความเหมาะสมกับสภาพของงานแรงงานจำเป็นต้องได้รับการฝึกอาชีพการฝึกเตรียมเข้าทำงานการฝึกยกระดับฝีมือการฝึกใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจทำให้ระบบการฝึกอาชีพได้รับการยอมรับมากขึ้นการฝึกอาชีพส่วนใหญ่จะจัดดำเนินการฝึกอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ หลายแบบ (นงเยาว์ ชมพุดศรี, 2537) ดังนี้

1. การฝึกอาชีพในรูปแบบโรงเรียนอาชีวศึกษา (Vocational school) การอาชีวศึกษาดำเนินการโดยกระทรวงศึกษาธิการเช่นการจัดตั้งโรงเรียนการช่าง (trade school) วิทยาลัยเทคนิค (technical college) และวิทยาลัยฝึกหัดครู (teacher training collage) โดยสอนวิชาช่างเครื่องยนต์ช่างพิมพ์ช่างไฟฟ้าเป็นต้นซึ่งมีหลักสูตรระหว่าง 2-3 ปี ผู้เข้าศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาจะต้องเป็นผู้ผ่านการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างน้อยและเมื่อสำเร็จการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาแล้วสามารถศึกษาต่อในวิทยาลัยเทคนิคหรือวิทยาลัยฝึกหัดครูได้

2. การฝึกอาชีพในรูปสถาบัน (Institutional training) ส่วนใหญ่มักดำเนินการโดยกระทรวงแรงงานการฝึกอาชีพในรูปสถาบันนี้ให้การฝึกอาชีพขั้นมูลฐานแก่เยาวชนและผู้ใหญ่ที่ยังไม่มีงานทำหรือที่ถูกออกจากงานมีกำหนดระยะเวลาการฝึกไม่เกิน 1 ปี โดยฝึกสอนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างโลหะ ช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

1) การฝึกอาชีพหลักสูตรเร่งรัด (Accelerated vocational training) สำหรับฝึกผู้ใหญ่และบุคคลบางประเภทในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ และช่างโลหะ เป็นต้น โดยจัดหลักสูตรระยะสั้น 6 เดือนถึง 1 ปีการฝึกอาชีพประเภทนี้ดำเนินการโดยกระทรวงแรงงาน

2) การฝึกช่างฝึกหัด (Apprenticeship training) เป็นการฝึกเยาวชนและแรงงานที่ทำงานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งอยู่แล้วให้ได้รับความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มเติมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการผลิตบุคคลให้เป็นผู้มีฝีมือโดยฝึกสอนในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างโลหะ สำหรับระยะเวลาในการฝึกและคุณสมบัติของผู้รับการฝึกนั้นประเทศต่าง ๆ จะกำหนดไว้แตกต่างกัน การฝึกอาชีพประเภทนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยกระทรวงแรงงาน

3) การฝึกในอุตสาหกรรม (In-industry training) เป็นการฝึกประเภทหนึ่งซึ่งประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะบางประเทศในเอเชียได้ให้ความสนใจมานานแล้วแต่ส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการในระดับชาติหน่วยราชการและสถานประกอบการแต่ละแห่งจัดฝึกประเภทนี้ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเอง

2.2.1.2 ความหมายของการฝึกอบรม

มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ความหมายของคำว่า การฝึกอบรม ดังนี้

แมทิส และแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2004, p. 213) ได้ให้ความหมายว่า “การฝึกอบรม คือ กระบวนการของการเรียนรู้ที่บุคคลต้องการทักษะ แนวความคิด และความรู้เพื่อที่จะช่วยให้ทำงานได้ผลสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมาย”

บีช (Beach, 1970, p. 193) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมีมุ่งให้คนได้รู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ

วิจิตร อาวะกุล (2540, หน้า 30) ให้ความหมายการฝึกอบรมคือ การพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคคลให้เหมาะหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน ส่วนการศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญงาน ความสามารถ

สมชาติ กิจยรรยง และอรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะและแลกเปลี่ยนทัศนคติตามที่มุ่งหวังไว้อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือในสถานที่ทำงานได้

สกอตต์ และมิทเชล (Scott & Mitchell, 1972, อ้างถึงใน วิจิตร อาวะกุล, 2540, หน้า 30) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลก้าวไปสู่หน้าที่การทำงานที่สูงขึ้นไป ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้นตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้าสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้อย่างดี

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2542, หน้า 163) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมมิใช่การให้ความรู้หรือการศึกษาแก่บุคคลอย่างเดียว การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความรู้และความเข้าใจในหลักการและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบันให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

จงกลนี ชุติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน

ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานรวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ
ที่บุคคลพึงมีต่อองค์กร และสิ่งอื่นที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

ชาญ สวัสดิ์สาธิ (2539, หน้า 15) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลให้ดีขึ้น

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544, หน้า 10) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม คือ กระบวนการพัฒนาศักยภาพของคนเหมือนกัน แต่ก็มีแตกต่างกันในแง่ของขอบเขต กล่าวคือการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงที่จะเตรียมคนเข้าทำงาน หรือฝึกอบรมคนที่ทำงานอยู่แล้วให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ในขณะที่การศึกษามีขอบเขตกว้างกว่า คือ มุ่งพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคน

วิบูลย์ บุญยชโรกุล (2547, หน้า 1) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบให้แก่บุคคล หรือกลุ่มคน โดยมีมุ่งที่จะก่อให้เกิดหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องประกอบกัน ตามความจำเป็นที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้เข้าอบรม มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์กร ซึ่งรวมถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้น

เดสิมอน, โจน และเดวิด (Desimone, Jon & David, 2002, p. 3) ได้ให้ความหมายการอบรมแรงงานหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่ออกแบบและวางแผนออกมาอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดเตรียมให้บุคลากรภายในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นทั้งหลายให้สอดคล้องกับความต้องการของงานที่จะมอบหมายในปัจจุบันและในอนาคต

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2546, หน้า 11) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติ อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิตติ พัชรวิชัย (2547, หน้า 445) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม คือการให้ความรู้ความเข้าใจที่เจาะจงเฉพาะเรื่องเท่านั้น จึงใช้ระยะเวลาในการเรียนเพียงช่วงสั้น ๆ เรียนจบแล้วนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที

สมคิด บางโม (2547, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แบลนชาร์ด และแทรกเกอร์ (Blanchard & Thacker, 2004, p. 10) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมกระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

เดสเลอร์ (Dessler, 2005, p. 270) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการสอนพนักงานใหม่ ให้มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

มันดี (Mondy et al., 2005, p. 202) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

จากการให้ความหมายของการฝึกอบรมของนักวิชาการข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประกอบอาชีพทุกสาขา ต้องเรียนรู้ ศึกษาความก้าวหน้าของวิทยาการ ให้มีความชำนาญในการทำงานอยู่เสมอ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร จึงกล่าวได้ว่าเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญและทัศนคติอันเหมาะสมโดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศและโอกาส ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน

2.2.1.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดความมั่นคง และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิจิตร อาวะกุล, 2540, หน้า 25-27) ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่ ความเฉื่อยชา ความเห็นแก่ตัว ความขัดแย้ง การไม่อุทิศตน การไม่ประสานงานซึ่งกันและกัน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นต้นมีความจำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวพัฒนาบุคลากรในองค์กรและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานนอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้องค์กรต้องจัดฝึกอบรม ดังนี้

1. ความรู้ที่บุคลากรใหม่ได้รับจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยไม่อาจนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้โดยตรง เนื่องจากงานที่ทำมีลักษณะเป็นแบบแผนเฉพาะตัว ดังนั้นจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็วและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

2. ความเจริญก้าวหน้าและชื่อเสียงขององค์กร การฝึกอบรมเปรียบเสมือนการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร อันจะส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งและพร้อมที่จะแข่งขัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดซึ่งเป็นตัวผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความดำรงอยู่และขยายตัวขององค์กร การฝึกอบรมเป็นการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พึงประสงค์ สามารถตอบสนองภาระงานในอนาคตขององค์กรและลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร โดยเตรียมการฝึกอบรมล่วงหน้าเพื่อทดแทนกำลังคนที่สูญเสียไป เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการเกษียณอายุ

4. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับสภาพการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

5. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรมาเป็นเวลานานถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อทำงานไปนาน ๆ ย่อมเกิดความรู้ลึกลับเบื่อหน่าย เจือซา ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้น ส่งผลทำให้ปฏิบัติงานเสื่อมถอยลง ดังนั้นจึงต้องจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกสดชื่น ทำให้มีชีวิตชีวา ช่วยผ่อนคลายความเครียด และสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับเดิมหรือดีมากยิ่งขึ้น

6. บุคลากรทุกระดับในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ดังนั้น การจัดฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งงานในระดับสูง หรือเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถพิเศษเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานใดโดยเฉพาะ

การฝึกอบรมมีความสำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงาน หรือการพัฒนาตนเองได้ การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมในยุคปัจจุบันและยังมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งขึ้นในอนาคตเพราะการขยายตัวของหน่วยงานมีอยู่ตลอดเวลา การที่จะพัฒนาคนงาน ผู้บริหารจะต้องรู้จักลูกน้องของตนและต้องรู้ว่า มีขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใดหรือมีความสามารถปฏิบัติงานนั้นได้เพียงใด ผู้บริหารจะรู้จักลูกน้องของตนได้อย่างดีต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรมสามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ 3 ประการ คือ

1. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical know-how) มีการเปลี่ยนแปลงหรือเทคโนโลยีได้เข้ามาพัฒนางาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย หรือวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วยจึงทำให้คนงานไม่สามารถตามทันสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ องค์กรต่าง ๆ ควรจัดให้มีการทบทวนเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมให้คนงานได้เกิดความรู้ ความสามารถหรือความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในองค์กร

2. พัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skills of experiences) คนงานในแต่ละระดับอาจต้องการทักษะแต่ละอย่างไม่เหมือนกัน เช่น คนงานระดับต้นอาจต้องการทักษะเกี่ยวกับเทคนิคหรือวิธีการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น พนักงานพิมพ์ดีดต้องการทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง คือต้องพิมพ์เร็ว ได้ผลถูกต้องและสะอาด หรือผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการ การแก้ไขปัญหาและการคิดอนาคตไกล ๆ เป็นต้น ทั้งนี้จะรวมไปถึงผู้ที่มีประสบการณ์ด้วย เพราะผู้ที่มีประสบการณ์มากจะมีทักษะสูงตามไปด้วย การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ คือการให้โอกาสคนงานฝึกปฏิบัติทั้งในของจริงและแบบฝึกหัดหรืออาจให้คนงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลในหน่วยงานอื่นบ้าง

3. พัฒนาทัศนคติ (Attitude) ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าทัศนคติของคนมีบทบาทสำคัญในการทำงานอย่างมาก ถ้าคนเหล่านั้นเห็นด้วย เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานหรือเข้าใจสภาพการทำงาน ผลงานก็จะออกมาดี แต่ถ้าไม่เข้าใจ ผิดหวัง เบื่อ หรือท้อแท้ใจก็จะทำให้ไม่ยอมทำงาน และผลงานที่ออกมาจะไม่ดีหรืออาจจะทำให้เกิดผลเสียหรืออุบัติเหตุได้ง่าย ดังนั้นการพัฒนาทัศนคติของคนงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นถึงแม้ว่าคนงานจะรู้งานดีแล้วก็ตามหรือมีประสบการณ์สูงเพียงใดก็ตาม ถ้าทัศนคติไม่ถูกต้องผลงานก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควรวิธีการฝึกอบรมหรือพัฒนาทัศนคติอาจจะทำได้โดยให้คนงานได้มีโอกาสพบปะและรับฟังนโยบายข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับสูงอยู่เสมอ ๆ ในขณะเดียวกันผู้บริหารระดับสูงควรรับฟังเสียงสะท้อนจากลูกน้องว่าพวกเขามีปัญหาอะไรบ้างหรืออาจจะทำในรูปของการจัดสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการที่เรียกว่า KUSA ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2545, หน้า 14)

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ให้มีความรู้หลักการทฤษฎีแนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพิ่มพูนความเข้าใจ (Understanding) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ คือเมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความแปลความขยายความและอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพิ่มพูนทักษะ (Skill) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ

4. การเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เจตคติหรือทัศนคติคือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงานและต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นความจงรักภักดีต่อบริษัทความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะความรับผิดชอบต่องานความเอาใจใส่ต่องานความกระตือรือร้น เป็นต้น

ดังนั้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และประโยชน์ของการฝึกอบรม มีดังต่อไปนี้ คือ

1. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
2. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้
3. ขวัญของพนักงานดีขึ้น
4. การควบคุมลดลง
5. อุบัติเหตุลดลง
6. ส่งเสริมความมั่นคงแก่องค์กรและคนงาน
7. คนงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
8. ลดความสิ้นเปลือง

การจัดฝึกอบรมให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรยึดหลักการที่สำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วยคำย่อ 4 ตัว คือ T-R-A-I-N (ไตรรัตน์ โภคพลกรณ์, 2549, หน้า 34-35) ดังนี้

1. T มาจากคำว่า คิดตรึกตรอง (Think) หมายถึง หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น พูดคุย หรือมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้จักการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งถือเป็นความสามารถทางสมอง หรือสติปัญญา ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม และวิทยากรต้องหาช่องทางให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้สมองผ่าน กลไกต่าง ๆ เช่น การถาม การอภิปราย การทำกรณีศึกษา การทำกิจกรรมกลุ่มตามที่มอบหมาย เป็นต้น

2. R มาจากคำว่า เชื่อถือศรัทธา (Respect) หมายถึง หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาของผู้เข้าอบรม ความเชื่อถือศรัทธาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ และล้มเหลวของการฝึกอบรม ถ้าผู้เข้าอบรมมีความเชื่อถือและศรัทธาต่อการฝึกอบรมแล้ว ย่อมเป็นหลักประกัน ความสำเร็จได้ประการหนึ่ง ดังนั้น ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีหน้าที่ต้อง ชี้แจง ชักจูง หรือโน้มน้าวจิตใจ ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ การเสริมสร้างความเชื่อถือและศรัทธาจะทำให้ผู้เข้าอบรมให้ความร่วมมือ ให้การสนับสนุน เห็นคุณค่าของการฝึกอบรม มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเรียนรู้ และมีความสุขในระหว่างการฝึกอบรม

3. A มาจากคำว่า ตื่นตัว (Alert) หมายถึง หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้าอบรม ให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอเป็นธรรมชาติของการเรียนรู้ และความตั้งใจของมนุษย์ที่มักจะเกิดความ สนใจเฉพาะในช่วงแรกเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น หลังจากนั้นความสนใจจะค่อย ๆ ลดลงไปเรื่อย ๆ และหมดไปในที่สุด ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมและวิทยากรจะต้องหาทางเร่งเร้าความสนใจให้อยู่ใน ระดับที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดเวลาแม้ความสนใจจะลดลงไปบ้างแต่ก็ไม่ควรต่ำจนกลายเป็นอุปสรรค

ในการจัดฝึกอบรม ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย การใช้วิทยากรมากกว่า 1 คน ใช้สื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรมที่หลากหลาย เป็นต้น

4. I มาจากคำว่า ภาพพจน์ (Image) หมายถึง หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม หรือวิทยากรควรชี้แจงและสื่อสารให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจในเบื้องต้นเกี่ยวกับความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้ประเด็นหัวข้อต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเริ่มต้นที่ดี ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถจินตนาการ สร้างคาดหวัง และเตรียมการล่วงหน้าได้เป็นอย่างดี ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศในวันแรกของการฝึกอบรม การตั้งชื่อโครงการฝึกอบรมให้น่าสนใจ เป็นต้น

5. N มาจากคำว่า ความเข้าใจ (Need understanding) หมายถึง หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นที่จะฝึกอบรม เกี่ยวข้องกับการอธิบายให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจถึงความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจและได้รับความร่วมมือจากผู้เข้าอบรม ช่วยให้การฝึกอบรมมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่วิทยากรต้องพยายามสร้างความเข้าใจในหัวข้อและเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่บรรจุอยู่ในหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อที่ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2.2.2 หลักสูตรและประเภทของการฝึกอบรม

2.2.2.1 การกำหนดหลักสูตรของการฝึกอบรม

ในการจัดทำหลักสูตร จะต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจจะมีมากหรือน้อยก็ได้ การจัดทำหลักสูตร คือ การดำเนินการเกี่ยวกับเนื้อหาและวิธีการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละวิชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

หลักสูตรในการฝึกอบรม หมายถึง วิชา เนื้อหาสาระและวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดเจตคติ และความสามารถ อันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องให้ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสียก่อน หลักสูตรในการฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สุดว่าจะให้ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและความชำนาญแก่คนในเรื่องใด มากน้อยเท่าใด เป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะทำให้บุคคลหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมใด ๆ หากขาดหลักสูตรที่เหมาะสมแล้ว การฝึกอบรมนั้น ๆ จะไม่อาจบรรลุความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ (กริช อัมโกชน, 2520, หน้า 3-4) ข้อที่ควรคำนึงในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรได้วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม พร้อมพิจารณาประสบการณ์ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง

หน้าที่ในการทำงาน ระยะเวลา จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการจัดทำหลักสูตรว่า จะมีเวลาฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน การกำหนดเนื้อหา ขอบข่ายวิชา ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้เหมาะสม กับระยะเวลาฝึกอบรม เช่น การจัดทัศนศึกษาดูงาน สุดท้ายคือการสรรหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถที่ตรงกับเนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรม เทคนิคและรูปแบบการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นวิธีการ สอน การอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนพฤติกรรมและ ทัศนคติ ดังนั้น เทคนิคของการสอนแต่ละอย่าง ย่อมจะเหมาะกับบางวิชา บางกลุ่ม ระดับอายุ การศึกษา ประสบการณ์ ผู้สอนต้องเลือกใช้เทคนิควิธีการเพื่อให้เกิดผลมากที่สุด เทคนิคการฝึกอบรม จึงมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และมีผลต่อการจูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (วิจิตร อาวะกุล, 2540, หน้า 136) การฝึกอบรม ในแต่ละแห่ง ส่วนใหญ่องค์กรจะจัดอบรมกันเอง เพราะจะได้แก้ไขปัญหาและสนองความต้องการได้ ตรงจุด การจัดหลักสูตร เทคนิควิชาเฉพาะในแต่ละแขนง วิทยากร ตลอดจนการประเมินผลว่าผู้ให้การ อบรมได้เปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติและการพัฒนาได้เป็นที่พอใจหรือไม่ เพื่อจะได้มีการปรับปรุง หลักสูตร เนื้อหา วิทยากร และเทคนิคการฝึกอบรมต่อไป

แกรี่ (Gary, 1993) ได้แบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรมทั่วไป (General training) เป็นการฝึกอบรมที่มีได้เจาะจงงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะแต่เป็นการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมความรู้กว้าง ๆ และเป็นการสร้างประสบการณ์สำหรับ งานทั่ว ๆ ไปผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสามารถ นำไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่น ๆ

2. การฝึกอบรมเฉพาะทาง (Specific training) เป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับงานใด งานหนึ่งของบริษัทหรือของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยเฉพาะการฝึกอบรมประเภทนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อบริษัทหรือหน่วยงานมากกว่าตัวพนักงานเองเพราะงานดังกล่าวจะมีลักษณะเฉพาะ และใช้อยู่ในบริษัทหรือหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมให้เท่านั้น

รูปแบบการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ในหลายประการนับแต่ความคลี่คลาย ด้าน ประวัติศาสตร์การปกครองระบบการศึกษาตลอดจนค่านิยมของนายจ้างและลูกจ้างอย่างไรก็ตามระบบ การฝึกอบรมในแทบทุกประเทศมักแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบคือ

1. การฝึกอบรมโดยนายจ้างเป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นก่อนและยังคงความสำคัญมาจน ปัจจุบันรวมทั้งในอนาคตทั้งนี้เพราะนายจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการฝึกอบรม รูปแบบนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1) นายจ้างดำเนินการฝึกเองผู้ประกอบกิจการอาจจัดการฝึกเองในสถานประกอบกิจการหรือหน่วยผลิตศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือสถานที่อื่นโดยใช้วิทยากรภายในหรือวิทยากรจากภายนอกก็ได้และให้รวมถึงการที่ผู้ประกอบกิจการดำเนินการจ้างสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานมาฝึกอบรมให้ด้วย

2) นายจ้างส่งไปรับการฝึกภายนอก ผู้ประกอบกิจการอาจส่งผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานหรือลูกจ้างของตนเองไปรับการฝึกกับสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นมูลนิธิสมาคมหรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย

2. การฝึกอาชีพโดยสถาบันการศึกษาเป็นการรองรับความต้องการของอุตสาหกรรมลักษณะคือที่เพิ่มขึ้นตลอดจนเป็นการสร้างระบบการฝึกที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่เปิดโอกาสแก่ประชากรของประเทศ

3. การฝึกอาชีพโดยสถาบันเฉพาะ สำหรับประชากรกลุ่มที่ต้องการออกจากการศึกษาก่อนวัยอันควรและยังขาดทักษะในการประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกหรืออบรมอาชีพให้กับบุคคลเหล่านี้ก่อนก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานสถาบันเฉพาะเหล่านี้ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะของแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในแทบทุกประเทศจะพบว่าเป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

4. การฝึกอาชีพโดยลูกจ้างลูกจ้างรวมตัวกันจัดหลักสูตรฝึกอาชีพในกลุ่มกันเอง ผู้รับผิดชอบสำคัญในรูปแบบนี้คือสหภาพแรงงานในแต่ละประเทศมีรูปแบบต่าง ๆ ผสมผสานกันซึ่งจะนำเสนอของประเทศญี่ปุ่นซึ่งประเทศไทยใช้วิธีการคล้ายคลึงกันโดยนั้หน้านักการฝึกอาชีพแล้วสถานประกอบการจะเป็นผู้รับผิดชอบประมาณ 3 ใน 4 ส่วนที่เหลืออีก 1 ส่วนจะเป็นภาระของกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงแรงงานหลักการสำคัญของความรับผิดชอบ แบ่งได้ดังนี้

- 1) สถานประกอบการรับผิดชอบการฝึกอบรมแรงงาน
- 2) กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบการฝึกของนักเรียนนักศึกษา
- 3) กระทรวงแรงงานกลุ่มเป้าหมายหลักของการฝึกคือผู้อยู่นอกสถานศึกษาซึ่งอาจเป็นกรณีผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาหรือกำลังทำงาน

2.2.2.2 กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการในการฝึกอบรมนั้น กำหนดไว้แตกต่างกันกระบวนการในการฝึกอบรมนั้น ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ มี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (Anthony, Kacmar & Perrewe, 2002, pp. 326-328; Bohlander & Snell, 2004, pp. 291-292)

1. การค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม สามารถแบ่งได้ดังนี้
 - 1) การวิเคราะห์องค์กรหรือระบบ
 - 2) การวิเคราะห์งาน
 - 3) การวิเคราะห์ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของการปฏิบัติงาน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง (Laird, 1978, p. 104) มีลักษณะดังนี้
 - 1) วัตถุประสงค์ที่ชี้ให้เห็นการกระทำที่สามารถสังเกตเห็นได้
 - 2) เป็นวัตถุประสงค์ที่ต้องมีเกณฑ์การวัด ที่สามารถวัดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านนั้น ๆ ได้
 - 3) เป็นวัตถุประสงค์ที่กำหนดเงื่อนไข หรือสภาพที่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดการเรียนรู้ใน 3 ลักษณะ คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ
3. การกำหนดหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะหรือทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
4. การกำหนดจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือขนาดของห้องฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้เพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจ ขนาดของห้องหรือจำนวนของผู้ได้รับการฝึกอบรมมากหรือน้อยนั้น ผลที่ได้รับจะไม่แตกต่างกันมากนัก แต่หากต้องการเพิ่มพูนทักษะหรือต้องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในระดับสูง จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีจำนวนไม่มากนัก ประมาณ 5 ถึง 7 คน และถ้าต้องการให้มีการฝึกทักษะขั้นสูงหรือให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติระดับสูงมากๆ จำเป็นจะต้องให้มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมน้อยที่สุด หากเป็นไปได้ควรฝึกเป็นรายบุคคล (Davies, 1992, p. 131)

กระบวนการของการฝึกอบรมในการดำเนินการเรื่องการฝึกอบรมนั้น มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การพิจารณาความต้องการและแก้ปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการที่จะมีการจัดการฝึกอบรมขึ้น ซึ่งอาจเป็นทั้งในแง่ที่ต้องทำเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถความชำนาญต่าง ๆ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาบางอย่าง ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ขณะเดียวกัน ในขณะที่ทำการพิจารณาความต้องการนั้น สิ่งที่ต้องคิดพิจารณาและจัดทำควบคู่กันคือ การพิจารณากำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการและที่จะเป็นเครื่องมือวัดผลงานที่ประสงค์จะให้ได้ตามที่ต้องการคือ ต้องมีการวินิจฉัยว่าผลงานที่ควรจะทำได้นั้นคืออะไรและ

เป็นอย่างใดหรือควรจะต้องทำให้ได้ถึงขนาดไหน จากการพิจารณาความจำเป็นและต้องการการฝึกอบรมและการพิจารณากำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการ

2. เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัดเจนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้ได้จุดมุ่งหมายประการต่าง ๆ ที่พึงจะได้จากการฝึกอบรม ซึ่งการดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

3. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรมหมายถึงการพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้าง รวมถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง

4. การกำหนดวิธีที่จะให้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสมในที่นี้ก็คือการพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุดเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่จะต้องอบรม นอกจากนี้ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือที่จะใช้อบรมด้วยว่า วิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนถึงจะดีที่สุด ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย

5. การดำเนินการอบรม คือ หลังจากทุกอย่างได้ดำเนินการมาครบถ้วนตามขั้นตอนแล้วขั้นตอนสุดท้ายคือ การเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและตามแนวทางต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว เมื่อการอบรมสิ้นสุดลงแล้วผลที่ได้ก็คือ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลผลิตของการอบรมที่ทำมาซึ่งการประเมินผลโครงการฝึกอบรมก็คือการพิจารณาเปรียบเทียบว่า พนักงานที่ได้ผ่านการอบรมแล้วสามารถทำงานได้ผลงานในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการ

2.2.3 ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานหมายถึง กระบวนการที่ทำให้ประชากรวัยทำงาน ได้รับความรู้ความสามารถในทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้น จนถึงระดับมีความชำนาญถึงระดับที่เรียกว่า ทักษะฝีมือ และเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือที่ได้มานั้น ไปประกอบอาชีพและรายได้และได้งานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2539) ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น คน วัสดุ เงิน และวิธีปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อให้การฝึกฝีมือแรงงานบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สมชาติ เลขาวิทย์, 2544) นอกจากนี้ยังมีความหมายทั้งในทางแคบและทางกว้าง ความหมายในทางแคบหมายถึง การศึกษาให้คนทำงานเป็น พร้อมทั้งมีฝีมือในการทำงาน ส่วนความหมายในทางกว้างหมายถึง การฝึกให้คนมีฝีมือในการทำงาน มีฝีมือในการบังคับบัญชา และมีฝีมือในการจัดการ และ

ช่างฝีมือต้องปฏิบัติด้วย การฝึกช่างฝีมือ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) เครื่องมือ เครื่องจักรที่ สมบูรณ์และทันสมัย (2) วัสดุ สิ่งของ ที่จะนำมาใช้ในการฝึก (3) ครูฝึกที่มีความชำนาญ เชี่ยวชาญและ ทักษะ (เทียน อัฐกุล, 2544) และถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากร มนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ (ราพรณ สุนทร ไซยา, 2549)

การพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการโดยการฝึกอบรมเป็นหลัก จึงจำเป็นที่จะต้องเตรียม พื้นฐานและการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน สามารถทำงานได้โดยมีหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เพื่อ ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการฝึกอบรม ซึ่งพิจารณาจากศักยภาพและประสิทธิผลของ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างผลผลิตหรือให้บริการที่มีคุณภาพ แก่ผู้บริโภคด้วยความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน (นที ราชวาง, 2549) ซึ่งมีพื้นฐานจากปรัชญา การบริหารงานบุคคลขององค์กรโดยอาศัยฝ่ายพัฒนาบุคคลทำหน้าที่วางแผนพัฒนากำลังคนให้มี คุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมกับงานมีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานขึ้น เป็นตัวชี้วัดฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงาน เพื่อให้มีเสถียรภาพและดำรงสถานภาพในการ แข่งขันทางธุรกิจอย่างยั่งยืน ทั้งนี้งานด้านการพัฒนาบุคลากรจะต้องต่อเนื่องและเป็นระบบ มีการ พัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยพิจารณาจากด้านอุปสงค์เป็นหลัก เพื่อเป็น กำลังแรงงานตลอดจนการพัฒนาที่เน้นตัวบุคคลและสังคม เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนให้พร้อมด้วย กาย ใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับบุคคล โดยพิจารณาจากด้านอุปทาน ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการ และเพิ่มศักยภาพการ พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับสถานการณ์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็น รากฐานให้ประชาชนมีองค์ความรู้เพียงพอในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2552)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง กระบวนการสร้างความชำนาญในการ ประกอบอาชีพ ดังวงจรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. การสำรวจข้อมูลของตลาดแรงงาน
2. การสร้างและพัฒนามาตรฐานฝีมือ
3. การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
4. การสร้างและพัฒนาบุคลากรฝึกอบรม
5. การสร้างและพัฒนาแรงงานให้มีฝีมือ
6. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ
7. การประสานงานกับหน่วยงานภาคเอกชนเพื่อป้อนแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน
8. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถและกระบวนการพัฒนา

2.3.1 ความเป็นมาของขีดความสามารถ

ความเป็นมาของขีดความสามารถเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1970 เมื่อบริษัทแมคเบอร์ (McBer) ได้รับการติดต่อจาก The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับคนในประเทศเหล่านั้น ซึ่งในขณะนั้นเจ้าหน้าที่เหล่านี้เป็นคนผิวขาวเกือบทั้งหมด โดยก่อนหน้านี้ The US State Department คัดเลือกเจ้าหน้าที่ด้วยการใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานนี้คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่แบบทดสอบมีจุดอ่อนคือ เป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง และยังใช้เกณฑ์ที่สูงมากในการตัดสิน ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศหรือคนผิวดำ ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การคัดเลือกพนักงานของหน่วยงานนี้มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีการพบภายหลังว่าคะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานกล่าวคือผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป The US State Department จึงได้จ้างบริษัทแมคเบอร์ เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่า และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า โดยได้เริ่มต้นงานด้วยกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีผลการปฏิบัติงานดีกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย
2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการค้นหาคือลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีผลปฏิบัติงานดี วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำ Behavioral Event Interview ของเจ้าหน้าที่ 2 กลุ่ม เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่ม โดยเรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ว่า ขีดความสามารถ (competency)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, pp. 3-4) ได้แสดงแนวคิดเรื่องขีดความสามารถไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่าระดับเชาว์ปัญญา (IQ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ขีดความสามารถกลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานที่ดีกว่า สะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่ทำงานเก่งมิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการ

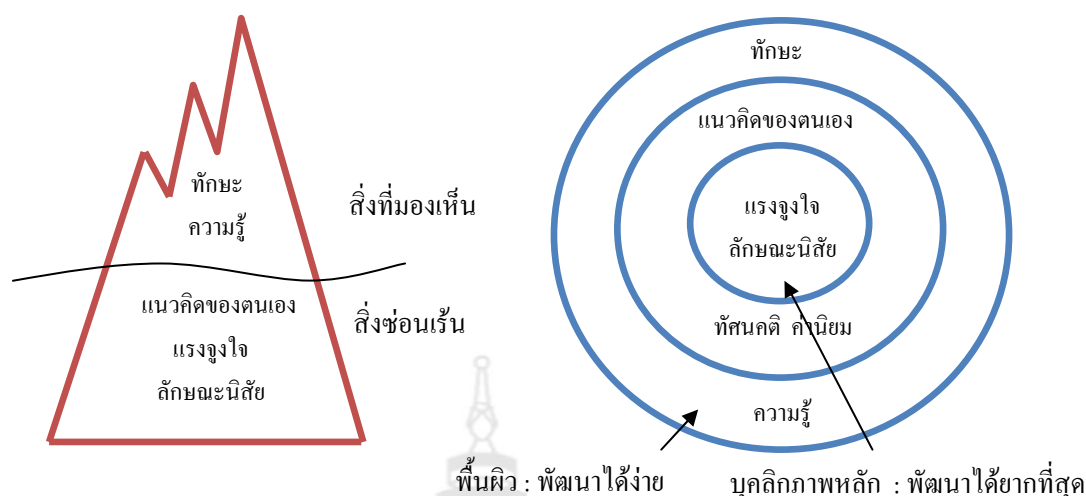
ทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ

2.3.2 ความหมายของจิตความสามารถ

ความหมายของจิตความสามารถ ได้มีนักวิชาการให้คำจำกัดความไว้หลายความหมาย โดยอ้างอิงความหมายหรือคำนิยามของ แมคเคลเลนด์ เป็นแนวทางในการกำหนดนิยามจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องปรากฏว่าจิตความสามารถมีความหมายต่าง ๆ ประกอบขึ้นจากความรู้ ทักษะและทัศนคติหรือแรงจูงใจ ซึ่งอธิบายความหมายได้ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
3. ความคิดรวบยอดของคน (Self-concept) คือ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น
4. บุคลิกลักษณะ (Trait) คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล
5. แรงจูงใจ (Motive) คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมาย

จิตความสามารถหรือสมรรถนะ ซึ่งความหมายหรือคำนิยามของ แมคเคลเลนด์ ที่กล่าวว่าจิตความสามารถ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ ความสามารถตามกรอบแนวคิดเรื่องจิตความสามารถ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแผนภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง แสดงเกี่ยวกับแนวคิด หลักการของจิตความสามารถ



ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

จากภาพที่ 2.1 คัดแปลงจาก สเปนเซอร์, แอล และ สเปนเซอร์, เอส (Spencer, L. & Spencer, S., 1993) สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ ที่เรียนรู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่ายสำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาททางสังคม (social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (traits) และแรงจูงใจ (motives) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคลซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้สามารถเรียนรู้องค์ความรู้และทักษะได้เท่านั้นซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นบุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดัน เบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วยจึงจะทำให้สามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ และค่านิยมนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนด

ฮอลล์ และ โจนส์ (Hall & Jones, 1976) กล่าวว่า ชีตความสามารถแต่ละองค์กรมีหลายหัวข้อแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร ข้อจำกัดของเวลา ข้อจำกัดของทรัพยากรและลักษณะงานของแต่ละคนตามหน้าที่รับผิดชอบของตนและกล่าวเพิ่มเติมว่าขีดความสามารถในหัวข้อเดียวกัน จะมีระดับขีดความสามารถที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปตามหน้าที่และสถานการณ์การทำงานของแต่ละคนที่ได้รับมอบหมาย

บอยาตซีส (Boyatzis, 1982) กล่าวว่าขีดความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่อยู่ภายใน และแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่นำมาสู่ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ของบุคคลนั้น ซึ่งจะส่งผลดีทางธุรกิจขององค์กร

สเปนเซอร์, แอล และสเปนเซอร์, เอส (Spencer, L. & Spencer, S., 1993) ได้อธิบายไว้ว่า ขีดความสามารถ แต่ละหัวข้อจะมีเกณฑ์วัดเป็นระดับที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร โดยบุคคลที่มีตำแหน่งงานและระดับสายงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับขีดความสามารถที่เหมาะสมแตกต่างกัน

ไรแลท และโลฮาน (Rylatt & Lohan, 1995) กล่าวว่า ขีดความสามารถ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มาจาก ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคลแต่ละคน ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคล สามารถวัดและสังเกตได้

เพอร์รี่ (Perry, 1996) ได้อธิบายไว้ว่า ขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ในตัวบุคลากรในองค์กรแล้ว และสามารถถ่ายทอดระหว่างบุคคลในองค์กรได้หรือสามารถพัฒนาได้โดยการอบรมและพัฒนาขีดความสามารถในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม

จากความหมายของ ขีดความสามารถ (competency) สามารถสรุปความหมายที่จะใช้ในงานวิจัย ได้ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่เกิดจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ที่แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถวัดและสังเกตได้ โดยจะมีผลต่อความสำเร็จของงานตามหน้าที่ของบุคคลนั้น

2.3.3 ประโยชน์ของขีดความสามารถ

คอนเวย์ (Conway, 1994, pp. 56-58) ได้เสนอเกี่ยวกับการใช้ขีดความสามารถในการบริหาร องค์กร นำไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อการบริหารที่ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด (Management for result)
2. การเข้าใจตลาดและตอบสนองความต้องการลูกค้า (Knowing the market caring for customers) เพื่อเชื่อมโยงขีดความสามารถขององค์กรกับความต้องการของลูกค้า
3. เพื่อจัดการคน (Managing people) โดยการคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาบุคคลให้มีขีดความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย
4. เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อช่วยในการตัดสินใจ (Analyzing and apply judgment)
5. เพื่อแก้ไขปัญหาและวางแผนตัดสินใจในการบริหารงาน (Solving problems and making decision)
6. เพื่อการวางแผนระยะยาว (Planning for the long term)

7. เพื่อประสิทธิผลของงานซึ่งได้จากขีดความสามารถของรายบุคคล (Being effective on an individual basic)

นอกจากนั้น ไรแลท และ โลฮาน (Rylatt & Lohan, 1995, p. 59) ยังกล่าวถึงประโยชน์ในการนำขีดความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน 9 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินกิจการทางธุรกิจ (Strategic and business) ตรวจสอบจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค ที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของพนักงานและดำเนินกลยุทธ์ตามจุดอ่อน จุดแข็ง ที่เกิดจากขีดความสามารถของพนักงาน

2. การสรรหาและคัดเลือก (Recruiting and selecting) เพื่อระบุขีดความสามารถที่จำเป็นในงานแต่ละตำแหน่ง และทำการคัดเลือกพนักงานที่มีขีดความสามารถตรงกับลักษณะงานนั้นเข้าทำงาน

3. เพื่อการเจรจาต่อรอง เรื่องค่าตอบแทน (Enterprise bargaining) เพื่อจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่มีขีดความสามารถตรงกับงาน เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับงานที่ทำ และเพื่อเป็นเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน

4. เพื่อการฝึกอบรม (Training) โดยใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติ และขีดความสามารถจะบอกได้ว่าพนักงานคนใดจะต้องอบรมในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ตรงกับตำแหน่งงานปัจจุบันหรือเพื่อรองรับงานในตำแหน่งสูงขึ้น

5. เพื่อพัฒนาอาชีพ (Career development) ระดับขีดความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงานระดับต่าง ๆ ในสายงานของพนักงานแต่ละคน จะเป็นตัวบอกว่าพนักงานในสายงานใดมีขีดความสามารถในเรื่องใดและในระดับใด เพื่อให้พนักงานได้มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

6. เพื่อการบริหารงาน (Performance management) การกำหนดขีดความสามารถทำให้พนักงานเข้าใจการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน และผู้บริหารสามารถวางแผน ควบคุมแนะนำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่งได้

7. เพื่อจัดระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ (Human resource information system) ในการประเมินขีดความสามารถจะทำให้ทราบว่าพนักงานแต่ละคนมีขีดความสามารถเป็นอย่างไร ต้องการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง

8. เพื่อการจัดทำแบบเลื่อนตำแหน่งงาน (Succession planning) เพื่อหาบุคคลที่มีขีดความสามารถที่เหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง

9. เพื่อการออกแบบงาน (Job design) ช่วยออกแบบว่าพนักงานแต่ละตำแหน่งควรมีจำนวนในตำแหน่งนั้นเท่าใด ควรมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดแบบใด สามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2.3.4 ลักษณะและประเภทของขีดความสามารถ

2.3.4.1 ลักษณะของขีดความสามารถ

การปฏิบัติงานในองค์กรขีดความสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะด้วยกันมุมมองที่เกี่ยวกับขีดความสามารถเช่นประเทศสหรัฐอเมริกาจะมองขีดความสามารถว่าเป็นเสมือนปัจจัยนำเข้า (input) ที่พนักงานมีความรู้ทักษะและทัศนคติซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ประเทศอังกฤษมองว่าขีดความสามารถเป็นผลลัพธ์ (output) ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่ทำงานกำหนดขึ้นนอกจากนี้การกำหนดขอบเขตของขีดความสามารถยังมีความแตกต่างกันเช่นในบางงานเน้นเฉพาะขีดความสามารถหลักและกว้างๆแต่ในบางงานต้องการให้ระบุขีดความสามารถถึงในรายละเอียดงานหรือแม้แต่การตีความของขีดความสามารถในแต่ละงานจะแตกต่างกันออกไปบางครั้งได้รวมบุคลิกลักษณะค่านิยมและรูปแบบบางอย่างไว้ด้วยกัน (Parry, 1996) ทฤษฎารมมนุษย์ในองค์กร มีลักษณะของขีดความสามารถที่แตกต่างกัน และเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Spencer, L. & Spencer, S., 1993) ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying characteristics) ขีดความสามารถเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลและเป็นการบ่งบอกถึงแนวทางของพฤติกรรม ความคิดหรือความเห็นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ และความคงอยู่ของเหตุผลนั้น ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ

1) แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำเป็นแรงขับหรือเป็นการเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกหรือเป้าหมาย เช่นแรงจูงใจในความสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จและต้องการข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำ เป็นต้น

2) ลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่ตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น และการร่วมมือ เป็นต้น

3) ความคิดรวบยอดของคน (Self-concept) เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติคุณค่าและความนึกคิดของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจและทำนายพฤติกรรมของสถานการณ์ได้

4) ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลเนื้อหาเฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ของศัลยแพทย์ จะเกี่ยวกับเส้นประสาท กล้ามเนื้อภายในร่างกายมนุษย์ เป็นต้น

5) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งร่างกาย ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ ในขณะที่เดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

2. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal relationship) เป็นขีดความสามารถด้านแรงจูงใจ ลักษณะนิสัยและแนวความคิดของบุคคลที่จะรวมกันเป็นความมุ่งมั่นในแต่ละบุคคลเพื่อทำนายทักษะ พฤติกรรมและการกระทำ ตลอดจนผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

3. มีหลักเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง เป็นเกณฑ์ที่ใช้กำหนดขีดความสามารถ โดยจะต้องผ่านการทำนอยอย่างมีนัยสำคัญ (Spencer & Spencer, 1993, pp. 9-13) การใช้เกณฑ์ที่ศึกษาอ้างอิงมี 2 ลักษณะ คือ

1) เกณฑ์ของการปฏิบัติงานสูงสุด (Superior performance) เป็นการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน หรือสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุด

2) เกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective performance) เป็นระดับการทำงานขั้นต่ำที่สามารถยอมรับได้

2.3.4.2 ประเภทของขีดความสามารถ

จากที่ได้กล่าวมานั้นมีนักวิชาการจากหลายสำนักต่างก็มีแนวคิดที่ต่างกันและก็ได้มีการแบ่งประเภทของขีดความสามารถไว้มากมายหลายรูปแบบประเภทของขีดความสามารถ แบ่งได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. ขีดความสามารถหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนไทยในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547, หน้า 10)

2. ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial competency) คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร (อาทร ภูวพิทยพันธุ์, 2548)

3. ขีดความสามารถในงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

4. จิตความสามารถของบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ๆ ได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น คนที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกว่า Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

5. จิตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (job-based) หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกจิตความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก จิตความสามารถตามตำแหน่งงานหรือเป็นจิตความสามารถในงานเป็นจิตความสามารถด้านเทคนิคก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าจิตความสามารถชนิดนี้เป็นจิตความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

2.3.5 การออกแบบจิตความสามารถ

การออกแบบหรือกำหนดจิตความสามารถ สเปนเซอร์, เอล และสเปนเซอร์, เอส (Spencer, L. & Spencer, S., 1993, pp. 93-113) ได้เสนอการออกแบบจิตความสามารถ 3 วิธี คือ (1) การศึกษาโดยใช้เกณฑ์ตัวอย่าง (2) การศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ และ (3) การศึกษาจากงานใดงานหนึ่งและงานในอนาคต ดังนี้

2.3.5.1 การออกแบบจิตความสามารถโดยใช้ตัวอย่าง (The classic study design using criteria samples) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน (Define performance effectiveness criteria) ขั้นตอนสำคัญที่จะกำหนดเกณฑ์การวัดจิตความสามารถ ซึ่งจะวัดจากผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2. กำหนดเกณฑ์ตัวอย่าง (Identify a criterion sample) เป็นขั้นตอนที่นำเกณฑ์ที่กำหนดจากขั้นตอนกำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากำหนดกลุ่มตัวอย่างที่มีผลปฏิบัติงานอยู่ในขั้นตอนที่ดีที่สุดมาเทียบเคียงกับกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับปกติทั่วไป

3. เก็บรวบรวมข้อมูล (Collect data) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้พัฒนารูปแบบของจิตความสามารถ

4. วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนารูปแบบจิตความสามารถ (Analyze data and develop a competency model) เป็นการนำข้อมูลที่หาได้จากวิธีการและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์

เพื่อกำหนดขีดความสามารถด้านบุคลิกภาพและทักษะ โดยแยกขีดความสามารถของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับพื้นฐาน

5. หาความถูกต้องในรูปแบบขีดความสามารถ (Validate competency model) สามารถทำได้ 3 วิธี ได้แก่

1) Concurrent Cross Validation เป็นการรวบรวมข้อมูลจาก BEI ที่แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และระดับพื้นฐาน เพื่อทดสอบดูว่าจะสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของคน ทั้ง 2 กลุ่ม ในเวลาปัจจุบันหรือไม่

2) Concurrent Constructs Validation เป็นการประเมินขีดความสามารถ โดยใช้รูปแบบขีดความสามารถและการทดสอบผลการปฏิบัติงานของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและระดับพื้นฐาน หรือใช้วิธีการให้ผู้บริหารหรือผู้รอบรู้ทำการสังเกต ทำการประเมินและจัดลำดับของทั้ง 2 กลุ่มตามเกณฑ์ตัวอย่างที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2 ถ้าเกณฑ์ที่กำหนดมีความถูกต้อง ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูงก็จะได้คะแนนจากการทดสอบสูงด้วย

3) Predictive Validation เป็นวิธีการตรวจสอบความถูกต้องที่นิยมมากที่สุด โดยใช้แบบทดสอบหรือข้อมูลจาก BEI ทำการคัดเลือก หรือฝึกอบรมบุคคลด้วยการใช้ขีดความสามารถ เพื่อที่จะดูว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอนาคต โดยดูจากประวัติการศึกษา ผลการเรียนการสอน หนังสือรับรอง เป็นการทำนายถึงผลการปฏิบัติที่แท้จริง รวมถึงความสำเร็จในชีวิตด้วย

6. เตรียมการประยุกต์ใช้รูปแบบขีดความสามารถ (Prepare application of the competency model) เป็นการประยุกต์ใช้ขีดความสามารถที่หาได้มาใช้ประโยชน์ เช่น ข้อมูลขีดความสามารถนำมาใช้ในการออกแบบสัมภาษณ์การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การทดสอบหรือการประเมินผลการคัดเลือกสายงานอาชีพ การบริหารงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การฝึกอบรม และค่าจ้างแรงงาน

2.3.5.2 การออกแบบขีดความสามารถโดยผู้เชี่ยวชาญ (A short competence model process based on expert panels) เป็นการประเมินขีดความสามารถอย่างรวดเร็ว (Jobs Competency Assessment: JCA) โดยใช้ข้อมูลเบื้องต้นจากความเห็นของคณะผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. ประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Convene expert panels) เป็นการหาเป้าหมายของงานแต่ละงาน โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ร่วมกันกำหนดในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบที่สำคัญในงาน ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ รวมถึงผลผลิตหรือบริการที่ได้รับมอบหมาย (2) การวัดผลเป็นการกำหนด

เกณฑ์การปฏิบัติงานระดับสูง ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้หาได้จากการประเมินของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและหรือลูก้า (3) สายงานอาชีพ ตามแบบหรือชนิดของงาน (4) จิตความสามารถที่พนักงานจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นระดับพื้นฐานและระดับสูง (5) แบบทดสอบถามเกี่ยวกับจิตความสามารถที่จำเป็น เพื่อนำมากำหนดจิตความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของระดับพื้นฐานและระดับสูง

2. สัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Conduct Behavioral Event Interviews: BEI) โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง เพื่อทราบจิตความสามารถที่สำคัญ พร้อมยกตัวอย่างพฤติกรรมประกอบ

3. วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนารูปแบบจิตความสามารถ (Analyze data and develop competency model) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากคณะผู้เชี่ยวชาญทำการสำรวจหรือการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมมาวิเคราะห์แล้วกำหนดเป็นลักษณะพฤติกรรม โดยมีประโยชน์เพื่อจำแนกตำแหน่งที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกับตำแหน่งที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับพื้นฐานหรือเป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

4. หาคความถูกต้องในรูปแบบจิตความสามารถ (Validate competency model) เป็นการยืนยันว่า จิตความสามารถของผู้ที่มีผลการปฏิบัติในระดับสูง จะถูกจัดลำดับที่สูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นฐาน และจิตความสามารถในหัวข้อที่กำหนดไว้มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

2.3.5.3 การออกแบบจิตความสามารถที่ศึกษาจากงานใดงานหนึ่งในอนาคต (Studies of single incumbent and jobs) พิจารณาได้จาก

1. การศึกษางานในอนาคต โดยให้คณะผู้เชี่ยวชาญกำหนดความรับผิดชอบเกณฑ์การประเมินและจิตความสามารถในงานปัจจุบันมีลักษณะคล้าย ๆ กันในองค์กรแล้วนำมากำหนดเป็นจิตความสามารถและความรับผิดชอบที่จำเป็นในอนาคต ส่วนเกณฑ์การประเมินสำหรับงานในอนาคตจะกำหนดงานจากสถานการณ์จำลองที่ผู้ปฏิบัติงานในอนาคตต้องเผชิญว่าต้องใช้จิตความสามารถในระดับใดจึงจะทำงานนั้น

2. การศึกษาจากงานใดงานหนึ่ง (Competency studies of single incumbent and jobs) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่มีความสำคัญที่สามารถปฏิบัติงานในงานใดงานหนึ่ง ซึ่งจิตความสามารถสำหรับงานนั้น จะกำหนดจากการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและลูก้า ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบจิตความสามารถเริ่มจากการกำหนดเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะ

ปฏิบัติงานแต่ละระดับนั้น มีวิธีการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมเพื่อนำมากำหนดเป็นขีดความสามารถ

2.3.6 กระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ

การหาขีดความสามารถเริ่มต้นจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยมหลักมาพิจารณา ร่วมกับงาน ในหน่วยต่าง ๆ ในองค์กร โดยการพิจารณาว่างานที่ออกแบบมาให้ตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีขีดความสามารถอะไร จึงจะสามารถทำงานนั้นได้ดี จากนั้นจึงนำขีดความสามารถดังกล่าวมาสร้างเป็น โมเดลขีดความสามารถ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างโมเดลขีดความสามารถ โดยมีขั้นตอนการทำ 5 ขั้นตอน คือ

2.3.6.1 กำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการศึกษาขีดความสามารถ เนื่องจากเป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลปฏิบัติงาน ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบของการประเมิน เช่น ข้อมูลการขายหรือกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า สถิติต่าง ๆ

2.3.6.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์ที่ได้จากการกำหนดในขั้นตอนกำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จะนำมาใช้ในการค้นหากลุ่มของ Superior ซึ่งเป็นพนักงานที่มีผลงานชั้นนำหรือดีเลิศ และกลุ่มเปรียบเทียบที่มีผลงานตามเกณฑ์เฉลี่ยปกติ และองค์กรอาจจะกำหนดกลุ่มที่ 3 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผลงานต่ำ เกณฑ์ที่ได้จากขั้นตอนกำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ใช้สำหรับการค้นหาพนักงานชั้นนำหรือดีเลิศ 2 ถึง 3 คน เพื่อให้แน่ใจว่าได้ Superior ตัวจริง ดังนั้น องค์กรจึงควรใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการพิจารณาพนักงานดังกล่าว และเลือกเฉพาะผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดในการวัดผลจากเกณฑ์ทุกเกณฑ์ เช่น ใช้เกณฑ์จากผลการประเมินแบบ 360 องศา ร่วมกับเกณฑ์จากการสัมภาษณ์ และใช้เกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญร่วมกันทั้งหมด

ในทางทฤษฎี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาควรมี 20 คน คืออย่างน้อย 12 คนที่มีผลงานดีกับอีก 8 คนที่มีผลงานปานกลาง เนื่องจากเป็นจำนวนที่สามารถทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้แก่ T-test, Chi-square, ANOVA หรือ Discriminated Function Analysis กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็กเกินไปไม่สามารถวัดผลทางสถิติได้ แต่อาจจะสามารถวัดผลในเชิงคุณภาพที่แสดงถึงขีดความสามารถขององค์กรนั้น ๆ ได้ อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างเล็ก ๆ ควรมีสัดส่วนระหว่างผู้ที่มีผลงานดีกับผู้ที่มีผลงานปานกลางในอัตรา 4:3 จึงจะให้ผลที่น่าเชื่อถือได้ ทั้งนี้เพราะผลของงานวิจัยขีดความสามารถพบว่า จะเรียนรู้ได้มากที่สุดจากผู้ที่เป็น Superstar ดังนั้น จำนวนตัวอย่างของ Superstar จึงควรจะมากกว่าจำนวนของผู้ที่มีผลงานปานกลาง

2.3.6.3 การเก็บข้อมูล แมคเคลแลนด์ ได้เสนอการรวบรวมข้อมูล 6 วิธีการ ได้แก่

1. การใช้แบบสัมภาษณ์เหตุการณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview: BEI) เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีผลงานดีเลิศ และผู้ที่มีผลงานปานกลางในงานเดียวกันที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยสัมภาษณ์ผู้ที่มีผลงานดีเลิศ และผู้ที่มีผลงานปานกลางด้วยแบบสัมภาษณ์เหตุการณ์เชิงพฤติกรรม ซึ่ง แมคเคลแลนด์ เป็นผู้สร้างขึ้น แบบสัมภาษณ์เหตุการณ์เชิงพฤติกรรมจะกำหนดขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ดี การถามคนที่เกี่ยวกับสถานการณ์ที่วิกฤตที่สุดของเขาจะทำให้ทราบทักษะและขีดความสามารถที่สำคัญที่สุดของเขา เมื่อผู้ถูกสัมภาษณ์พูดถึงวิธีการที่เขาจัดการกับส่วนที่ยากและสำคัญที่สุดของงานก็จะแสดงให้เห็นถึงขีดความสามารถในงานของเขาขั้นตอนในการสัมภาษณ์เหตุการณ์เชิงพฤติกรรม มีด้วยกันทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ

- 1) แนะนำตัวผู้สัมภาษณ์ อธิบายวัตถุประสงค์ รวมทั้งรูปแบบของการสัมภาษณ์
- 2) ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายถึงลักษณะของงาน และความรับผิดชอบที่สำคัญของตำแหน่งงานของเขา
- 3) ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายถึงสถานการณ์ที่สำคัญที่สุดในการทำงาน 5 ถึง 6 เรื่อง อย่างละเอียดจากประสบการณ์ในการทำงานของเขา
- 4) ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายว่า ไม่ว่าใครก็ตามที่ต้องมาทำงานในตำแหน่งเดียวกับตน บุคคลเหล่านั้นจำเป็นต้องมีคุณลักษณะอย่างไร จึงจะสามารถทำงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ขอบคุณผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งสรุปข้อมูล หรือประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ฟังเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์

2. คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (Expert panels) ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากวิธีหนึ่ง และส่วนใหญ่การรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีนี้มักใช้กับตำแหน่งที่มีความรู้เฉพาะด้านหรือเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น แพทย์ พยาบาล สถาปนิก หรือมัณฑนากร เป็นต้น คณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจะระดมสมองเพื่อกำหนดลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานนั้น ๆ เป็นขั้นต่ำที่สุดที่ยอมรับได้ (threshold level) และที่ทำให้งานนั้น ๆ ได้ดี ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้อาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่กำลังศึกษาพนักงานที่มีผลงานดีเลิศ หรือ Superstar หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่รู้งานนั้น ๆ อย่างดีก็ได้ (พนักงานปานกลางไม่ควร

รวมอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ) คณะกรรมการเหล่านี้จะจัดลำดับขีดความสามารถตามความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

3. การใช้แบบสำรวจ (Surveys) การวัดขีดความสามารถ โดยการใช้แบบสำรวจ มักทำโดยการจัดตั้งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร ซึ่งในที่นี้หมายถึง คณะทำงานด้านขีดความสามารถที่องค์กรจัดตั้งขึ้น ให้ร่วมกันให้น้ำหนัก พฤติกรรมหรือตัวชี้วัดขีดความสามารถ (competency items) ตามความสำคัญที่ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิผล และความถี่ในการใช้ขีดความสามารถนั้น ๆ ในทางปฏิบัติการสำรวจแต่ละครั้งจะเน้นที่ทักษะหนึ่ง ๆ เท่านั้น

4. ระบบผู้เชี่ยวชาญ (Competency model database expert system) เป็น software สำเร็จรูปที่มีฐานข้อมูล หรือ Database ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้า หรือการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาขีดความสามารถของบุคคล กล่าวคือ การหาขีดความสามารถของบุคคลหนึ่ง ๆ ที่โดยการตอบคำถามของโปรแกรมสำเร็จรูปดังกล่าว เมื่อบุคคลได้ตอบคำถามทั้งหมดแล้ว ระบบการนำคำตอบที่ได้รับไปเปรียบเทียบกับฐานข้อมูลที่มีอยู่ในระบบเพื่อวิเคราะห์โมเดลขีดความสามารถของบุคคลผู้นั้นออกมา ระบบผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวสามารถวิเคราะห์และให้คำอธิบายขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับผลงานปานกลางและดีโดยละเอียดได้แม่นยำพอสมควร

5. การวิเคราะห์งาน (Job task analysis) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก โดยทั่วไปมักเริ่มต้นจากการใช้พนักงานที่ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของตำแหน่งหนึ่ง ๆ มาเป็นผู้บันทึกข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง วิธีการวิเคราะห์งานอาจจะสามารถรวบรวมข้อมูลได้หลายวิธี เช่น การกรอกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ หรือบุคคลหนึ่ง ๆ หรือการสังเกตโดยตรง

6. การสังเกตพฤติกรรม (Direct observation) เป็นวิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยสังเกตการณ์ทำงานของพนักงานเพื่อบันทึกพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ใช้ในการกำหนดขีดความสามารถ โดยทั่วไปวิธีการสังเกตพฤติกรรมมักใช้ร่วมกับวิธีอื่น ๆ เช่น BEI การใช้แบบสำรวจ หรือวิเคราะห์งาน เป็นต้น

2.3.6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างขีดความสามารถ เป็นการนำข้อมูลจากทุกแหล่งที่รวบรวมได้จากทุกวิธีการนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดบุคลิกภาพ (personality) และ Skill Competency เพื่อแยกบุคคลที่มีผลงานคือออกจากผู้ที่มีผลงานปานกลาง ซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่า Concept Formation วิธีการวิเคราะห์ดังกล่าว เริ่มต้นโดยการนำข้อมูลของผู้ที่มีผลงานดีกับปานกลาง มาเปรียบเทียบกับที่ละรายการหลังจากนั้นก็มองหาข้อมูลที่แตกต่างกัน เช่น แรงจูงใจ ทักษะหรือขีดความสามารถอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่มีผลงานดีมีแต่ผู้ที่มีผลงานปานกลางไม่มี แล้วจัดทำพจนานุกรมขีดความสามารถ ซึ่งรวบรวมขีดความสามารถที่ส่งผลต่อผลงานต่าง ๆ มีการกำหนดนิยามและเกณฑ์

ระดับขีดความสามารถจะนิยามขีดความสามารถแต่ละตัวและระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนขีดความสามารถนั้น ๆ พจนานุกรมขีดความสามารถจะเริ่มต้นจากการกำหนดตัวขีดความสามารถขึ้นมา ก่อนว่าจะเขียนขีดความสามารถตัวใดบ้าง ขั้นตอนต่อมาคือ กำหนดนิยามและระดับความสามารถของขีดความสามารถในแต่ละตัว โดยมีวิธีการเขียน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนิยาม (Definitions) จะเป็นข้อความที่บ่งบอกถึงความหมายโดยรวมของขีดความสามารถที่กำหนดขึ้น

2. กำหนดระดับความสามารถ (Proficiency level) เป็นการบ่งบอกพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไปรายละเอียดพฤติกรรมหรือคู่มือนิยามและเกณฑ์กำหนดระดับขีดความสามารถที่เขียนขึ้นจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

2.3.6.5 การตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลขีดความสามารถ ขั้นตอนนี้ โมเดลขีดความสามารถจะถูกนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งกระทำได้ 2 วิธี คือ

1. ผู้ทำการตรวจสอบจะรวบรวม แบบสัมภาษณ์เหตุการณ์เชิงพฤติกรรม (BEI) จากกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มบุคคลที่มีผลงานดี และปานกลางกลุ่มใหม่ โดยให้ข้อมูลคะแนนต่าง ๆ

2. สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดผลขีดความสามารถที่ระบุในโมเดลขีดความสามารถ ซึ่งทำโดยการเลือกบุคคล ที่ใช้แบบทดสอบหรือข้อมูลจากการสัมภาษณ์เหตุการณ์เชิงพฤติกรรม หรือการฝึกอบรมบุคคลให้มีขีดความสามารถตามโมเดลขีดความสามารถ

2.3.7 พจนานุกรมขีดความสามารถ (Competency Dictionary)

พจนานุกรมขีดความสามารถ เป็นชุดของพฤติกรรมที่ระบุเป็นขีดความสามารถพร้อมพฤติกรรมการแสดงออก เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดประเมินผลและพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเครื่องมือที่ใช้ในการหาช่องว่างขีดความสามารถ ประกอบ 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

2.3.7.1 ความหมายและคำจำกัดความของขีดความสามารถ (Competency names and definitions)

2.3.7.2 กลุ่มหรือหมวดหมู่ขีดความสามารถ (Competency categories)

2.3.7.3 ตัวชี้วัดพฤติกรรมและระดับของพฤติกรรมที่วัดประเมินได้ (Behavior Indicators and Proficiency Scales) จะใช้ร่วมกันในการกำหนดระดับขีดความสามารถ แต่ละตัวที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล

2.3.7.4 การกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรม และระดับพฤติกรรมที่วัดประเมินได้มีด้วยกันหลายวิธี แต่ที่นิยมใช้กันสำหรับแนวทางในการกำหนดระดับขีดความสามารถมี 3 วิธี คือ

1. กำหนดตามบทบาทสายการบังคับบัญชา (Hierarchy role) หรือบทบาทตามสายการบังคับบัญชา ระดับขีดความสามารถที่ง่ายที่สุดคือ ขีดความสามารถในระดับพนักงานจนถึงระดับที่ยากที่สุดคือ ระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ดังนี้

1) ระดับพนักงาน (Support staff) เป็นระดับที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดทักษะ และความชำนาญในงานที่ตนรับผิดชอบ

2) ระดับหัวหน้างาน (Supervisor) เป็นระดับที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานในระดับนี้สามารถสอนงานได้ เป็นระดับที่มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญในงานเป็นอย่างดีจนสามารถสอนงานพนักงานอื่น ๆ (โดยเฉพาะพนักงานระดับ Support Staff) ได้

3) ระดับผู้เชี่ยวชาญ (Professional) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานอย่างดีเลิศ แต่อาจจะขาดทักษะในด้านการบริหาร ดังนั้นขีดความสามารถของพนักงานในกลุ่มนี้ยังมุ่งเน้นที่ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของตนมาสร้าง หรือปรับปรุงวิธีการทำงานในหน่วยงานของตน

4) ระดับผู้บริหาร (Manager) เป็นกลุ่มผู้บริหารที่องค์กรคาดหวังให้มีความสามารถในการวางแผนและจัดระบบงาน

5) ระดับผู้บริหารระดับสูง (Top executive) เป็นกลุ่มผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ขององค์กร

2. กำหนดตามความเชี่ยวชาญ (Expert model) ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการจัดระดับพฤติกรรม (expert proficiency scales) โดยทั่วไปมี 5 ระดับ จากระดับต่ำสุดถึงระดับสูง คือ Beginners, Novice, Intermediate, Advance และ Expert

3. กำหนดตามเกณฑ์คุณภาพ มาตรฐาน คุณภาพสากล (Global scale) นำเกณฑ์คุณภาพหรือมาตรฐานสากลมาเป็นตัวกำหนดระดับ (global proficiency scales) โดยการแบ่งระดับขีดความสามารถจะคล้าย ๆ กับ Expert Scale ข้างต้น เริ่มจากระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด ดังนี้

- 1) ยังไม่ได้ทำตามมาตรฐาน (Not meet standard)
- 2) ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดบางส่วน (Partially meet standard)
- 3) ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet standard)
- 4) ทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds standard)
- 5) ทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมา (Substantially exceeds standard)

2.3.8 การประเมินขีดความสามารถ

การประเมินขีดความสามารถ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลงานสามารถทำได้ 4 แนวทาง ดังนี้ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547, หน้า 77-80)

2.3.8.1 การใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินหมายถึงการให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจของตัวเอง ในการประเมินว่าผู้ถูกประเมินมีขีดความสามารถอยู่ในระดับใด

2.3.8.2 การบันทึกพฤติกรรมประกอบการประเมินหมายถึงการให้ผู้ประเมินประเมิน เพียงคนเดียวแต่ผู้ประเมินจะต้องมีหลักฐานทางพฤติกรรมที่เด่น ๆ ทั้งด้านบวกและลบของผู้ถูก ประเมินมาแสดงประกอบกับระดับคะแนนที่ให้

2.3.8.3 การประเมินแบบหลายทิศทางหมายถึงการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินมากกว่า หนึ่งคนอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปหรือผู้บังคับบัญชากับ ผู้ถูกประเมินหรือผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานและอื่น ๆ

2.3.8.4 การประเมินแบบ 360 องศาหมายถึงการประเมินแบบรอบทิศทางทั้งผู้ถูกประเมิน ประเมินตัวเองกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อนร่วมงานลูกค้ายและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.9 การพัฒนาขีดความสามารถ

ปัจจุบันหลายองค์กรให้ความสำคัญกับขีดความสามารถมาก ทั้งนี้เนื่องจากนักวิชาการด้านการบริหารได้ค้นพบและเชื่อกันว่า ขีดความสามารถของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการ แข่งขันและการพัฒนาขององค์กร จะเห็นได้ว่าการผลิตสินค้าและบริการนับวันมีการลอกเลียนแบบ และแข่งขันได้มากยิ่งขึ้นเพราะความทันสมัยทางเทคโนโลยี แต่เป็นเรื่องยากมากที่จะลอกเลียนและ แข่งขันในการพัฒนาขีดความสามารถ เพราะถ้าองค์กรมีขีดความสามารถที่ดีแล้วจะสามารถผลิต สินค้าและบริการอะไรก็ได้ นอกจากนี้ถ้ากลับมามองถึงขีดความสามารถในระดับตำแหน่งงานแล้ว จะพบว่าขีดความสามารถมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรด้วย ดังนั้นการ พัฒนาคุณสมบัติของบุคลากรในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานหรือเกิดผลงาน (performance) ตามที่องค์กรคาดหวังที่จะนำไปสู่ผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการจะนำไปสู่ ความสำเร็จที่คาดหวังดังกล่าวจำเป็นที่บุคลากรในองค์กรต้องได้รับการพัฒนา ในรูปแบบที่เรียกว่า Competency-based Training (CBT) ซึ่งมีความแตกต่างของการฝึกอบรมตามหลักขีดความสามารถ กับการอบรมทั่วไปมีลักษณะแตกต่างกัน 4 ประการคือ (William, 1982, p. 5)

2.3.9.1 สิ่งที่ยืนยัน การฝึกอบรมตามหลักขีดความสามารถจะเรียนรู้ในสิ่งที่จำเป็นที่ จะทำให้พนักงานประสบผลสำเร็จในอาชีพ สิ่งที่ยืนยันจะอธิบายถึงสิ่งที่ผู้เรียนสามารถทำได้ ส่วน การอบรมทั่วไปจะใช้ตำราในการเรียนการสอนซึ่งผู้เรียนทราบในสิ่งที่ตนกำลังจะเรียนน้อยมาก และการเรียนจะเน้นเป็นส่วน ๆ โดยผู้สอนจะเน้นการใช้สื่อการเรียนการสอน

2.3.9.2 วิธีการเรียนรู้ การฝึกอบรมตามหลักจิตความสามารถมีการเตรียมกิจกรรมมาอย่างดี เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีสื่อการเรียนการสอนและเนื้อหาที่มุ่งเสริมจิตความสามารถในการทำงาน ผู้เรียนสามารถกำหนดความซ้ำเร็วในการเรียนได้เพื่อทำให้การเรียนมีประสิทธิภาพและตลอดการเรียนจะมีผลสะท้อนกลับเพื่อทำให้ผู้เรียนปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตน ส่วนการอบรมทั่วไปเป็นการเรียนการสอนที่ใช้ผู้สอนเป็นหลัก และไม่มีผลสะท้อนกลับเพื่อทำให้ผู้เรียนปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตน

2.3.9.3 ระยะเวลาในการเรียนรู้ การฝึกอบรมตามหลักจิตความสามารถ ผู้เรียนมีเวลาอย่างเพียงพอแต่ต้องสมเหตุสมผลเพื่อให้ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญตามระดับจิตความสามารถที่คาดหวังของคนที่เต็มที่ก่อนที่จะเข้าสู่บทเรียนในระดับต่อไป ส่วนการอบรมทั่วไปผู้เรียนใช้เวลาเท่า ๆ กันในแต่ละหน่วยและจะเข้าเรียนขั้นต่อไปได้เมื่อได้เข้าเรียนในชั้นก่อนหน้าครบตามเวลาที่กำหนด

2.3.9.4 เงื่อนไขการเรียนรู้แต่ละงาน การฝึกอบรมตามหลักจิตความสามารถ ผู้เรียนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในสถานการณ์การทำงานที่ได้จำลองขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะถูกเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ในคำอธิบายจิตความสามารถ ในระดับจิตความสามารถที่คาดหวัง ส่วนการอบรมทั่วไป ผู้เรียนจะถูกทดสอบการปฏิบัติงานหรือการทําสอบ และเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานของกลุ่ม

2.3.10 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตความสามารถ

การออกแบบหลักสูตรจะจัดทำขึ้นหลังจากที่องค์กรได้จัดทำโมเดลจิตความสามารถให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ หรือเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ดังนั้นหลักสูตรจึงหมายถึงแผนงานสำหรับการเรียนรู้ที่ออกแบบและพัฒนาอย่างรอบคอบ ซึ่งเรียกว่า การฝึกอบรมตามจิตความสามารถที่ ต้องการ (competency-based training) โดยการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีวิธีการ 3 ประการ ดังนี้

1. รายละเอียดของเนื้อหาของการเรียนรู้ต้องมุ่งที่การพัฒนาจิตความสามารถไม่ว่าการเรียนรู้ นั้น ๆ จะมีรูปแบบอย่างไรก็ตาม
2. เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
3. เป็นวิธีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปสู่ผลงานที่ต้องการ

การประยุกต์ใช้จิตความสามารถกับหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้บุคคลมีโอกาพัฒนาจิตความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานอย่างเหมาะสม ดูบอยส์ (Dubois, 1995, pp. 201-202) ได้ให้คำแนะนำว่า หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับ Competency-based Learning ควรเน้นที่การเชื่อมโยงกิจกรรมทั้งในแนวดิ่ง (vertical) และแนวนอน (horizontal) การประยุกต์ใช้กิจกรรมจิตความสามารถ

ในแนวนอนคือ การมุ่งไปที่กลุ่มของงาน (class of jobs) ในลำดับชั้นเดียวกันขององค์กร ส่วนการประยุกต์ใช้กับกิจกรรมในแนวดิ่งคือ การมุ่งเน้นไปที่งานที่เชื่อมลำดับชั้นในองค์กรตั้งแต่ 2 ชั้นขึ้นไป และการจัดหลักสูตรฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการ มุ่งเน้นการฝึกอบรมที่ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และสามารถนำขีดความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้มาพัฒนาหรือปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น การปรับปรุงผลงานที่เกิดจากหลักสูตรต่าง ๆ เป็นกลยุทธ์สำหรับเปลี่ยนแปลงองค์กรเนื่องจากมุ่งเน้นการเรียนรู้และผลงานซึ่งเชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ ที่ซับซ้อนเข้าด้วยกัน ซึ่งรากฐานของกระบวนการเหล่านี้คือ หลักสูตรการเรียนรู้ตามโมเดลขีดความสามารถที่เรียกว่าหลักสูตรฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการ (integrate competency-based curriculum) ซึ่งวิธีการสร้างรากฐานดังกล่าวขององค์กรมี 4 ประการ คือ

1. กำหนดลักษณะงานที่สำคัญ องค์กรควรจะกำหนดลักษณะของงาน กิจกรรมและบทบาทที่จำเป็นต่อการสร้างผลงานตามที่องค์กรเลือกเป็นตัวอย่าง จากนั้นสร้างโมเดลขีดความสามารถที่ประกอบด้วยลักษณะของผลงานตัวอย่งนั้น ๆ แล้วกำหนดวิธีการในการตรวจสอบ Job Competency Model ดังกล่าว

2. เลือกหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ บางวิชาอาจจะไม่เหมาะสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้นหลักสูตรฝึกอบรมตามขีดความสามารถ ที่ต้องการจึงมุ่งเน้นไปที่วิชาหนึ่ง ๆ โดยกำหนดเนื้อหาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์กับงานที่เจาะจงเท่านั้นหลายองค์กรเห็นว่าการเรียนรู้ไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะกับงานในปัจจุบันเท่านั้น แต่ควรครอบคลุมไปถึงงานเดียวกันในองค์กรในระดับที่สูงขึ้นไปด้วย ดังนั้น แผนในการพัฒนาคนเพื่อรองรับการเติบโตและความก้าวหน้าในงานจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการด้วย

3. มุ่งเน้นที่การปรับปรุงผลงานทั่วทั้งองค์กร หลักสูตรฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเนื่องจากทำให้เกิดขีดความสามารถทั้งในแนวดิ่งและแนวราบในทุกลำดับชั้นขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้ดี และสามารถรวมเอาการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการสอนงาน การประเมินผลงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดทางเลือกเพิ่มขึ้น

4. ยกระดับผลงานให้ได้มาตรฐาน การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการ สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หลายประการ การออกแบบดังกล่าวเป็นการกำหนดเนื้อหา คัดเลือก และจัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อการบรรลุเกณฑ์หนึ่ง ๆ ของผลงาน ระดับคุณภาพที่มีประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นได้โดยการกำหนดตัวชี้วัด หรือการวัดผลงานสำหรับผลงานหนึ่ง ๆ ซึ่งสามารถจะทำให้ทราบว่าวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และมาตรฐานผลงานตามที่ต้องการได้บรรลุผลหรือไม่ นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้อย่างถูกกำหนดให้

รูปแบบที่ผู้เรียนสามารถเข้าใจ เห็นคุณค่าและทำให้สำเร็จได้ ดังนั้นการเรียนรู้และผลงานจึงสัมพันธ์กับ Competency-based Experience

2.3.11 การประเมินหลักสูตรพัฒนาขีดความสามารถ

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เริ่มจากการวิเคราะห์ช่องว่าง (gap analysis) ซึ่งหมายถึง การหาความแตกต่างระหว่างสถานภาพปัจจุบันกับสถานภาพที่ควรจะเป็น นักวิเคราะห์บางท่านมองช่องว่างของผลงาน (performance gap) ด้วยกรอบของปัจจุบันกับอนาคตกล่าวคือ มองความแตกต่างระหว่างวิธีปฏิบัติในปัจจุบันกับวิธีการที่องค์กรต้องการ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, pp. 167-169)

การวิเคราะห์ช่องว่าง สามารถประยุกต์ใช้กับการพัฒนาผลงานของพนักงานทั้งหมด หรือรายบุคคล องค์กรและพนักงานแต่ละคนจำเป็นต้องมีวิธีการที่ดีในการพัฒนาและรักษาขีดความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการสามารถใช้แก้ปัญหาช่องว่างของผลงานขององค์กรและพนักงานได้

การประเมินสถานะของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับการฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการนั้น จะอยู่ในรูปของคำถาม 5 ข้อ พร้อมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับการฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการ องค์กรต้องนำคำถามเหล่านั้นไปทบทวนร่วมกับทีมงาน เพื่อประเมินสถานะของหลักสูตรการฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการ

คำถามของการวิเคราะห์ช่องว่างของผลงาน (curriculum gap analysis) มี 5 ข้อ ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมขององค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ และผลงานแทนที่จะเป็นเรื่องการฝึกอบรมใช่หรือไม่
2. การวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมขององค์กรตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถและการบรรลุเป้าหมายของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ หรือไม่ องค์กรสามารถแปลงแผนไปสู่หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับการฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการและการพัฒนาผลงานได้หรือไม่
3. การวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหลายตำแหน่งงาน หรือกลุ่มงานแปลงเป็นหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับการฝึกอบรมตามขีดความสามารถที่ต้องการ และการพัฒนาผลงานได้หรือไม่
4. องค์กรสามารถพัฒนาแผนของหลักสูตรในระดับองค์กรสำหรับทุกตำแหน่งได้หรือไม่
5. องค์กรสามารถแปลงแผนหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับการฝึกอบรม ตามขีดความสามารถที่ต้องการเป็นรายการที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ และการพัฒนาผลงานต่าง ๆ

การตอบคำถามจากการวิเคราะห์ช่องว่างของผลงานจะช่วยให้องค์กรทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของตน และทราบว่าพัฒนาขีดความสามารถในด้านใดบ้าง เพื่อให้ตนมีขีดความสามารถในหัวข้อและระดับที่ต้องการ

2.3.12 การฝึกอบรมตามหลักขีดความสามารถ (Competency-Based Training)

วิลเลียม (William, 1982) ได้เสนอลักษณะของความแตกต่างของการฝึกอบรมตามหลักขีดความสามารถกับการอบรมทั่วไปมีลักษณะแตกต่างกัน 4 ประการ ดังนี้

2.3.12.1 สิ่งที่เรียนรู้ การฝึกอบรมตามหลักขีดความสามารถจะเรียนรู้ในสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้พนักงานประสบผลสำเร็จในอาชีพ สิ่งที่เรียนรู้จะอธิบายถึงสิ่งที่ผู้เรียนสามารถทำได้ ส่วนการอบรมทั่วไปจะใช้ตำราในการเรียนการสอนซึ่งผู้เรียนทราบในสิ่งที่ตนกำลังจะเรียนน้อยมาก และการเรียนจะเน้นเป็นส่วน ๆ โดยผู้สอนจะเน้นการใช้สื่อการเรียนการสอน

2.3.12.2 วิธีการเรียนรู้ การฝึกอบรมตามหลักขีดความสามารถมีการเตรียมกิจกรรมมาอย่างดี เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีสื่อการเรียนการสอนและเนื้อหาที่มุ่งเสริมขีดความสามารถในการทำงาน ผู้เรียนสามารถกำหนดความช้าเร็วในการเรียนได้เพื่อทำให้การเรียนมีประสิทธิภาพและตลอดการเรียนจะมีผลสะท้อนกลับเพื่อทำให้ผู้เรียนปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตน ส่วนการอบรมทั่วไปเป็นการเรียนการสอนที่ใช้ผู้สอนเป็นหลัก และไม่มีผลสะท้อนกลับเพื่อทำให้ผู้เรียนปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตน

2.3.12.3 ระยะเวลาในการเรียนรู้ การฝึกอบรมตามหลักขีดความสามารถ ผู้เรียนมีเวลาอย่างเพียงพอแต่ต้องสมเหตุสมผลเพื่อให้ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญตามระดับขีดความสามารถที่คาดหวังของตนอย่างเต็มที่ก่อนที่จะเข้าสู่บทเรียนในระดับต่อไป ส่วนการอบรมทั่วไปผู้เรียนใช้เวลาเท่า ๆ กันในแต่ละหน่วยและจะเข้าเรียนขั้นต่อไปได้เมื่อได้เข้าเรียนในชั้นก่อนหน้าครบตามเวลาที่กำหนด

2.3.12.4 เงื่อนไขการเรียนรู้แต่ละงาน การฝึกอบรมตามหลักขีดความสามารถ ผู้เรียนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในสถานการณ์การทำงานที่ได้จำลองขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะถูกเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ในคำอธิบายขีดความสามารถ ในระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง ส่วนการอบรมทั่วไป ผู้เรียนจะถูกทดสอบการปฏิบัติงานหรือการทำข้อสอบ และเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานของกลุ่ม

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541) ได้วิจัยเรื่องสภาพและความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมของครูฝึกฝีมือแรงงานให้เป็นเลิศทางเทคโนโลยีผลการวิจัยพบว่า

1. ครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรเนื่องจากครูฝึกใหม่ยังมีวุฒิภาว่น้อยขาดประสบการณ์ในการทำงานแต่วิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมทั่วไปมีการนำเครื่องจักรเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาในกระบวนการผลิตมากขึ้นในขณะที่ครูฝึกฝีมือแรงงานโดยรวมยังได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่ไม่อาจตามทันกับเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ดังกล่าวได้เนื่องจากการที่มีข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างทำให้ครูฝึกฝีมือแรงงานต้องเร่งปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานจึงขาดโอกาสที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เท่าที่ควร

2. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเท่าที่ผ่านมามีการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานไว้เป็นการเฉพาะทั้งนี้เพราะหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรที่จัดให้นักวิชาการฝึกอาชีพในส่วนภูมิภาคจะพบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแต่ละแห่งไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานไว้เป็นการเฉพาะแต่รวมอยู่ในงบประมาณรวมทั้งหมด

3. ด้านเทคโนโลยีการฝึกและวิทยาการต่าง ๆ นั้นพบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแต่ละแห่งมีอุปกรณ์ช่วยฝึกน้อยไม่พอต่อความต้องการของผู้สอนหรือครูฝึกฝีมือแรงงานแต่ละกลุ่มอาชีพทำให้เกิดปัญหาในการสอนและบรรยายโดยไม่มีอุปกรณ์ช่วยฝึกและพบว่าผู้สอนหรือครูฝึกฝีมือแรงงานมีความต้องการเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ช่วยฝึกที่ทันสมัยเช่นคอมพิวเตอร์ช่วยสอนหุ่นจำลองและไดอะแกรมที่มีสภาพใกล้เคียงของจริงมากที่สุดซึ่งสามารถสาธิตให้ผู้รับการฝึกในแต่ละกลุ่มอาชีพเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ง่าย

4. ความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางที่มีปัญหามาก ได้แก่ เอกสารคู่มือการสอนเครื่องมือฝึกปฏิบัติไม่เพียงพอเครื่องมือฝึกปฏิบัติที่มีอยู่ล้าสมัยไม่ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดได้รับเอกสารประกอบหลักสูตรที่เกี่ยวข้องล่าช้ามาก ส่วนด้านการพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกนั้น ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคมาก ได้แก่ อุปกรณ์ช่วยฝึกส่วนใหญ่ชำรุดและเก่ามาก เจ้าหน้าที่ด้านโสตทัศนูปกรณ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่งบประมาณด้านผลิตอุปกรณ์ช่วยฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมีไม่เพียงพออัตรากำลังในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ที่แต่งตั้งไว้ในปัจจุบันมีไม่เพียงพอไม่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ด้านฮาร์ดแวร์สำหรับผลิตอุปกรณ์ช่วยฝึกที่จำเป็นบางประเภท

จักรพงษ์ นาใต้, จักรพันธ์ จีออดวงจันทร์ และเจษฎาภรณ์ สีสूरียา (2541) ได้วิจัยเรื่องศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของครูฝึกฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมผลการศึกษาพบว่าครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนมากเป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 31 ปี ถึง 40 ปีและมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด 1 ปี ถึง 5 ปีมีชั่วโมงการสอน 36-40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ครูฝึกฝีมือแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านวิชาการอยู่ในระดับมากปัญหาด้านการสอนและด้านการบริหารอยู่ในระดับปานกลางและผลการศึกษายังพบว่าปัญหาเกี่ยวกับการมีโอกาสน้อยในการฝึกอบรมและดูงานอยู่ในระดับมากที่สุดและการขาดสื่อการสอนในระดับรองลงมาครูฝึกฝีมือแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านวิชาการด้านการสอนและด้านการบริหารอยู่ในระดับมากและผลการศึกษายังพบว่าความต้องการในการทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนอยู่ในระดับมากที่สุดและการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆมีความต้องการรองลงมาและพร้อมกับสรุปได้ว่าครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ชติวุฒิ บาลศิลป์ (2548) ได้ศึกษา เรื่อง จิตความสามารถของนักพัฒนาสังคมต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อจิตความสามารถของนักพัฒนาสังคมต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยผู้หญิงมีทักษะการปฏิบัติงานตามภารกิจมากกว่าผู้ชาย ผู้ที่มีจิตความสามารถการติดตามและประเมินผลและจิตความสามารถการปฏิบัติงานตามภารกิจได้มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ผู้ที่จบการศึกษาระดับสูงมีจิตความสามารถ การติดตามและประเมินผลสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับต่ำ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมีจิตความสามารถการติดตามและประเมินผลและจิตความสามารถการปฏิบัติงานตามภารกิจมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

รังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและจิตความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการพบว่าระดับจิตความสามารถอยู่ในระดับมากและปานกลาง ด้านจิตความสามารถ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ส่งผลต่อขีดความสามารถของพนักงาน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีระดับขีดความสามารถสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์น้อยกว่า นอกจากนี้พบว่าด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระยะเวลาการทำงานและด้านระดับเงินเดือนมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนด้านการศึกษา มีขีดความสามารถที่แตกต่างกันในทุกด้าน

ลัดดาวัลย์ เชื้อนคำ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ช่องว่างทางสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนบ้านเทอดไทยอำเภอแม่ฟ้าหลวงจังหวัดเชียงรายครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะด้านความรู้ทักษะและคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่จำเป็นและมีในปัจจุบันของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสมรรถนะที่จำเป็นด้านความรู้ครูมีความเห็นว่าจะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดแต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านความรู้ในส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็นครูมีความเห็นว่าจะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดแต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านทักษะนั้นอยู่ในระดับมากและสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็นครูมีความเห็นว่าจะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดแต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านคุณลักษณะนั้นอยู่ในระดับมากซึ่งเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักทางด้านความรู้กับสมรรถนะหลักทางด้านทักษะที่ครูมีตามความเป็นจริงแล้วจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกันสมรรถนะหลักด้านทักษะจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากสมรรถนะหลักด้านความรู้ ในด้านนั้นๆอยู่ในระดับใดสมรรถนะด้านทักษะก็จะอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

จิตพิงษ์ ไชยองค์การ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถการบริหารจัดการฟาร์มสัตว์น้ำกรณีศึกษาอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่ามีข้อจำกัดในการพัฒนาขีดความสามารถที่เกิดจากการไม่สามารถพัฒนาเข้าถึงส่วนที่อยู่ซ่อนเร้นหรือบุคลิกภาพหลักที่ยากต่อการพัฒนา ซึ่งอยู่ภายในตัวของสถานประกอบการ คือ ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ นอกจากนี้พบว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารจัดการฟาร์มสัตว์น้ำ จึงต้องใช้เวลาในการพัฒนา

เอนก เทียนบูชา (2552) การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งานครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดสมรรถนะหลักจัดทำมาตรฐานสมรรถนะหลักและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจในการกำหนดสมรรถนะหลักจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจำนวน 753 แห่งโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อกำหนดสมรรถนะหลักและนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณไปพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักคำอธิบายสมรรถนะมาตรฐานสมรรถนะและโมเดลการพัฒนาสมรรถนะหลักประเมินสิ่งที่พัฒนาโดยการสัมมนากลุ่มย่อยโดยผู้ทรงคุณวุฒิและการทดลองรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักผลการวิจัยพบว่าสามารถกำหนดสมรรถนะหลักแบ่งเป็น 3 ด้านด้านละ 3

องค์ประกอบรวมเป็น 9 องค์ประกอบ 29 หน่วยสมรรถนะและ 125 หน่วยสมรรถนะย่อยได้แก่สมรรถนะเพื่อการดำรงชีวิตประกอบด้วยการพัฒนาอาชีพสัญลักษณ์ในชีวิตสุขวิถีและชีวิตพอเพียงสมรรถนะหลักเพื่อการทำงานประกอบด้วยการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสมรรถนะพื้นฐานประกอบด้วยการสื่อสารการประยุกต์ใช้ตัวเลขและเทคโนโลยีสารสนเทศสมรรถนะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญที่สุดคือสมรรถนะหลักด้านการสื่อสารโดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพูดสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถานประกอบการมีระดับต่ำสุดคือสมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษจากการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่เหมาะสมมี 5 ขั้นตอนคือการวิเคราะห์การออกแบบการพัฒนาการนำไปปฏิบัติและการประเมินผลส่วนประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักคือการกำหนดคำอธิบายสมรรถนะหลักการกำหนดระดับของสมรรถนะหลักโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะหลักและการจัดทำโมดูลการพัฒนาสมรรถนะหลักกระบวนการพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญมี 3 ขั้นตอนได้แก่การสร้างความตระหนักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แม้ไม่ได้มีการศึกษาหรือพัฒนาขีดความสามารถหลักของวิทยากรฝึกอบรมโดยตรง แต่พบว่า ตัวแปรของงานวิจัยข้างต้น มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาขีดความสามารถวิทยากรฝึกอบรม และเพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงได้กำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ได้แก่ ขีดความสามารถด้านความรู้ขีดความสามารถด้านความเข้าใจขีดความสามารถด้านทักษะ และขีดความสามารถด้านทัศนคติ เป็นต้นซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวแปรเหล่านั้น ไปดำเนินการศึกษาวิจัยและกำหนดรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถหลักของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ต่อไป

2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.5.1.1 ความเป็นมา

จากอดีตถึงปัจจุบันรัฐบาลทุกรัฐบาลได้ให้ความสำคัญของงานด้านแรงงานเสมอมาเริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติว่าด้วยเรื่องการบริหารจัดการงานของรัฐและเอกชน ปี พ.ศ. 2475 ในสมัยที่ยังเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทยรัฐบาลสมัยต่อ ๆ มาได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับด้านแรงงานให้ทันยุคทันเหตุการณ์อยู่เสมอมากล่าวคือ มีการโอนแผนจัดหางานไปสังกัดกรมพาณิชย์กระทรวงเศรษฐกิจ ด้วยเหตุผลว่าเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2484 เป็นยุคที่รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการสงเคราะห์ประชาชนให้มีอาชีพเพื่อความอยู่ที่ดีขึ้นจึงโอนงานมาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์กระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. 2496-2505 มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานด้านแรงงานเรื่อยมาและเริ่มให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้นโดยระยะแรกเป็นแผนอาชีพศึกษาจนกระทั่งเป็นศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกองแรงงาน และสังกัดส่วนแรงงานในที่สุดแต่ยังคงอยู่กับกรมประชาสงเคราะห์กระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. 2508 มีการยกฐานะส่วนแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงานอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทยประกอบด้วยภารกิจหลักทางด้านการจัดการงานการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์รวมทั้งการฝึกอบรมในช่วง พ.ศ. 2511 มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้นโดยให้ปฏิบัติควบคู่ไปกับกองพัฒนาอาชีพจนกระทั่ง พ.ศ. 2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนกองพัฒนาอาชีพเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตัดคำว่า “แห่งชาติ” ออก) ระหว่างปี พ.ศ. 2517-2534 ได้มีการขยายการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาคอีก 8 แห่ง คือ ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ อุบลราชธานี และสุราษฎร์ธานี และยังได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นอีกด้วย 2 แห่ง คือ ที่จังหวัดปัตตานี และชัยภูมิ เพื่อขยายบริการการฝึกอบรมให้เข้าถึงประชาชนในระดับพื้นที่มากขึ้น ปี พ.ศ. 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติยุบส่วนราชการกรมแรงงานพร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้นสังกัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นโดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและในช่วงเดียวกันนั้นได้มีการจัดตั้งกรมการจัดหางานขึ้นจึงได้โอนงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศงานควบคุมคนงานที่เป็นต่างด้าวไปสังกัดกรมการจัดหางาน ปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการใหม่โดยปรับโครงสร้างกระทรวงทบวงกรมทั้งหมดตามบทบาทภารกิจซึ่งทำให้มีกระทรวงเพิ่มขึ้นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมถูกแยกออกเป็น 2 กระทรวงคือกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์โดยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงานรับผิดชอบภารกิจเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเช่นเดิมปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย 6 หน่วยงานหลักตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการและอีกหลายหน่วยงานภายในเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจการให้บริการงานได้ครอบคลุมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการมีทักษะฝีมือมีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสม

2.5.1.2 วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานมีเอกภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก”

2.5.1.3 พันธกิจ

1. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. พัฒนาระบบรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงาน
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายและบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและการเป็นผู้ประกอบการ

2.5.1.4 กิจกรรมการให้บริการ

1. ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 - 1) การฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในขั้นพื้นฐานของสาขาอาชีพต่างๆตลอดจนทัศนคติที่ดีต่ออาชีพเพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานและให้มีความพร้อมที่จะทำงานในฐานะแรงงานฝีมือระดับต้น (มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับ 1) โดยฝึกในสพท./ศพจ. เป็นเวลา 280 ชั่วโมงหรือ 2 เดือนขึ้นไปและฝึกในกิจการ 1-4 เดือน (แล้วแต่สาขาอาชีพ)
 - 2) การฝึกยกระดับฝีมือเป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีซึ่งอาจเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเดิมให้สูงขึ้นหรือเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวพันกับสาขาอาชีพนั้น ๆ โดยระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 12 ชั่วโมงขึ้นไป
 - 3) การฝึกเสริมทักษะเป็นการฝึกอาชีพให้กับแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วหรือว่างงานและมีความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่หรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ตามปกติหรืออาชีพที่ทำอยู่หรือให้สามารถทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้โดยระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป

2. ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่างๆตามลักษณะที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่างๆตามลำดับความยากง่ายของงานมี 3 ระดับ คือระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดแต่ละประเภทโดยแบ่งเกณฑ์การทดสอบออกเป็น 3 ระดับคือระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 โดยทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ผ่านการทดสอบหางานทำได้ง่ายขึ้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงานการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเป็นการดำเนินการให้กับผู้ที่ต้องใช้ฝีมือโดยผู้ที่จะไปทำงานต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือการทดสอบตามแบบทดสอบฝีมือคนทำงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของนายจ้างภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ด้านการส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชนโดยใช้มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้แก่แรงงานใหม่ที่จะรับเข้าทำงานหรือฝึกยกระดับฝีมือแรงงานหรือฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพให้แก่ลูกจ้างของตนได้รับการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานนอกจากนี้สถานประกอบการยังสามารถขอจัดตั้งเป็นศูนย์/สถานทดสอบฝีมือแรงงานโดยกรมฯ จะออกใบอนุญาตพร้อมเครื่องหมายการเป็นศูนย์หรือสถานทดสอบฝีมือแรงงานให้เพื่อเพิ่มโอกาสให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล การประสานความร่วมมือในการพัฒนาแรงงานระดับชาติและระดับจังหวัดดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่เรียกว่าคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งจะทำการกำหนดนโยบายทิศทางการฝึกอาชีพและประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานพัฒนาแรงงานภาครัฐและเอกชนในภาพรวมของประเทศ

2.5.2 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

เป็นกฎหมายที่สนับสนุนให้นายจ้าง/สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้นโดยการใช้มาตรการการจูงใจเมื่อผู้ดำเนินการฝึกได้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแล้วผู้ดำเนินการฝึกจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1. กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป

- 1) มีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 2) มีสิทธินำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักร
- 3) ได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรมบุคลากรการพัฒนาหลักสูตรการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหัวหน้างานการพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก
- 4) มีสิทธิได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานเอกชน
- 5) ได้รับการยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน)
- 6) ได้รับยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน)

7) สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกที่มีศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- 1) มีสิทธิและประโยชน์เช่นเดียวกับกรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป
- 2) มีสิทธิได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 3) มีสิทธิได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวน 2 เท่าของค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้
- 4) มีสิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นเรียกว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนนี้จะประกอบด้วย

1. เงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539
2. เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้
3. เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุนส่งจ่ายเป็นรายปีโดยคำนวณจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกหรือฝึกไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด
4. เงินและหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน
5. ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน

6. เงินและหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจาก 1 ถึง 5 ที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด เงินของกองทุนไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณการรับเงินการจ่ายเงินการเก็บรักษาเงินและการบริหารกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเก็บรักษาเงินกองทุนและดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้การจ่ายเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถกระทำได้ ดังนี้

1) ให้ผู้รับการฝึกกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

2) ให้ผู้ดำเนินการฝึกผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4) ใช้จ่ายในการบริหารกองทุนกฎหมายจะกำหนดผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปส่งเงินสมทบเข้ากองทุนไม่เกินร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบเว้นแต่เป็นผู้จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแล้วถ้าผู้ประกอบกิจการรายใดไม่จ่ายเงินสมทบภายในเวลากำหนดหรือจ่ายไม่ครบตามสัดส่วนจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับจำนวนลูกจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบสำหรับเศษของเดือนถ้าถึง 15 วันหรือกว่านั้นให้นับเป็น 1 เดือนถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้งถ้ามีผู้มีหน้าที่ไม่ยอมชำระเงินดังกล่าว (สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2547)

บทที่ 3

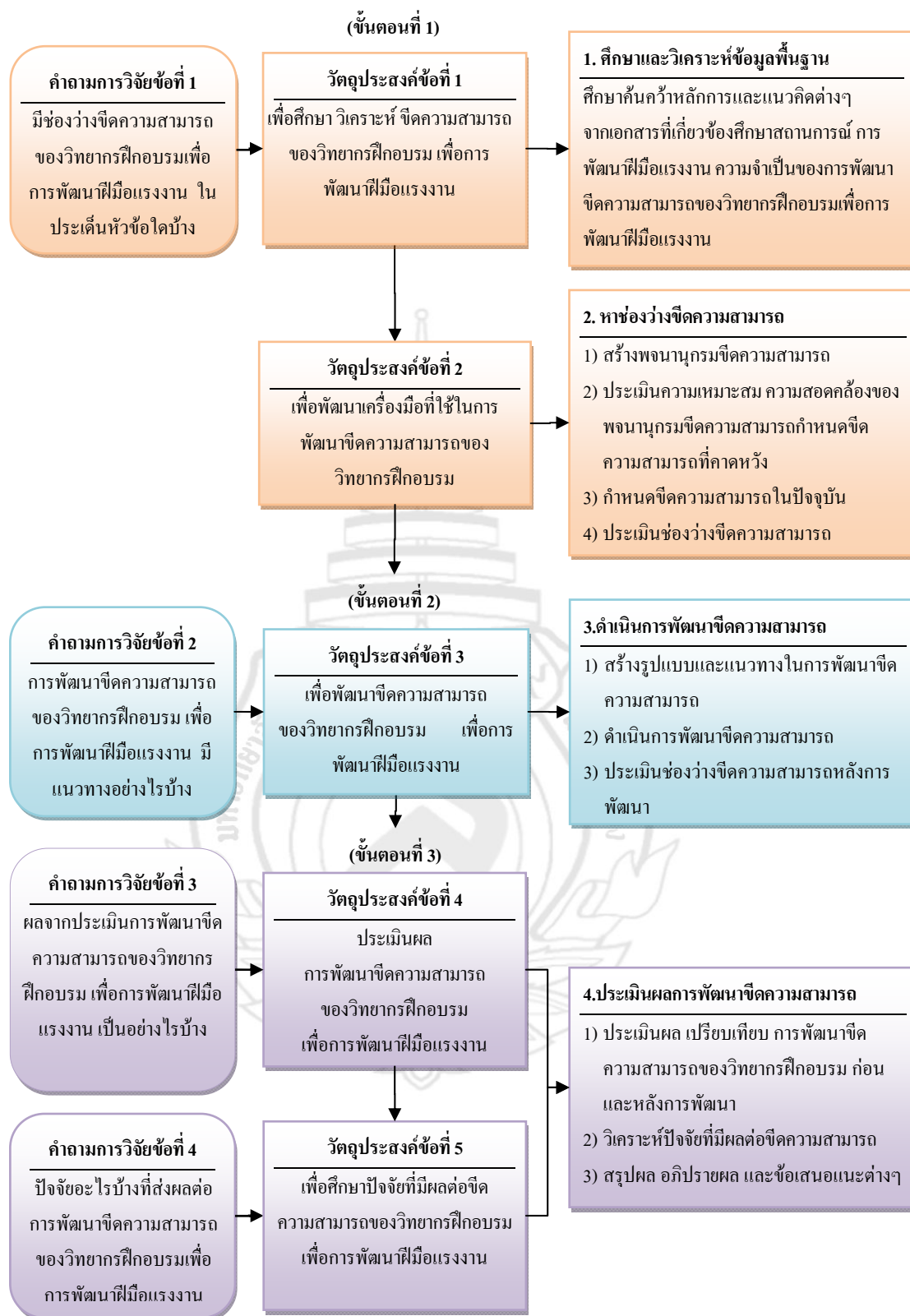
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาและประเมินผลขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมซึ่งใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิทยากรฝึกอบรมเป็นหน่วยวิจัยส่วนผู้วิจัยมีบทบาททั้งคนใน (insider) และคนนอก (outsider) มุมมองในฐานะของคนใน (emic : insider) และมีภูมิหลังหรือทุนความรู้และส่วนมุมมองในฐานะของคนนอก (etic : outsider) ดังนั้นเพื่อความชัดเจนและความสมบูรณ์ในสิ่งที่ศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และความเป็นกลางในการสรุปและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยตรงไปตรงมา ผู้วิจัยจึงได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบวิธีผสม (mixed method research) ซึ่งเป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกันในการทำวิจัย ทั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้งานวิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์มากกว่าการใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณหรือเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว และเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนและขอบเขตการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ออกแบบขั้นตอนการวิจัย โดยนำคำถามในการวิจัยมากำหนดวัตถุประสงค์ และดำเนินการศึกษา ออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ศึกษา วิเคราะห์ แนวคิด กระบวนการฝึกอบรม สถานการณ์การพัฒนาฝีมือแรงงานและความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถ
2. พัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบและประเมินผล การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อนและหลังกระบวนการพัฒนา



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนและวิธีการศึกษาวิจัย

3.1.1 ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด กระบวนการฝึกอบรมสถานการณ์การฝึกอบรม ความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถ ศึกษาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหาช่องว่างขีดความสามารถและหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบวิเทศเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

3.1.1.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการและแนวคิดต่าง ๆ โดยรวบรวมจากเอกสารวิชาการ ตำรา รายงานการวิจัยเอกสารทางราชการและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.1.1.2 ศึกษาถึงสถานการณ์กระบวนการฝึกอบรมศึกษาความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถวิทยากรของหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปางนอกจากนี้ดำเนินการสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อถามวิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่อาสาเข้าร่วมโครงการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน 30 คนเพื่อหาช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานขั้นตอนนี้ใช้แนวคิดการพัฒนาเชิงขีดความสามารถ Competency-based Training (CBT) โดยจากการปรับปรุงโมเดลขีดความสามารถ Competency Model ของ แชนด์เลอร์ (Shandler, 2000, p. 173) ดังต่อไปนี้

1. กำหนดรูปแบบขีดความสามารถ (Competency model) โดยใช้แนวคิดการพัฒนาเชิงขีดความสามารถ และนำผลการศึกษาความสัมพันธ์ของขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากำหนดหัวข้อขีดความสามารถ

2. พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมโดยจัดทำพจนานุกรมขีดความสามารถ ของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหัวข้อขีดความสามารถกำหนดเกณฑ์ระดับขีดความสามารถ ในแต่ละหัวข้อ ออกเป็น 6 ระดับ พร้อมคำนิยามขีดความสามารถในแต่ละประเด็น

3. กำหนดขีดความสามารถที่คาดหวัง (Expected competency) ของวิทยากรฝึกอบรม เมื่อได้กำหนดหัวข้อขีดความสามารถและจัดทำพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขีดความสามารถที่คาดหวังของวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งเป็นการกำหนดขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมควรมีโดยการสรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนำขีดความสามารถที่คาดหวังที่สรุปได้ กำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง

4. กำหนดขีดความสามารถในปัจจุบัน (Actual competency) ของวิทยากรฝึกอบรม เมื่อได้ดำเนินการกำหนดขีดความสามารถที่คาดหวังโดยนำแบบประเมินขีดความสามารถที่ผ่านการ

ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปประเมินวิทยากรฝึกอบรม ตามแผนงานนุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่กำหนดไว้

5. ประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของแผนงานนุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาประเมินวิทยากรฝึกอบรมตามแผนงานนุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้

6. ประเมินช่องว่างขีดความสามารถ (Competency gap) ของวิทยากรฝึกอบรม แต่ละราย โดยหาผลต่างระหว่างขีดความสามารถในปัจจุบัน (actual competency) ของวิทยากรฝึกอบรมหรือระดับพฤติกรรมในปัจจุบันที่วัดได้กับขีดความสามารถที่คาดหวัง (expected competency) ของวิทยากรฝึกอบรมหรือระดับพฤติกรรมที่คาดหวังโดยการหาช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม หาได้จากสูตรคำนวณ ดังนี้ (ธารงศักดิ์ คงสวัสดิ์, 2550, หน้า 117)

$$A = B - C$$

เมื่อ A = ช่องว่างขีดความสามารถ

B = ขีดความสามารถในปัจจุบัน

C = ขีดความสามารถที่คาดหวัง

นอกจากนี้ ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง จำนวน 7 คนคือ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงแสน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยาและผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนซึ่งใช้เทคนิคการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา และใช้ในการกำหนดแนวทางและสร้างแผนงานนุกรมขีดความสามารถ และกำหนดแนวทางพัฒนาขีดความสามารถ โดยมีการกำหนดหัวข้อขีดความสามารถ กำหนดหัวข้อขีดความสามารถที่คาดหวัง เพื่อกำหนดหัวข้อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบัน และลงพื้นที่สังเกตและเข้าร่วมกิจกรรมของวิทยากรฝึกอบรม เป็นวิธีการซึ่งนำข้อมูลมาเป็นพื้นฐานประกอบในการศึกษา

3.1.1.3 ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากร ตามแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ, 2549, หน้า 74; Spencer & Spencer, 1993, pp. 9-13) ได้กำหนดอัตราส่วนที่เหมาะสมต่อการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในอัตรา 4 : 3 หรือ 4 คนต่อ 3 คน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้ประสบความสำเร็จสูงสุดสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติมากกว่าผู้ประสบความสำเร็จปานกลางดังนั้น โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการ

สุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนา จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ ประสบความสำเร็จสูงสุด ในการประกอบอาชีพจำนวน 4 คน และครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จปานกลางในการประกอบอาชีพ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 คน เพื่อนำมาจัดทำ ข้อมูลสรุปเปรียบเทียบ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น หาความสัมพันธ์กับขีดความสามารถที่วัดได้ เสนอ เป็นข้อมูลแก่ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแนวทางและเนื้อหาในการพัฒนาขีดความสามารถของ วิทยากรฝึกอบรม ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

1. ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1) ทำหน้าที่เป็น ครูฝึกฝีมือแรงงาน ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - 2) เป็นผู้ที่เคยได้รับรางวัลครูฝึกสอนดีเด่นในระดับภาคเหนือ หรือระดับประเทศ หรือได้รับรางวัลครูททองคำ หรืออุทัยบัตรรับรองอื่น ๆ
 - 3) ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 2 (ชั้นกลาง) ขึ้นไป
 - 4) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม ประกอบคุณงามความดีต่อสังคม

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าในจังหวัดเชียงราย มีครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง เพียง 1 คน เท่านั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวนที่เหลือ ในพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกัน ได้แก่ จังหวัดพะเยา จำนวน 1 คน จังหวัดลำพูน จำนวน 1 คน และจังหวัดลำปาง จำนวน 1 คน

2. ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จปานกลาง คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1) ทำหน้าที่เป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - 2) ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 1 (ขั้นต้น)
 - 3) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม ประกอบคุณงามความดีต่อสังคม

3.1.2 ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนา ฝีมือแรงงาน

3.1.2.1 สร้างรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถดำเนินการสังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ก่อนการพัฒนาเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบขีดความสามารถที่ทำให้ อยู่ในระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งกระบวนการที่สร้างขึ้นประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนาโดย การนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ผ่านมา ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดแผนการฝึกอบรม ตลอดจนสื่อและวัสดุประกอบ นอกจากนี้ มีการเยี่ยมชมและให้คำปรึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรม จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

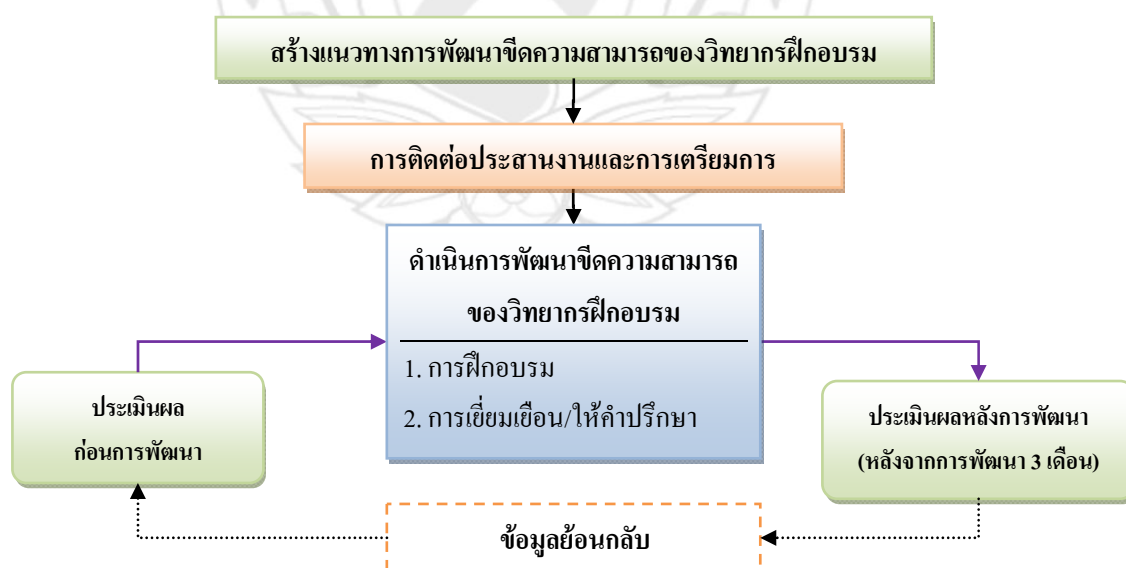
3.1.2.2 ประเมินรูปแบบ แนวทางและกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ดังนี้

1. ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนา
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรม จำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบ และประเมิน โครงร่างหลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม
3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน โครงร่างหลักสูตรการพัฒนา

โดยศึกษาตามองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนากำหนดประเด็นสำคัญ กำหนดคำถามให้ครอบคลุม จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจนของคำถาม ปรับปรุงคำถาม และจัดทำเป็นแบบประเมิน โครงร่างฉบับสมบูรณ์

3.1.2.3 ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถโดยการนำกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ ไปปฏิบัติตามขั้นตอน เพื่อลดช่องว่างขีดความสามารถ ระหว่างขีดความสามารถที่คาดหวังกับขีดความสามารถปัจจุบันของวิทยากรฝึกอบรม ส่งผลให้ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพิ่มขึ้นเท่ากับหรือมากกว่าขีดความสามารถที่คาดหวัง

3.1.2.4 ประเมินช่องว่างขีดความสามารถ หลังการพัฒนาเพื่อให้ได้ข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไปในขั้นตอนที่ 3

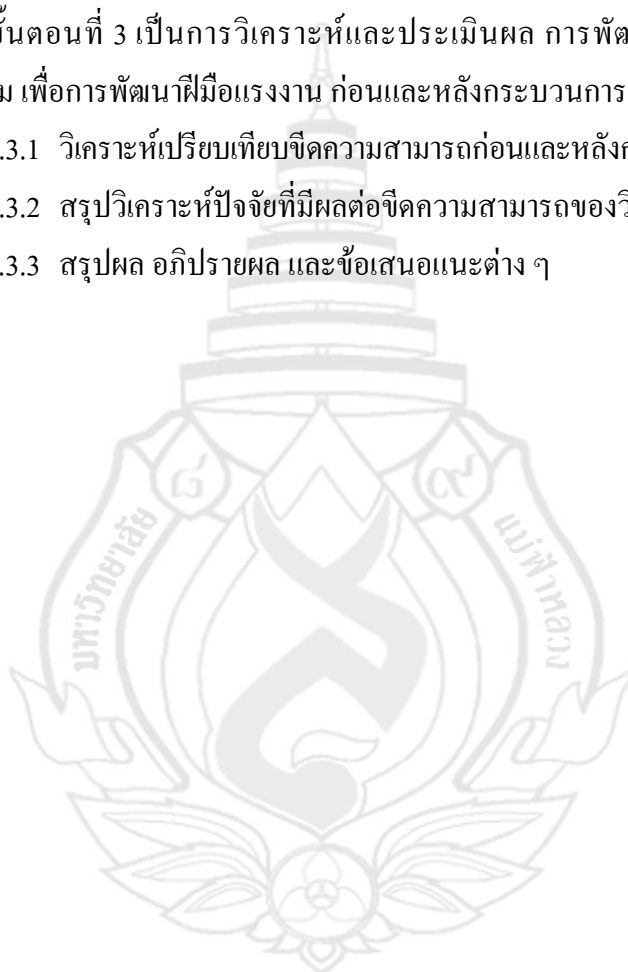


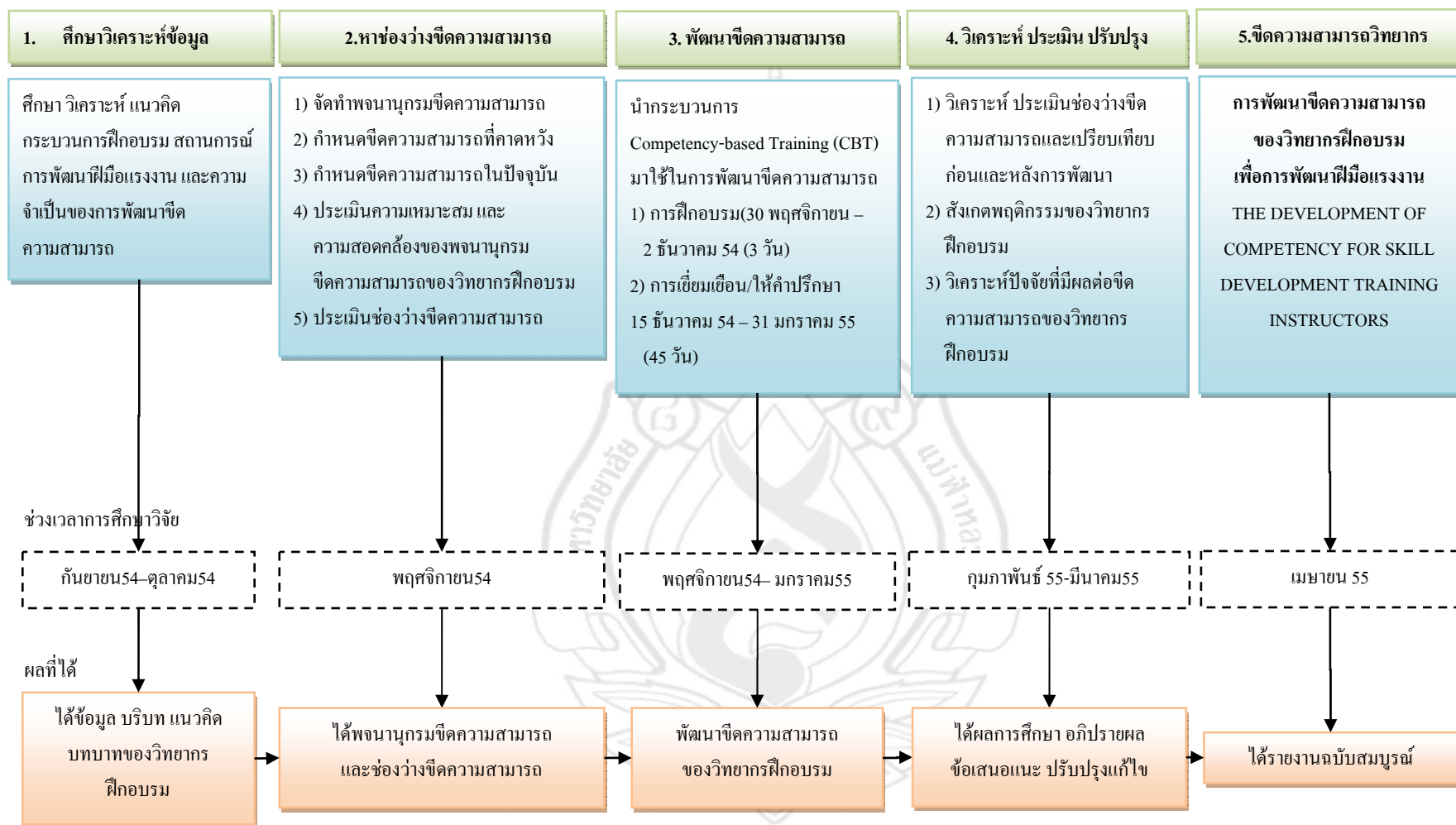
ภาพที่ 3.2 รูปแบบ แนวทาง และกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

จากภาพที่ 3.2 รูปแบบ แนวทาง และกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม หลังจากนั้น การติดต่อประสานงานและการเตรียมการ และดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยวิธีการฝึกอบรมและการเชื่อมโยงให้คำปรึกษาและทำการประเมินผลก่อนการพัฒนา นอกจากนี้ ประเมินผลหลังการพัฒนาขีดความสามารถ โดยมีระยะเวลาหลังจากการฝึกอบรมแล้ว 3 เดือน โดยผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง

3.1.3 ขั้นตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์และประเมินผล การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อนและหลังกระบวนการพัฒนา

- 3.1.3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนา
- 3.1.3.2 สรุปวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม
- 3.1.3.3 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่าง ๆ





ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนและช่วงเวลาศึกษาวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปางครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือวิทยากรฝึกอบรม ใช้ในการศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นกลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่อาสาเข้าร่วมโครงการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน 30 คนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสุ่มแบบเจาะจง เนื่องจากผู้วิจัยมีข้อจำกัดบางประการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ข้อจำกัดด้านระยะเวลาและงบประมาณที่จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการดำเนินการฝึกอบรม ให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการฝึกอบรมเป็นกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรม เนื่องจากการกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มช่างอุตสาหกรรม ซึ่งหากเกินกว่า 30 คน จะไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรผู้สอนหรือผู้บรรยายต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการซักถามและแสดงข้อคิดเห็น (วิบูลย์ บุญยช โลกุล, 2547, หน้า 93)

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อาสาเข้าร่วมโครงการของหน่วยงานเครือข่ายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (คน)
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง	4
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงแสน	5
3	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย	5
4	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่	4
5	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน	5
6	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา	5
7	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน	2
รวม		30

จากตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อาสาเข้าร่วมโครงการพัฒนาขีดความสามารถจำนวน 30 คนซึ่งแยกออกตามหน่วยงาน ดังนี้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง อาสาเข้า

ร่วม จำนวน 4 คน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงแสน อาสาเข้าร่วม จำนวน 5 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย อาสาเข้าร่วม จำนวน 5 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ อาสาเข้าร่วม จำนวน 4 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน อาสาเข้าร่วม จำนวน 5 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา อาสาเข้าร่วม จำนวน 5 คน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน อาสาเข้าร่วม จำนวน 2 คน เนื่องจากวิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ไม่ได้มีการดำเนินการฝึกอบรม และอยู่ในช่วงระยะเวลาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีผู้อาสาเข้าร่วม จำนวน 2 คน เท่านั้น

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ได้ออกแบบเครื่องมือตามขั้นตอนการศึกษา ได้แก่

3.3.1 ขั้นตอนของการศึกษาสถานการณ์ ความจำเป็น ของการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน ผู้วิจัยใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง จำนวน 7 คน คือ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดที่วางไว้ ซึ่งแนวคำถามประกอบด้วย

1. สถานการณ์การฝึกอบรม
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หน่วยงาน
3. ขีดความสามารถที่จำเป็นของวิทยากรฝึกอบรม
4. ลักษณะงานของวิทยากรฝึกอบรม
5. แนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากรฝึกอบรม
6. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการบริหารจัดการวิทยากร

ฝึกอบรมอย่างไรและมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

3.3.2 ขั้นตอนของการศึกษาข้อมูลทั่วไป ความจำเป็น ความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน ผู้วิจัยใช้แนวคำถามใน

การสอบถามแบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เพื่อนำข้อสรุปความคิดเห็นในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ โดยทำการสอบถามวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 30 คน ตามกรอบแนวคิดที่วางไว้ ซึ่งประกอบแนวคำถาม 3 ตอน ดังนี้

3.3.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและการฝึกอบรม

3.3.2.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

3.3.2.3 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.3.3 ขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งได้แก่ พจนานุกรมขีดความสามารถโดยประยุกต์ใช้จากกรอบขีดความสามารถ จำนวน 3 แห่ง ไปสร้างพจนานุกรมขีดความสามารถได้แก่

3.3.3.1 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

3.3.3.2 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ของกระทรวงศึกษาธิการ

3.3.3.3 International Board of Standards for Training Performance and Instruction

หลังจากนั้น กำหนดขีดความสามารถที่คาดหวัง (expected competency) และกำหนดขีดความสามารถในปัจจุบัน (actual competency)

3.3.4 แบบวัดขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมซึ่งเป็นแบบทดสอบขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยให้ตอบคำถาม และสัมภาษณ์เชิงขีดความสามารถ (competency-based interview)

3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดและหลักเกณฑ์ เพื่อวิธีหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ การใช้ผู้เชี่ยวชาญ และใช้วิธีทางสถิติวิเคราะห์ผลที่ได้จากการใช้เครื่องมือทดลอง (สุภาพ วาดเขียน, 2525) โดยมีหัวข้อทดสอบเครื่องมือวิจัย ดังนี้

3.4.1 ทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้องของเนื้อหา เป็นการทดสอบความครอบคลุมของมาตรวัด ในเรื่องเนื้อหาที่ต้องการวัดและความเที่ยงตรง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดและเกณฑ์ต่าง ๆ ครอบคลุมทุกประเด็นว่าถูกต้องในสิ่งที่

ต้องการรู้หรือไม่ และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ จุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) กำหนดดัชนีความสอดคล้องระหว่าง แบบทดสอบกับวัตถุประสงค์ทั้งหมดเป็นรายชื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความแต่ละข้อ จำนวน 4 ท่าน และกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการ วัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการ วัด

ให้คะแนน -1 ไม่สอดคล้องว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ ต้องการวัด

โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณตามสูตรดังนี้ (บุญเชิด ภิญ โยอนันตพงษ์, 2527)

$$IOC = \Sigma R / N$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและประเด็นการวิจัย

ΣR = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ทำการประเมิน

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้น ไป แสดงว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด แต่ถ้าหากค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด ควรปรับปรุงหรือ ตัดทิ้ง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามได้ค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น่าไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาตาม จุดประสงค์ที่ต้องการวัด

3.4.2 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544, หน้า 226)

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α = ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อ

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องไม่ต่ำกว่า 0.80 ถือว่าข้อนั้นนำไปใช้ได้ แต่หากข้อใดมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ ต้องนำไปปรับปรุงหรือตัดข้อสอบนั้นทิ้งไป หรือขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า เกณฑ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าเท่ากับ 0.86 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.4.3 การทดสอบความยากง่าย (Difficulty) ในขั้นตอนการประเมิน ที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วทดสอบหาความเที่ยงตรงในเนื้อหา ความเชื่อมั่น และนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 5 คน เพื่อหาความยากง่าย ตามสูตรดังนี้ (สุวิมล ติรกันันท์, 2550, หน้า 148)

$$P = R / N$$

เมื่อ P = ค่าความยากของคำถามแต่ละข้อ

R = จำนวนผู้ตอบถูกแต่ละข้อ

N = จำนวนผู้ทดสอบทั้งหมด

โดยเกณฑ์ความยากปานกลางของข้อสอบอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 ถือว่าข้อสอบนั้นนำไปใช้ได้ แต่หากข้อสอบข้อใด มีค่าความยากไม่อยู่ในเกณฑ์ ต้องนำไปปรับปรุงหรือตัดข้อสอบนั้นทิ้งไปหรือขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ทดสอบความยาก พบว่าเกณฑ์ความยากปานกลางของข้อสอบ ได้ค่าเท่ากับ 0.69 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ประสานงานกับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล สอบถามข้อมูล และสัมภาษณ์ การขออนุญาตใช้สถานที่ในการวิจัย โดยบอกวัตถุประสงค์ เวลาคัดหมาย สถานที่ เป็นรายบุคคล

3.5.2 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ และสอบถามข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างตามแต่ละขั้นตอน โดยทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.5.3 นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อไปวิเคราะห์

3.5.4 ปรับปรุง และแก้ไข ข้อมูล ตามที่ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้ตั้งแต่เดือนกันยายน 2554 ถึง เดือนเมษายน 2555 การฝึกอบรมและช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554 ถึงวันที่ 2 ธันวาคม 2554 รวมระยะเวลา 3 วัน นอกจากนี้ ได้ดำเนินการเยี่ยมเยือน/ให้คำปรึกษาหารือระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2554 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2555 รวมระยะเวลา 45 วัน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษา โดยแยกแยะข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ และวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ความน่าเชื่อถือที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงกันตามมิติต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดแบบตัวแปร ในลักษณะองค์รวม (holistic) ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบของปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันที่มีอยู่แล้วตามสภาพที่เป็นจริงเพื่อช่วยให้เกิดความหมายและความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ในด้านต่าง ๆ ไม่ใช่เป็นการเลือกวิเคราะห์ปรากฏการณ์อย่างโดด ๆ หรือเป็นส่วนเป็นส่วนที่ขาดความเกี่ยวข้องกับส่วนอื่น ๆ (Holloway & Wheeler, 1996) ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์การฝึกอบรม ในปัจจุบัน และความต้องการการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปเป็นข้อความบรรยาย (descriptive) ซึ่งได้จากการสังเกตสัมภาษณ์และจดบันทึกตามที่กำหนดไว้โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากแบบสอบถาม และการวิเคราะห์เนื้อหา เป็นข้อความบรรยายซึ่งเป็นการกระทำกับข้อมูลที่ได้จากเอกสารจะกระทำโดยการพยายามทำให้ข้อมูลนั้นเป็นจำนวนที่นับได้มักใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารในการวิจัยเอกสารซึ่งการบรรยายเนื้อหาของข้อความหรือเอกสาร โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ใช้วิธีการเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบและเน้นความเป็นวัตถุวิสัยและอิงกรอบทฤษฎี การบรรยายนี้จะเน้นเนื้อหาตามที่ปรากฏ ไม่เน้นการตีความหรือการหาความหมายที่ซ่อนไว้เบื้องหลัง ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องไม่มีอคติหรือใส่ความคิดความรู้สึกลงของตนเองเข้าไป (Mayring, 2001)

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

3.6.2.1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าฐานนิยม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Chi-square และค่า Kendall's tau-c

3.6.2.2 เปรียบเทียบขีดความสามารถของวิทยากรพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนและหลังการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรชุดเดียว ที่มี

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 30 ตัวอย่างขึ้นไป สามารถใช้ค่าสถิติ t-test ได้ (วชิรา พันธุ์ไพโรจน์, 2546, หน้า 194)



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปางเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม (3) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (4) เพื่อประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (5) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ตอน มีผลงานวิจัยปรากฏ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ บริบท แนวคิด กระบวนการฝึกอบรม สถานการณ์การฝึกอบรม ความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถ ศึกษาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

ตอนที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และประเมินผล การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อนและหลังกระบวนการพัฒนา

4.1 ผลการศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัย แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมและขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ออกแบบขั้นตอนการวิจัย โดยนำคำถามในการวิจัย มากำหนดวัตถุประสงค์ และดำเนินการศึกษา ออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

4.1.1 สถานการณ์และความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกระบวนการฝึกอบรม และการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานการณ์การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 2 ความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 ชี้ความสามารถที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพวิทยากรฝึกอบรม

4.1.1.1 สถานการณ์การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง จำนวน 7 คน คือ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยาและผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่ออธิบายถึงสถานการณ์การฝึกอบรม ชี้ความสามารถที่จำเป็นของวิทยากรฝึกอบรม ความต้องการการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สถานการณ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปางพบว่า

1) ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง สรุปผลได้ดังนี้ จังหวัดลำปางมีประชากรเฉลี่ยทั้งสิ้น 819,298 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 492,208 คน จำแนกเป็นผู้มีงานทำ 488,080 คน ผู้ว่างงาน 2,194 คน และผู้รอฤดูกาล 1,934 คน ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปางมีการฝึกเพื่อดำเนินการฝึกอบรมผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมประเทศต่าง ๆ เป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่าไตรมาส 4 ปี พ.ศ. 2554 มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 710 คน และกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุดในไตรมาสนี้ คือ กลุ่มอาชีพธุรกิจบริการ 384 คน หรือ ร้อยละ 54.08 กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 119 คน หรือร้อยละ 16.76 และกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ 116 คน หรือร้อยละ 16.34

การฝึกเตรียมเข้าทำงานไตรมาส 4 ปี พ.ศ. 2554 (ตุลาคม-ธันวาคม) มีผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 57 คน กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกสูงสุดในไตรมาสนี้ คือ กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์จำนวน 26 คน หรือร้อยละ 45.61 รองลงมาคือกลุ่มอาชีพช่างเครื่องกล มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 11 คน หรือร้อยละ 19.30 กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 15.79 กลุ่มอาชีพก่อสร้างจำนวน 6 คน หรือร้อยละ 10.53 กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมจำนวน 5 คนหรือร้อยละ 8.77 ทั้งนี้ผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมดยังอยู่ระหว่างการฝึก

ส่วนการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานไตรมาส 4 ปี พ.ศ. 2554 มีผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 710 คน และกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุดในไตรมาสนี้ คือ กลุ่มอาชีพ

ธุรกิจบริการ 384 คน หรือร้อยละ 54.08 กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 119 คน หรือร้อยละ 16.76 และกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ 116 คน หรือร้อยละ 16.34 ทั้งนี้ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมีจำนวน 701 คน หรือร้อยละ 98.73 ของผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งหมด และกลุ่มอาชีพที่มีผู้ผ่านการฝึกมากที่สุด คือ กลุ่มอาชีพธุรกิจบริการ 381 คน หรือร้อยละ 54.35 รองลงมาคือกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 119 คน หรือร้อยละ 16.98 และกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ จำนวน 116 คน หรือร้อยละ 16.55 ของผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไตรมาส 4 ปี พ.ศ. 2554 มีผู้เข้ารับการทดสอบทั้งสิ้น 75 คน กลุ่มอาชีพที่มีผู้เข้ารับการทดสอบสูงสุดในไตรมาสนี้ คือ กลุ่มอาชีพก่อสร้าง จำนวน 54 คน หรือร้อยละ 72.00 รองลงมาคือกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ มีผู้เข้ารับการทดสอบจำนวน 9 คน หรือร้อยละ 12.00 กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 98.67 ของผู้เข้ารับการทดสอบและกลุ่มอาชีพช่างเครื่องกลจำนวน 4 คน หรือร้อยละ 5.33 ทั้งนี้ผู้ผ่านการทดสอบทั้งหมด 74 คน และกลุ่มอาชีพที่มีผู้ผ่านการทดสอบมากที่สุดคือ กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้างจำนวน 54 คน หรือร้อยละ 72.97 ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งหมด

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ในจังหวัดลำปางไตรมาส 4 ปี พ.ศ. 2554 มีผู้เข้ารับการทดสอบทั้งสิ้น 159 คน กลุ่มอาชีพที่มีผู้เข้ารับการทดสอบสูงสุดในไตรมาสนี้ คือ กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง จำนวน 105 คน หรือร้อยละ 66.04 รองลงมาคือกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์มีผู้เข้ารับการทดสอบ จำนวน 30 คน หรือร้อยละ 18.87 และกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ จำนวน 24 คน หรือร้อยละ 15.09 มีผู้ผ่านการทดสอบทั้งหมดจำนวน 134 คน หรือร้อยละ 84.28 และกลุ่มอาชีพที่มีผู้ผ่านการทดสอบมากที่สุดคือ กลุ่มอาชีพก่อสร้างจำนวน 102 คน หรือร้อยละ 76.12 ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งหมด

นอกจากนี้พบว่า จังหวัดลำปางมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมที่อัตรา 165 บาท และส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่อัตรา 230 บาท ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 นี้

2) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลได้ดังนี้สถานการณ์ด้านแรงงานในปี พ.ศ. 2554 มีประชากรอยู่ในกำลังแรงงาน 987,643 คน ผู้มีงานทำ 975,529 คน ผู้ว่างงาน 7,619 คน และผู้รอฤดูกาล 4,495 คน ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือ

แรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือเทียบเท่ากับต่างประเทศ ขณะเดียวกัน เป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน

การฝึกเตรียมเข้าทำงานจำแนกตามกลุ่มอาชีพมีผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 300 คน ผู้ผ่านการฝึก 144 คน พบว่ามีช่างก่อสร้าง 6 คน หรือร้อยละ 4.17 ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ 59 คน หรือร้อยละ 41.67 ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 7 คน หรือร้อยละ 4.93 และธุรกิจและบริการ 175 คน หรือร้อยละ 58.33

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจำนวน 3,873 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ รองลงมาคือช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ และการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำแนกตามกลุ่มอาชีพมีผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 3,873 คน ผู้ผ่านการฝึก 3,549 คน พบว่ามีกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง 104 คน หรือร้อยละ 2.94 ช่างเครื่องกล 78 คน หรือร้อยละ 2.22 ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ 506 คน หรือร้อยละ 14.28 ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 170 คน หรือร้อยละ 4.82 และธุรกิจและบริการ 3,015 คน หรือร้อยละ 85.74

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการทดสอบทั้งสิ้น 1,125 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุดคือ ธุรกิจและบริการ รองลงมาคือ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ จำแนกตามกลุ่มอาชีพมีผู้เข้ารับการทดสอบทั้งสิ้น 1,125 คน ผู้ผ่านการทดสอบ 973 คน พบว่ามีกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง 131 คน หรือร้อยละ 11.64 ช่างอุตสาหกรรม 23 คน หรือร้อยละ 2.04 ช่างเครื่องกล 178 คน หรือร้อยละ 15.82 ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ 282 คน หรือร้อยละ 25.07 ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 100 คน หรือร้อยละ 8.89 และธุรกิจและบริการ 411 คน หรือร้อยละ 36.53

การฝึกเสริมทักษะจำแนกตามกลุ่มอาชีพมีผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 1,245 คน ผู้ผ่านการฝึก 1,235 คน พบว่ามีกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง 487 คน หรือร้อยละ 39.12 ช่างอุตสาหกรรม 40 คน หรือร้อยละ 3.21 ช่างเครื่องกล 94 คน หรือร้อยละ 7.55 ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ 57 คน หรือร้อยละ 4.58 ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 396 คน หรือร้อยละ 31.81 และธุรกิจและบริการ 171 คน หรือร้อยละ 13.73

จังหวัดเชียงใหม่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมที่อัตรา 180 บาท ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่อัตรา 251 บาท ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555

3) ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย สามารถสรุปผลได้ดังนี้ จังหวัดเชียงรายสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเฉลี่ยทั้ง 4 ไตรมาสปี พ.ศ. 2554 พบว่า ประชากรวัยทำงานอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1,001,239 คน ผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 727,232 คน จำแนกเป็นผู้มีงานทำจำนวน 719,208 คน หรือร้อยละ 98.90 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดผู้ว่างงานจำนวน 7,007 คน

หรือร้อยละ 0.98 และผู้ที่รอฤดูกาลจำนวน 1,017 คน หรือร้อยละ 0.14 ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 274,007 คน จำแนกเป็นทำงานบ้านจำนวน 75,366 คน หรือร้อยละ 27.51 ของจำนวนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดเรียนหนังสือจำนวน 81,632 คน หรือร้อยละ 29.79 และอื่น ๆ จำนวน 118,009 คน หรือร้อยละ 16.23 ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เชียงราย ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานพบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 123 คน ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอยู่ระหว่างการฝึกการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานพบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 1,363 คน ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 1,271 คน หรือร้อยละ 93.25 ของผู้เข้ารับการฝึกยกระดับทั้งหมด การฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงานพบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกเสริมทักษะทั้งสิ้น 1,297 คน มีผู้ผ่านการฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 1,261 คน หรือร้อยละ 97.22 ของผู้เข้ารับการฝึกเสริมทักษะทั้งหมดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานพบว่า มีผู้เข้ารับการทดสอบทั้งสิ้นจำนวน 618 คน มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 494 คน หรือร้อยละ 79.94 ของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งหมด

4) ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงแสนสามารถสรุปผลได้ดังนี้ในปี พ.ศ. 2554 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสนได้ ดำเนินการฝึกผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 2,260 คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งสิ้น 2,118 คน หรือร้อยละ 93.72 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ซึ่งแบ่งตามหลักสูตรและสาขาการฝึกอบรมต่าง ๆ ดังนี้ การฝึก ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 1,369 คน มีผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 1,321 คน หรือร้อยละ 96.49 ของจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งหมด แผนงานฟื้นฟูและเสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านเศรษฐกิจการพัฒนา ฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีผู้เข้ารับการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 976 คน มี ผู้ผ่านการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 933 คน หรือร้อยละ 95.59 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกพัฒนา ฝีมือแรงงานทั้งหมด

นอกจากนี้ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติเชียงแสน มีภารกิจดังนี้ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึก และการให้บริการ การฝึกที่เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการค้าตามแนวชายแดน ดำเนินการส่งเสริม ให้คำปรึกษา และประสานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนา ฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ ประสานหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจัดวางระบบบริหารและ ระบบการฝึกอบรม จัดการฝึกอบรม ทดสอบและรับรองฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากลและ มาตรฐานนานาชาติอื่น ๆ บริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และบุคลากรภายใต้ความร่วมมือที่

ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล องค์กรหรือมูลนิธิต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ทั้ง 2 คน พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับความรู้และทักษะของแรงงาน ได้แก่ (1) ปัญหาด้านความรู้ จากการสำรวจพบว่าปัญหาแรงงานขาดความรู้ในด้านกฎหมายเป็นปัญหาที่กิจการต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงรายพบมากที่สุด โดยมีกิจการที่มีปัญหานี้ทั้งสิ้น ร้อยละ 83.26 รองลงมาคือปัญหาแรงงานขาดความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์ร้อยละ 79.07 ปัญหาแรงงานขาดความรู้เทคนิคเฉพาะงาน ร้อยละ 64.44 และปัญหาขาดความรู้และความเข้าใจในธุรกิจ ร้อยละ 47.42 (2) ปัญหาด้านทักษะจากการสำรวจ พบว่าปัญหาแรงงานขาดทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นปัญหาที่กิจการต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงรายพบมากที่สุด โดยมีกิจการที่มีปัญหานี้ทั้งสิ้น ร้อยละ 88.66 รองลงมาคือปัญหาแรงงานขาดทักษะในการนำเสนองาน ร้อยละ 66.97 และปัญหาแรงงานขาดทักษะในการแก้ปัญหา ร้อยละ 69.49 และ (3) ปัญหาด้านคุณลักษณะจากการสำรวจพบว่าปัญหาแรงงานขาดความอดทนต่อความกดดัน เป็นปัญหาด้านคุณลักษณะที่กิจการต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงรายพบมากที่สุด โดยมีกิจการที่มีปัญหานี้ทั้งสิ้น ร้อยละ 41.91 รองลงมาคือปัญหาแรงงานขาดความสามารถในการเรียนรู้ ร้อยละ 41.17 และปัญหาแรงงานขาดความรับผิดชอบในงาน ร้อยละ 39.80

จากผลการประมาณการความต้องการกำลังคนโดยรวมพบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2553-2556 จังหวัดเชียงราย มีความต้องการกำลังคนโดยรวมเพิ่มขึ้นคิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.93 ต่อปี โดยปี พ.ศ. 2556 สาขาที่มีจำนวนการจ้างงานมากที่สุดคือภาคเกษตรกรรม จำนวน 345,574 คน รองลงมาได้แก่ภาคบริการจำนวน 266,012 คน และภาคอุตสาหกรรมจำนวน 124,092 คน ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าอัตราการเติบโตของจำนวนการจ้างงานโดยรวมในภาคเกษตรกรรม ลดลงคิดเป็นอัตราการลดลงเฉลี่ย ร้อยละ 0.32 ต่อปี ในส่วนภาคบริการมีจำนวนการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.32 ต่อปี สาขาที่มีจำนวนการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สาขาโรงแรมภัตตาคารและร้านอาหาร คิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 8.13 ต่อปี รองลงมาได้แก่สาขากิจการด้านอสังหาริมทรัพย์การให้เช่าและกิจการทางธุรกิจร้อยละ 3.41 ต่อปี และสาขาการเป็นตัวแทนทางการเงินร้อยละ 3.39 ต่อปี ส่วนภาคอุตสาหกรรมมีจำนวนการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 1.21 ต่อปี สาขาที่มีจำนวนการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สาขาไม้และเครื่องเรือนคิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ย ร้อยละ 5.36 ต่อปี รองลงมาได้แก่สาขาปิโตรเคมี ร้อยละ 4.07 ต่อปี และสาขารองเท้าและเครื่องหนังร้อยละ 3.59 ต่อปี ตามลำดับ

จังหวัดเชียงราย มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมที่อัตรา 166 บาท ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่อัตรา 232 บาท ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555

5) ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา สามารถสรุปผลได้ดังนี้ จังหวัดพะเยามีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 485,870 คน เป็นชาย 238,209 คน เป็นหญิง 247,661 คน ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 446,808 คน เป็นชาย 221,550 เป็นหญิง 225,258 คน แยกเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวม 314,106 คน หรือร้อยละ 70.36 ของจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำ 311,928 คน หรือร้อยละ 99.31 ของกำลังแรงงานรวม เป็นเพศชาย 171,501 คน เพศหญิง 140,427 คน เป็นผู้ว่างงาน 447 คนหรือร้อยละ 0.14 ของกำลังแรงงานรวมและเป็นแรงงานที่รอฤดูกาลจำนวน 1,749 คน หรือร้อยละ 0.56 ของกำลังแรงงานรวม ส่วนการพัฒนาฝีมือแรงงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยาให้บริการฝึกอบรมให้กับประชากรวัยทำงานที่อยู่ในช่วงอายุ 15 ปีขึ้นไป ในปี 2554 (มกราคม-ธันวาคม 2554) จำแนกตามหลักสูตรกิจกรรมและสาขาช่างดังนี้ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นการฝึกอบรมให้แก่แรงงานใหม่เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการขึ้นพื้นฐานของสาขาอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่ออาชีพเพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานและให้มีความพร้อมที่จะทำงานในฐานะแรงงานฝีมือส่วนใหญ่จะทำการฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นเวลา 280 ชั่วโมงหรือ 2 เดือนขึ้นไป และฝึกในกิจการอีก 1-4 เดือน (แล้วแต่สาขาอาชีพ) มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 139 คน แบ่งเป็น 2 รุ่นรุ่นที่ 1 มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 51 คน ผ่านการฝึกจำนวน 51 คน และรุ่นที่ 2 มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 88 คน (เริ่มฝึกวันที่ 1 กรกฎาคม 2554 จบฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยาวันที่ 30 ธันวาคม 2554 และจบฝึกในสถานประกอบการในเดือนกุมภาพันธ์ 2555)

หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือมีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 1,048 คน ผ่านการฝึกอบรม 1,044 คน การฝึกยกระดับฝีมือเป็นการฝึกอบรมให้แก่แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีพื้นฐานความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเดิมให้สูงขึ้นหรือเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวพันกับสาขาอาชีพนั้น ๆ โดยระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 12 ชั่วโมงขึ้นไป

หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริมมีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 957 คน ผ่านการฝึกอบรม 957 คน การฝึกเสริมทักษะเป็นการฝึกอบรมให้กับแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วหรือว่างงานและมีความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่หรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติหรืออาชีพที่ทำอยู่ให้สามารถทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้ระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีผู้เข้ารับการฝึก 288 คน ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 283 คน การทดสอบฝีมือแรงงานเป็นการทดสอบความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดโดยทำการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับวุฒิบัตรรับรองช่วยให้หางานทำได้ง่ายขึ้นมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและสามารถใช้ประกอบการรับรองฝีมือเพื่อไปทำงานต่างประเทศได้ด้วยฝ่ายนายจ้างจะได้ลูกจ้างที่มีมาตรฐานฝีมือคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและช่วยในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริมโครงการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานที่ประสบภัยน้ำท่วมกรณีเร่งด่วนมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 40 คน ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 40 คน เนื่องจากสถานการณ์มหาอุทกภัยที่เกิดขึ้นในจังหวัดภาคกลางภาคเหนือและภาคอีสานรวมทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีข้อสั่งการให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดให้การช่วยเหลือผู้ที่ประสบภัยน้ำท่วมในทุกพื้นที่ โดยได้จัดทำ “โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานที่ประสบภัยน้ำท่วมกรณีเร่งด่วน” เพื่อเพิ่มพูนทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานที่ประสบภัยน้ำท่วม ให้สามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้หลังน้ำลด

จังหวัดพะเยา มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมที่อัตรา 159 บาท ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่อัตรา 222 บาท ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555

6) ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีประชากรของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ระหว่างเดือน ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2554 พบว่า มีจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป 189,977 คน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวม 151,483 คน หรือร้อยละ 79.73 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 38,494 คน หรือร้อยละ 20.26 สำหรับกลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด 189,977 คน ส่วนการพัฒนาศักยภาพแรงงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ (1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้กลุ่มแรงงานใหม่หรือผู้ถูกเลิกจ้าง วางงาน ที่ประสงค์เข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ ทักษะฝีมือ พบว่ามีผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 9 คน ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอยู่ระหว่างการฝึก (2) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 475 คน ผ่านการฝึกอบรม 463 คน และ (3) การฝึกเสริมทักษะ เป็นการฝึกอาชีพให้แรงงานที่ทำงานอยู่แล้วหรือถูกเลิกจ้างเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและฝีมือเฉพาะด้านให้ทันกับเทคโนโลยีร่วมสมัยสร้างโอกาสการมีงานทำ การฝึกประเภทนี้มีทั้งส่วนที่กรมการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคเอกชน

นอกจากนี้ยังมีภารกิจทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือสอดคล้องและทัดเทียมกับมาตรฐานสากลขณะเดียวกันเป็นการพัฒนา

ทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยภาพรวมของการฝึกต่าง ๆ ในไตรมาสที่ 4 ปี 2554 (ตุลาคม-ธันวาคม) มีผู้เข้ารับการฝึก 52 คน ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 45 คน

จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมที่อัตรา 163 บาท ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่อัตรา 227 บาท ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555

7) ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ จังหวัดลำพูนในช่วงเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2554 มีประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 280,966 คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 279,840 คน ผู้ว่างงาน 1,126 คน และผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 83,022 คน ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมประเทศต่าง ๆ ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยภาพรวมของการฝึกต่าง ๆ ในไตรมาส 4 (เดือนตุลาคม-ธันวาคม) 2554 โดยฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 642 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุดได้แก่กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ จำนวน 456 คน หรือร้อยละ 71.02 รองลงมาคือ ช่างก่อสร้าง จำนวน 103 คน หรือร้อยละ 16.04 หากพิจารณาตามกลุ่มอาชีพพบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุดในไตรมาสนี้ คือ ช่างอุตสาหกรรมศิลป์จำนวน 31 คน หรือร้อยละ 43.05 รองลงมาคือ ช่างเครื่องกล จำนวน 19 คน หรือร้อยละ 26.38

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 642 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ ธุรกิจและบริการ จำนวน 456 คน หรือร้อยละ 71.02 รองลงมาคือ ช่างก่อสร้าง จำนวน 103 คน หรือร้อยละ 16.04 ช่างเครื่องกล จำนวน 50 คน ร้อยละ 7.78 และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 18 คน ร้อยละ 2.80 โดยกลุ่มอาชีพที่ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ ธุรกิจและบริการ จำนวน 401 คน หรือร้อยละ 70.59 รองลงมา คือ ช่างก่อสร้าง จำนวน 98 คน หรือร้อยละ 17.25 ช่างเครื่องกล จำนวน 40 คน ร้อยละ 7.04 และช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 15 คน ร้อยละ 2.64

ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงานจำนวน 54 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสูงสุด คือช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 34 คน ร้อยละ 62.96 รองลงมา คือ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 18 คน ร้อยละ 33.33

จังหวัดลำพูน มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมที่อัตรา 169 บาท ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่อัตรา 236 บาท ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555

เป้าหมายและผลการดำเนินงานการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ
ปี 2554 ของหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ประกอบด้วย 7
หน่วยงาน ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
เชียงแสน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์
พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัดแม่ฮ่องสอน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 เป้าหมายและผลงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานเครือข่ายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ในปีงบประมาณปี 2554

ผลิติดิจิทัล	สถาบันฯ ลำปาง				ศูนย์ฯ เชียงใหม่				ศูนย์ฯ แม่ฮ่องสอน				ศูนย์ฯ ลำพูน				ศูนย์ฯ เชียงราย				สถาบันฯ น่านขิดเขียนแสน			
	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ	เป้าหมาย	ร้อยละ
ผลิตที่ 1 กำลังแรงงานในภาคประกอบ กิจการได้รับการพัฒนา ทักษะฝีมือและ ศักยภาพได้มาตรฐาน	1,157	1,883	162.75	302	372	123.18	900	1,146	127.33	154	199	129.22	300	526	175.33	400	499	124.75	300	338	112.67			
กิจกรรมหลัก: ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	2,744	3,083	111.14	715	1,212	169.51	3,063	3,907	127.55	730	775	106.16	1,441	2,409	167.18	1,060	1,335	125.94	1,500	1,561	104.07			
กิจกรรมหลัก: ยกระดับฝีมือและศักยภาพ แรงงาน	460	473	102.83	60	64	106.67	140	155	110.71	20	20	100.00	180	202	112.22	20	20	100.00	-	-	-			
กิจกรรมหลัก: ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สถานประกอบการกิจการดำเนิน การฝึก อบรมฝีมือแรงงานตาม พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ผลิตที่ 2 แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน แรงงานใหม่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ แรงงาน นอกระบบ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือใน การประกอบอาชีพ	6,406	6,406	100.00	218	218	100.00	14,612	14,612	100.00	-	-	-	20,000	20,000	100.00	700	700	100.00	-	-	-			
กิจกรรมหลัก: พัฒนากำลังเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ	1,178	1,491	126.57	871	985	113.09	938	1,364	145.42	456	554	121.49	305	459	150.49	536	1,150	214.55	560	635	116.96			
กิจกรรมหลัก: พัฒนา ส่งเสริมการ ประกอบอาชีพอิสระ	85	125	147.06	56	69	123.21	28	29	103.57	28	45	160.71	42	48	114.29	29	57	196.55	-	-	-			
เป้าหมายรวม (คน)	12,030	13,461	125.06	2,222	2,920	122.61	19,681	21,213	119.10	1,388	1,593	123.52	22,268	23,644	136.59	2,745	3,761	143.63	2,360	2,554	111.23			

จาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2554). การพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ 2554. กรุงเทพฯ: กองวิชาการและแผนงาน.

จากตารางที่ 4.1 แสดงเป้าหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานเครือข่ายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปางในปีงบประมาณปี พ.ศ. 2554 ได้รับจัดสรรเป้าหมายในการฝึกอบรม จำนวน 62,694 คน และได้แบ่งสรรเป้าหมายการฝึกอบรมให้กับกลุ่มเครือข่ายทั้ง 6 จังหวัด จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ได้รับเป้าหมาย จำนวน 12,030 คน ผลการดำเนินงานดำเนิน 13,461 คน หรือร้อยละ 125.06 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย ได้รับเป้าหมาย จำนวน 2,745 คน ผลการดำเนินงานดำเนิน 3,761 คน หรือร้อยละ 143.63 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับเป้าหมาย จำนวน 19,681 คน ผลการดำเนินงานดำเนิน 21,213 คน หรือร้อยละ 119.10 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน ได้รับเป้าหมาย จำนวน 22,268 คน ผลการดำเนินงานดำเนิน 23,644 คน หรือร้อยละ 136.59 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้รับเป้าหมาย จำนวน 1,388 คน ผลการดำเนินงานดำเนิน 1,593 คน หรือร้อยละ 123.52 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา ได้รับเป้าหมาย จำนวน 2,222 คน ผลการดำเนินงานดำเนิน 2,920 คน หรือร้อยละ 122.61 และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ ได้รับเป้าหมาย จำนวน 2,360 คน ผลการดำเนินงานดำเนิน 2,554 คน หรือร้อยละ 111.23

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ วิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งพนักงานราชการ และวิทยากรนอก ตามอัตราการจัดงานโดยใช้วิธีจ่ายค่าจ้างตามรายชั่วโมง และใช้เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ขึ้นอยู่กับระดับ และวิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงานอื่น ได้แก่ อาจารย์ ครู ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้ทรงคุณวุฒิ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยใช้วิธีจ่ายค่าจ้างตามรายชั่วโมงตามระเบียบการเบิกจ่ายของทางราชการ

2. ซัดความสามารถที่จำเป็นของวิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ควรมีเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์กับหน่วยงานโดยภาพรวม มีดังนี้

- 1) ซัดความสามารถด้านความรู้ที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับงานและหลักการหรือข้อมูลที่วิทยากรฝึกอบรมต้องมีความรู้เป็นอย่างดี
- 2) ซัดความสามารถด้านทักษะที่จำเป็นของวิทยากรฝึกอบรมมีความชำนาญเชี่ยวชาญในวิชาชีพเทคนิคในการถ่ายทอดให้ผู้อบรมทักษะการใช้ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ ในห้องฝึกอบรม
- 3) ซัดความสามารถด้านคุณลักษณะที่จำเป็นนอกเหนือจากความรู้ทักษะสำหรับการปฏิบัติการกิจแต่ละอย่างมีมนุษยสัมพันธ์การมีบุคลิกทันสมัยและน่าเชื่อถือที่ทำให้วิทยากรฝึกอบรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากร เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในประเด็น ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมให้วิทยากรพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมให้พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2) เพิ่มขีดความสามารถในการเป็นวิทยากรการฝึก โดยให้มีการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น การจัดทำสื่อการฝึก เทคนิคการสอนงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมวิธีเขียนหลักสูตรหรือโครงการฝึกอบรม ฝึกการใช้ระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เป็นต้น

3) จริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพผู้ดำเนินการฝึก

4) เสริมสร้างการพัฒนาทีมงาน การบริการที่ดีและการบริหารจัดการการฝึกอบรม

4. หน่วยงานต้นสังกัด ส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนางานของวิทยากรฝึกอบรม

ก. จัดฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีให้วิทยากรฝึกอบรมได้รับการพัฒนา

ข. สร้างเครือข่ายวิทยากรฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2) แนวทางในการพัฒนาที่จะทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น

ก. จัดหาเงินงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ข. เร่งรัดการพัฒนาหลักสูตรสาขาที่โดดเด่น ที่สามารถตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ค. ให้ได้รับการส่งเสริมการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และให้ได้รับการศึกษาจากประสบการณ์จริง โดยจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึก

ง. ให้ศึกษาและได้รับการฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ การเรียนรู้จากวิทยากรอื่นผู้ชำนาญ ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องในหลักสูตรที่ดำเนินการฝึก

จ. การเรียนรู้จากผู้สอนงานหรือวิทยากรที่เลี้ยงตลอดจนเรียนรู้จากประสบการณ์ของวิทยากรเอง

ฉ. การเรียนรู้จากสื่อการสอน เช่น หนังสือ เอกสารฝึกอบรมต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ช. สนับสนุนการไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จากสถาบันการศึกษา

5. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการบริหารจัดการวิทยาการ
ฝึกอบรมและมีวิธีการแก้ไข ดังนี้

1) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ก. นโยบายและทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่รัฐบาล กระทรวง
กรม ไม่มีความชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลง โดยกลไกการบริหารของรัฐบาลแต่ละสมัย

ข. งบประมาณที่ใช้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่เพียงพอและไม่
สอดคล้องกับการฝึก และระเบียบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากรระหว่างหน่วยภาครัฐและ
ภาคเอกชนแตกต่างกัน

ค. ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยฝึก หน่วย
ประสาน หน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุน อันเนื่องมาจากต้องดำเนินการเปิดฝึกในพื้นที่ท้องถิ่น ซึ่ง
อยู่ห่างจากสถาบัน/ศูนย์การสื่อสารและการคมนาคมไม่สะดวก

ง. สถานที่ และครุภัณฑ์ฝึก ไม่เหมาะสม เพียงพอ และทันต่อเทคโนโลยี
และจัดสรรเงินงบประมาณการฝึกอบรม ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาการฝึกอบรม ขาดความพร้อม
ทางด้านเครื่องมือ-อุปกรณ์ เนื่องจากเครื่องมือ-อุปกรณ์จะติดตั้งในโรงฝึกงาน

จ. ขาดบุคลากรฝึก บางสาขาอาชีพขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถเฉพาะด้าน วิทยากรฝึกอบรมขาดประสบการณ์ ความรับผิดชอบในงานและความ
เชี่ยวชาญในการดำเนินการฝึกอบรม

ฉ. หลักสูตรการฝึก ไม่ทันสมัย และไม่สอดคล้องกับความต้องการของ
สถานประกอบการ มีความล่าช้าในการพัฒนาหลักสูตรและไม่มีการจัดทำหลักสูตรในสาขาที่โดดเด่น
ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

ช. ขาดทักษะในการสื่อสาร ทักษะและศิลปะในการรับรู้ การถ่ายทอด
ความคิด โน้มน้าวผู้ฟัง และผู้อ่าน โดยการพูด การเขียนนำเสนอ เพื่อสู่วัตถุประสงค์ให้บรรลุ
เป้าหมายและขาดการบริการที่ดี

2) ปัญหาด้านการบริหารจัดการวิทยาการฝึกอบรม

ก. ไม่มีการกำหนดเกณฑ์สมรรถนะของบุคลากรที่จะมาเป็นวิทยากร
ฝึกอบรม ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์ดุลพินิจของผู้บริหารในการ
ตัดสินใจ

ข. ไม่มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวิทยากรที่มีความรู้
ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมจากเกณฑ์พื้นฐาน

ค. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมไม่ผ่านมาตรฐานการฝึกอบรมหรือ
เกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) วิธีการแก้ไข

ก. รัฐควรให้ความสำคัญในการกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานทุกระดับ และทุกระบบ

ข. ให้มีความชัดเจนโดยกำหนดให้เป็นแผนระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดไว้

ค. งบประมาณในการดำเนินการฝึกอบรม ควรได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอและสอดคล้องกับกระบวนการฝึกอบรม

ง. จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อปรับปรุงสถานที่ดำเนินการฝึก ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ฝึกให้เพียงพอและสอดคล้องกับวิธีการฝึก และทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

จ. สรรหาบุคลากรฝึกให้มีความเหมาะสม เพียงพอ และมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ฝึกอย่างเหมาะสมมีการกำหนดเกณฑ์สมรรถนะของบุคลากรที่จะมาเป็นวิทยากรฝึกอบรมให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

ฉ. ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ

ช. บูรณาการฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือขอรับการสนับสนุนวิทยากร จากสถานประกอบการที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดี

4.1.1.2 ความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

ผลการศึกษาความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมโดยทำการสอบถามวิทยากรฝึกอบรม ที่อาสาเข้าร่วม โครงการพัฒนาขีดความสามารถ ของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 30 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อนำข้อสรุปความคิดเห็นในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ ตามกรอบแนวคิดที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยแนวคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาลักษณะทั่วไปของวิทยากรฝึกอบรม ที่อาสาเข้าร่วมโครงการการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือ

แรงงาน ภาค 10 ลำปาง จำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หน่วยวิจัยเป็นระดับบุคคล มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของวิทยากรฝึกอบรม

ลักษณะทั่วไปของวิทยากรฝึกอบรม	จำนวน (คน) N = 30	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	43.3
หญิง	17	56.7
อายุ		
21-30 ปี	4	13.3
31-40 ปี	11	36.7
41-50 ปี	12	40.0
51 ปี ขึ้นไป	3	10.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	6.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	8	26.7
ปริญญาตรี	12	40.0
ปริญญาโท	1	3.4
ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	1	3.3
1-2 ปี	1	3.3
3-4 ปี	2	6.7
5-6 ปี	2	6.7
7 ปีขึ้นไป	24	80.0
จำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม		
1 ครั้งต่อปี	2	6.7
2 ครั้งต่อปี	9	30.0
3 ครั้งต่อปี	5	16.7
4 ครั้งต่อปี	3	10.0
5 ครั้งต่อปี ขึ้นไป	11	36.7

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้นของวิทยากรฝึกอบรม	จำนวน (คน) N = 30	ร้อยละ
ประวัติการฝึกอบรมในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา		
1 ครั้ง	13	43.3
2 ครั้ง	7	23.3
3 ครั้ง	9	30.0
4 ครั้งขึ้นไป	1	3.3
ความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น		
ต้องการ	23	76.7
ไม่ต้องการ	7	23.3
การคัดเลือกเป็นวิทยากร		
สอบภาคปฏิบัติ	10	33.3
สอบสัมภาษณ์	3	10.0
คัดเลือกจากดุลยพินิจของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	17	56.7
การประสานงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรม		
วิทยากรเป็นผู้ที่เข้ามาพบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	2	6.7
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นผู้ที่เข้ามาพบวิทยากร	9	43.3
ประสานงานทางโทรศัพท์	15	50.0
ประสานงานทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	4	13.3
ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		
ระดับ 1 (ขั้นต้น)	25	83.3
ระดับ 2 (ขั้นกลาง)	3	10.0
ระดับ 3 (ขั้นสูง)	2	6.7
ความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึก		
ศึกษาด้วยตนเอง	7	23.3
ศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรม	13	43.3
ศึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง	9	30.0
ศึกษาจากระบบออนไลน์	1	3.3
ค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม/เดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	2	6.7
5,001-10,000 บาท	24	80.0
10,001-15,000 บาท	4	13.3

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลเบื้องต้นของของวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการเป็นเพศชาย จำนวน 13 คน หรือร้อยละ 43.30 ซึ่งมีอายุระหว่าง 41 ปี ถึง 50 ปี จำนวน 12 คน หรือร้อยละ 43.30 รองลงมา คือ อายุ ระหว่าง 31 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 36.70 มีระดับ

การศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีจำนวน 12 คน หรือร้อยละ 40.00 ลำดับรองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 8 คน หรือร้อยละ 26.70 จากผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมจำนวน 6 คน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ จำนวน 6 คน และจบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ จำนวน 1 คน ซึ่งเห็นได้ว่า วิทยากรฝึกอบรมมีความมุ่งมั่นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพบว่าวิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน หรือร้อยละ 80.00 นอกจากนี้ พบว่าจำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมต่อปีซึ่งมากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 36.70 มีประวัติการฝึกอบรมในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ย 1 ครั้ง จำนวน 13 คน หรือร้อยละ 43.30 วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ มีความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ในระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน หรือร้อยละ 76.70 ส่วนการคัดเลือกเป็นวิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่คัดเลือกจากคุณลักษณะของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมจำนวน 17 คน หรือร้อยละ 56.7 ลำดับรองลงมา คือ คัดเลือกจากการสอบภาคปฏิบัติจำนวน 10 คน หรือร้อยละ 33.30 ตามลำดับ

ด้านการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรมกับวิทยากรฝึกอบรม พบว่ามีการประสานงานทางโทรศัพท์มากที่สุด จำนวน 15 คน หรือร้อยละ 50.00 ลำดับรองลงมา คือ ได้รับการประสานงานจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ที่เข้ามาพบวิทยากร จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 43.30 ตามลำดับ

วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับ 1 (ขั้นต้น) จำนวน 25 คน หรือร้อยละ 83.30 ซึ่งหน่วยงานฝึกอบรมใช้เกณฑ์บังคับให้วิทยากรฝึกอบรม ต้องผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับ 1 (ขั้นต้น) และวิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ หาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมโดยวิธีศึกษาและเรียนรู้จากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรม จำนวน 13 คน หรือร้อยละ 43.30 ลำดับ รองลงมา คือ ศึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

จากการข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่า จำนวนผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่นที่เหมาะสม ระหว่าง 16-20 คน ต่อรุ่นจำนวน 16 คน หรือร้อยละ 53.30 และค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรมต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ ระหว่าง 5,001-10,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 24 คน หรือร้อยละ 80.00

นอกจากนี้ จากข้อมูลเบื้องต้นของของวิทยากรฝึกอบรม ที่อาสาเข้าร่วมโครงการ ซึ่งได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด ที่ใช้สอบถาม สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) ประเด็นความเหมาะสมหลักสูตรการฝึกอบรม ในสาขาที่ดำเนินการฝึกอบรม วิทยากรฝึกอบรมให้ความเห็นว่า มีหัวข้อวิชาและเนื้อหาที่มีความเหมาะสมตามหลักสูตร และระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเหมาะสม

กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน นำไปใช้ได้จริง และเหมาะสมกับคนในชุมชนเพื่อเป็นการเรียนรู้ของ ภูมิปัญญาชาวบ้านและส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีงาม ซึ่งผู้รับการฝึกสามารถนำเอาความรู้ที่ได้ ไปประกอบอาชีพได้

2) ประเด็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร พบว่าวิทยากรฝึกอบรม ส่วนใหญ่ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร เนื่องจากต้องใช้หลักสูตรตามที่หน่วยงาน ฝึกอบรมกำหนดมาให้ นอกจากนี้วิทยากรฝึกอบรม ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ควรให้มีส่วน ร่วมในการกำหนดหลักสูตรที่จะฝึกอบรมและหลักการต่าง ๆ เช่น การออกแบบหลักสูตร และการ สืบหาความต้องการของผู้เรียน เป็นต้น

3) ประเด็นความมุ่งมั่นความรักและความภาคภูมิใจ ในการเป็นวิทยากร ฝึกอบรม พบว่ามีความมุ่งมั่นให้ผู้รับการฝึกนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ถ่ายทอด ความรู้ให้กับผู้รับการฝึกให้มีความรู้และสามารถช่วยเหลือครอบครัวได้ ได้มีโอกาสเผยแพร่ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีในการทำงานให้ผู้รับการฝึกมีความภูมิใจในการสอนงานมีความรักในการงานขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้นมีความภาคภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้รับการฝึกและทำให้ผู้รับการฝึก สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้มีส่วนช่วยเหลือสังคมและเพื่อนมนุษย์ด้วยกันและภูมิใจที่ เห็นผู้เข้ารับการอบรมได้ประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน

4) ประเด็นบทบาทหน้าที่ของการเป็นวิทยากรฝึกอบรม พบว่าวิทยากรฝึกอบรม ส่วนใหญ่ ได้แสดงความคิดเห็นว่า ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเพื่อถ่ายทอดให้ผู้รับการฝึก สามารถนำไปประกอบอาชีพได้นอกจากนี้ ต้องรู้จักการวางแผนการสอน ผลิตและใช้สื่อการ ฝึกอบรมได้รอบรู้ในหลักสูตรที่จะฝึกอบรมเป็นผู้สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเป็นผู้รู้ รับฝึกชอบต่อหน้าที่ตรงต่อเวลาทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานการฝึกอบรม ยึด ผู้รับการฝึกอบรมเป็นหลัก เข้าใจความต้องการและพื้นฐานความรู้ของผู้เรียนและประการสำคัญ ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต้องมีความพร้อมในด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม ความรู้ ความชำนาญและคุณสมบัติของวิทยากรฝึกอบรม รู้และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือข้อกำหนด ต่างๆหน่วยงานฝึกอบรม ได้กำหนดไว้

5) ประเด็นเทคนิคและวิธีการฝึกอบรม พบว่าวิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ใช้ วิธีการบรรยาย ปฏิบัติจริงตามใบงานสอนสาธิต ใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมในรูปแบบ ภาพเคลื่อนไหวผ่านคอมพิวเตอร์ช่วยสอนนอกจากนี้กำหนดให้ศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต เพิ่มเติมเน้นทฤษฎีให้เข้าใจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติสอนแบบรู้จริงและทำงานได้อย่างถูกต้องและทำ สื่อการสอนมีการแบ่งกลุ่มสอนตามความสามารถของผู้รับการฝึกและให้คำแนะนำอยู่เสมอเปิด โอกาสในการปรึกษาหารือและแสดงข้อคิดเห็นให้มีการซักถามแลกเปลี่ยนประสบการณ์แบ่งผู้รับ การฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยให้ช่วยเหลือกันภายในกลุ่มโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

6) ประเด็นสื่อประกอบการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่วิทยากรฝึกอบรมใช้สื่อประเภทเอกสารการเรียนการสอนประกอบแผ่นใส ใช้วิธีการวาดเขียนบนกระดานใช้หุ่นจำลองนำเสนอจากสื่อภาพโปรเจกเตอร์สื่อจากโปรแกรมนำเสนอต่าง ๆ ด้วยคอมพิวเตอร์สื่ออิเล็กทรอนิกส์และอินเทอร์เน็ตนอกจากนี้ใช้ชิ้นงานจริงสอนเพื่อให้เห็นของจริง

7) ประเด็นอุปสรรค ปัญหา ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมและมีวิธีการแก้ไข พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีทักษะความรู้ด้านการ อ่านเขียน เท่าที่ควรแก้ไขโดยใช้วิธีสอนแบบตัวต่อตัวผู้เข้ารับการฝึก มีอายุและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องปรับปรุงโดยการสอนพื้นฐานก่อนแล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกที่ทำได้คอยช่วยเหลือเพื่อนหรือพี่เลี้ยง และในบางหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกมากเกินไป เสนอแนะให้รับจำนวนผู้รับการฝึก ไม่เกิน 20 คนต่อรุ่น นอกจากนี้มีปัญหาเรื่องผู้เข้ารับการอบรมขาดเรียนบ่อย ทำให้การอบรมไม่ต่อเนื่อง และผู้รับการฝึกไม่ยอมปฏิบัติตาม แก้ไขโดยตัดเดือนมีบทลงโทษและบันทึกก่อนทำการฝึก และพบว่าจำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกไม่ทันสมัย ควรมีการปรับปรุงใหม่และงบประมาณจำกัดสถานที่ในการฝึกอบรมไม่เอื้ออำนวย สถานที่ฝึกแต่ละสถานที่ไม่สามารถใช้สื่อถ่ายทอดได้เหมือนกันแก้ไขโดยเตรียมสื่อที่จะถ่ายทอดอย่างง่ายไม่สามารถทำสื่อการสอนที่ใช้งบประมาณมากนัก ขาดการสนับสนุนงบประมาณการเดินทางลำบาก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง แก้ไขโดยควรมีการจัดที่พักไว้ในสถานที่ฝึกนั้น ๆ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและยังพบว่ายังมีวิทยากรฝึกอบรมขาดทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอนประเภทการสร้างและนำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 คน

8) ประเด็นความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากรฝึกอบรม ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ ต้องการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและเทคนิคใหม่ ๆ หลักสูตรเทคนิคการบริการที่ดีหลักสูตรการสร้างนวัตกรรม หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน หลักสูตรความสามารถพัฒนาสื่อการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ต้องมีการชี้แจงนโยบายของหน่วยงานและการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและยังต้องการให้หน่วยงานฝึกอบรมจัดศึกษาดูงานหรือสัมมนาเชิงวิชาการและต้องมีการทดสอบทั้งความรู้และทักษะฝีมือตลอดจนทัศนคติของวิทยากรฝึกอบรมในทุก ๆ ปี เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของวิทยากรฝึกอบรมและเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของการเป็นวิทยากรฝึกอบรมในหลายๆ ด้าน

9) ประเด็นวิธีการควบคุมกลุ่มผู้เข้ารับการฝึก พบว่า วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ ใช้วิธีการควบคุมกลุ่มผู้เข้ารับการฝึก มีกำหนดข้อตกลงในการเข้าอบรมแบ่งกลุ่มและให้หัวหน้ากลุ่มดูแลและกำกับควบคุม ตั้งกฎระเบียบในห้องเรียน ในการฝึกอบรมฝึกความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ เสียสละ นอกจากนี้ต้องคอยสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการฝึกและคอยให้การช่วยเหลือให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้มีความรู้สร้างนิสัยอุตสาหกรรมในกลุ่มผู้ฝึกและคอยดูแลให้คำปรึกษา

10) ประเด็นความคาดหวังกับผู้เข้ารับการฝึกเมื่อสำเร็จการฝึกอบรม พบว่า วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่คาดหวังให้ผู้รับการฝึกนำวิชาความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพในชีวิตประจำวันได้เพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวประสบความสำเร็จในอาชีพ หรือมีงานทำตามความต้องการของผู้รับการฝึกสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานและทำงานด้วยวิธีที่ปลอดภัย ทำงานด้วยความรวดเร็วและสามารถแก้ไขปัญหาได้นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำงานตรงกับสาขาที่ฝึกอบรมตรงกับตลาดแรงงานและสามารถช่วยเหลือคนในสังคมได้

2. ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ที่อาสาเข้าร่วมโครงการการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง จำนวน 30 คน ซึ่งวิทยากรฝึกอบรม ที่อาสาเข้าร่วมโครงการในครั้งนี้โดยให้โปรดทำเครื่องหมายวงกลมล้อมรอบบนตัวเลขในช่องตัวเลือกแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรม เพื่อบ่งบอกถึงระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของท่านมากที่สุดซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ระดับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ดังนี้

ระดับ 1 หมายความว่า วิทยากรฝึกอบรมไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ

ระดับ 2 หมายความว่า วิทยากรฝึกอบรมให้ความสำคัญน้อยหรือเคยปฏิบัติบ้าง

ระดับ 3 หมายความว่า วิทยากรฝึกอบรมให้ความสำคัญหรือปฏิบัติ

ระดับ 4 หมายความว่า วิทยากรฝึกอบรมให้ความสำคัญมากหรือปฏิบัติค่อนข้าง

บ่อย

ระดับ 5 หมายความว่า วิทยากรฝึกอบรมให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็น

ประจำ

สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

รหัส	การไป หลักสูตร	บริการที่ดี	การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญใน งานอาชีพ	จริยธรรม	การทำงาน เป็นทีม	การพัฒนา ตนเอง	ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	การบริหาร จัดการ	กลยุทธ์และ วิธีการ ฝึกอบรม	ค่าฐานนิยม
001	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
002	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
003	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
004	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
005	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
006	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3
007	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
008	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
009	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
010	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
011	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2
012	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
013	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
014	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
015	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
016	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
017	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
018	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
019	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
020	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
021	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
022	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
023	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
024	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
025	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
026	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
027	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
028	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
029	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
030	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
ค่าฐานนิยม	3	3	3	4	3	3	3	3	3	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมจัดกลุ่มตามค่าฐานนิยมรายบุคคล ซึ่งค่าฐานนิยมที่ระดับ 3 จำนวน 8 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หัวข้อการบริการที่ดี หัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หัวข้อการทำงานเป็นทีม หัวข้อการพัฒนาตนเอง หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หัวข้อการบริหารจัดการ หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนค่าฐานนิยม ที่ระดับ 4 จำนวน 1 หัวข้อ คือ หัวข้อจริยธรรม

3. ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากร
ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากร
ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่อาสาเข้าร่วมโครงการซึ่งได้จากแบบสอบถามแบบ
ปลายเปิด ที่ใช้สอบถาม สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาเพื่อให้ขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันสอดคล้อง
กับขีดความสามารถของวิทยากร ตามที่หน่วยงานคาดหวังไว้จากการศึกษาพบว่า ต้องมีการจัดการ
ฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติที่ดีของวิทยากร
ฝึกอบรม และมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องกับขีดความสามารถของวิทยากร ตามที่
หน่วยงานคาดหวังไว้

2) ขีดความสามารถที่ควรมีการพัฒนามากที่สุดและวิธีการเพื่อพัฒนาขีด
ความสามารถจากการศึกษาพบว่า ควรพัฒนาด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมจริยธรรม
ด้านการบริหารจัดการและกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม

3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากร
ฝึกอบรมที่มีอยู่ในปัจจุบันจากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้างวิทยากร การ
สนับสนุนและการติดตามประเมินผลวิทยากร และนอกจากนี้แนวทางและนโยบายการบริหารงาน
ของผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานฝึกอบรม

4.1.1.3 ขีดความสามารถที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพวิทยากรฝึกอบรม

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากร ตามแนวคิดของ แม็ค
เคลเลนด (McClelland) (สุกัญญา รัชมีธรรม โชติ, 2549, หน้า 74; Spencer, L. & Spencer, S., 1993,
pp. 9-13) ได้กำหนดอัตราส่วนที่เหมาะสมต่อการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในอัตรา 4 : 3 หรือ 4
คนต่อ 3 คน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประสบความสำเร็จสูงสุดสามารถให้ข้อมูลที่เป็น
ประโยชน์ในการปฏิบัติมากกว่าผู้ประสบความสำเร็จปานกลางดังนั้น โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้เทคนิคการสุ่มแบบเจาะจง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จในการ
ประกอบอาชีพ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนา จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบ
ความสำเร็จสูงสุด ในการประกอบอาชีพจำนวน 4 คน และครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จ
ปานกลางในการประกอบอาชีพ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 คนโดยใช้แบบสอบถาม เมื่อได้
ข้อมูลจากการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ จนได้ข้อสรุปเชิงพรรณนา และเพื่อนำไปประกอบใน
การกำหนดแนวทางการพัฒนา เพื่อหาช่องว่างขีดความสามารถด้านการพัฒนาขีดความสามารถของ
วิทยากรฝึกอบรมต่อไป โดยกำหนดคุณสมบัติของครูฝึกฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ทำหน้าที่เป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี
- 2) เป็นผู้ที่เคยได้รับรางวัลครูฝึกสอนดีเด่นในระดับภาคเหนือ หรือระดับประเทศ หรือได้รับรางวัลครูทอทองคำ หรืออุทัยบัตรรับรองอื่นๆ
- 3) ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 2 (ชั้นกลาง) ขึ้นไป
- 4) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม ประกอบคุณงามความดีต่อสังคม

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่าในจังหวัดเชียงราย มีครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง เพียง 1 คน เท่านั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวนที่เหลือ ในพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกัน ได้แก่ จังหวัดพะเยาจำนวน 1 คน จังหวัดลำพูนจำนวน 1 คน และจังหวัดลำปางจำนวน 1 คน

2. ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จปานกลาง คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ทำหน้าที่เป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 1 (ชั้นต้น)
- 3) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม ประกอบคุณงามความดีต่อสังคม

มีผลการศึกษาศาสนาสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและการฝึกอบรม

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ เป็นเพศชาย จำนวน 7 คน และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 ปี ถึง 50 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน กลุ่มครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความมุ่งมั่นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป และมีประวัติการฝึกอบรมในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา ได้รับการฝึกอบรม เฉลี่ย 2 ครั้ง กลุ่มครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่า จำนวนผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่นที่เหมาะสม ระหว่าง 16-20 คน ต่อรุ่น

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม และเขียนหลักสูตรตามความต้องการของพื้นที่

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมพบว่า ประเด็นบทบาท

หน้าที่ของการฝึกอบรมวิทยากรฝึกอบรมจากการศึกษาครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีดังนี้

1. เตรียมการฝึกอบรมซึ่งในการเปิดฝึกอบรมในหลักสูตรแต่ละหลักสูตรนั้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) กำหนดสาขาอาชีพที่จะฝึกอบรมโดยพิจารณาจากความพร้อมในการให้บริการการฝึกอบรม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งพิจารณาจากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ-อุปกรณ์ ฯลฯ

2) การประสานเรื่องสถานที่ โดยติดต่อของสถานที่ในการฝึกอบรม สถานที่พักสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปรับปรุงและจัดสรรสถานที่ให้เหมาะสมแก่การฝึกอบรม ตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในแต่ละสาขาที่จะดำเนินการฝึกอบรม

3) จัดทำเอกสารประกอบการฝึกของการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ใบเนื้อหา ใบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ใบงาน และใบทดสอบ ในกลุ่มสาขาอาชีพที่ทำการฝึกอบรม และจัดทำคู่มือในการฝึกอบรม

2. ดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมคือ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ซึ่งต้องดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ก่อนการฝึกอบรม ต้องดำเนินการจัดห้องฝึกอบรม โต๊ะ เก้าอี้ ตามรูปแบบที่ต้องการและให้มีความเหมาะสมกับการฝึกอบรม จัดเตรียมอุปกรณ์โสตฯ จัดเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ตามคู่มือการฝึกอบรม

2) ระหว่างการฝึกอบรม จัดเก็บเอกสารหลักฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ครบถ้วน ตามคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละหลักสูตร ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบความรู้เบื้องต้นก่อนทำการฝึกอบรม ควบคุมดูแลความเรียบร้อย ระหว่างการฝึกอบรม/ ควบคุมเวลาในการฝึกอบรม ทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมและประเมินผลการฝึกอบรม

3) หลังการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมทั้งส่งผลการฝึกอบรมและหลักฐานการประเมินผลไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้ จากการศึกษาในประเด็นอุปสรรค ปัญหาในการฝึกอบรม พบว่าผู้รับการฝึกมีอายุและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องมีการปรับพื้นฐานความรู้ก่อน และพบปัญหาจำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ไม่เพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกไม่ทันสมัย และงบประมาณจำกัดขาดการสนับสนุนงบประมาณ

ส่วนความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่า หน่วยงานฝึกอบรมต้องดำเนินการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะเทคนิคใหม่ ๆ และหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน หลักสูตรความสามารถ

พัฒนาสื่อการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ เทคนิคการบริการที่ดีหลักสูตรการสร้างนวัตกรรมการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้นและจัดศึกษาดูงานหรือสัมมนาเชิงวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของการเป็นวิทยากรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุด เรื่อง ขาดการสนับสนุนให้วิทยากรฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ยังพบปัจจัยด้านกายภาพของวิทยากรฝึกอบรม ได้แก่ สุขภาพ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ จิตบริการ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

2. แนวทางจะพัฒนาเพื่อให้ขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันสอดคล้องกับขีดความสามารถของวิทยากร ตามที่หน่วยงานคาดหวังไว้ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ต้องมีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้วิทยากรฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทั้งด้านวิชาการและงบประมาณ

3. ขีดความสามารถที่ควรมีการพัฒนามากที่สุดและวิธีการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถจากการศึกษาพบว่าควรพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ โดยเฉพาะด้านระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมด้านจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารจัดการ ด้านกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมซึ่งควรจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน

4.1.2 การศึกษาช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

การศึกษาช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำผลการศึกษาจากข้อสรุปที่ได้รับ ไปดำเนินการกำหนดแนวทาง เพื่อกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกได้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสร้างเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 การประเมินหัวข้อขีดความสามารถและกำหนดขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่คาดหวัง

ส่วนที่ 3 การประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบัน

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

4.1.2.1 ส่วนที่ 1 การสร้างเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยการสร้างพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (training instructor competency dictionary) ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อขีดความสามารถจำนวน 9 หัวข้อ ซึ่งได้ประยุกต์ใช้จากกรอบขีดความสามารถ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้แก่ หัวข้อ (1) ถึงหัวข้อ (5) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ หัวข้อ (6) ถึงหัวข้อ (7) และ International Board of Standards for Training Performance and Instruction (IBSTPI) ได้แก่ หัวข้อ (8) ถึงหัวข้อ (9) และนำมาสรุปเป็นหัวข้อเพื่อประกอบการสร้างพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้แก่

- 1) หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement motivation)
- 2) หัวข้อการบริการที่ดี (Service mind)
- 3) หัวข้อความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 4) หัวข้อการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 5) หัวข้อจริยธรรม (Integrity)
- 6) หัวข้อการพัฒนาตนเอง (Self-development)
- 7) หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Innovative thinking)
- 8) หัวข้อการบริหารจัดการ (Management)
- 9) หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม (Strategies and instructional methods)

2. สร้างพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Training Instructor Competency Dictionary: TICCD) ซึ่งเป็นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมโดยการนำหัวข้อขีดความสามารถมากำหนดเกณฑ์ระดับขีดความสามารถของแต่ละหัวข้อพร้อมกำหนดคำอธิบายขีดความสามารถ ในแต่ละประเด็นตามแนวคิดของ ฌองคัวท์ แสันทอง (2547, หน้า 63) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มีรายละเอียด ดังนี้

1) ขีดความสามารถที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement motivation)

คำอธิบายขีดความสามารถ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องทั้งยังหมาย

รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่อาจมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับที่ 0 ไม่แสดงขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี

ระดับที่ 2 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ระดับที่ 3 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระดับที่ 4 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และสามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน

ระดับที่ 5 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2) ขีดความสามารถที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind)

คำอธิบายขีดความสามารถ ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ระดับที่ 0 ไม่แสดงขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ

ระดับที่ 2 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับผู้รับบริการ

ระดับที่ 3 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก

ระดับที่ 4 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้

ระดับที่ 5 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ

3) ขีดความสามารถที่ 3 ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

คำอธิบายขีดความสามารถ ความสนใจใฝ่รู้ สำนึก ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับที่ 0 ไม่แสดงขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ 2 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน

ระดับที่ 3 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ระดับที่ 4 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 5 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาการด้านต่าง ๆ

4) ขีดความสามารถที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

คำอธิบายขีดความสามารถ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ระดับที่ 0 ไม่แสดงขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ

ระดับที่ 2 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ระดับที่ 3 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม

ระดับที่ 4 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ระดับที่ 5 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ

5) ขีดความสามารถที่ 5 จริยธรรม (Integrity)

คำอธิบายขีดความสามารถ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรี

แห่งอาชีพ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลัก ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ 0 ไม่แสดงขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 มีความซื่อสัตย์สุจริต

ระดับที่ 2 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้

ระดับที่ 3 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการและ

จรรยาบรรณของวิชาชีพ

ระดับที่ 4 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และสร้างคุณูปการ

ระดับที่ 5 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อสังคม

บุคลิกธรรม

6) ขีดความสามารถที่ 6 การพัฒนาตนเอง (Self-development)

คำอธิบายขีดความสามารถ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการพัฒนาแนวความคิด วิธีการใหม่ ๆ ให้กับการทำงานของตน มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ระดับที่ 0 ไม่แสดงขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ

และวิชาชีพ

ระดับที่ 2 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และการสร้างองค์ความรู้และ

นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ระดับที่ 3 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และพัฒนาแนวความคิด

วิธีการใหม่ ๆ ให้กับการทำงานของตน

ระดับที่ 4 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และการแลกเปลี่ยนความ

คิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ระดับที่ 5 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และการสร้างองค์ความรู้และ

นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

7) ขีดความสามารถที่ 7 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Innovative thinking)

คำอธิบายขีดความสามารถ การกล้าคิดอย่างแตกต่าง และเปิดใจกว้างรับโอกาสและความเป็นไปได้อื่น ๆ พร้อมทั้งเรียนรู้และทดลองแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและร่วมสร้างสรรค์คิดริเริ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 0 ไม่แสดงขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 มีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ระดับที่ 2 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และพัฒนาแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานของตน

ระดับที่ 3 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และแนะนำสอนให้ผู้อื่นในหน่วยงานของตนในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน

ระดับที่ 4 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และสามารถคิดนอกกรอบ

ระดับที่ 5 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับองค์กร

8) ขีดความสามารถที่ 8 การบริหารจัดการ (Management)

คำอธิบายขีดความสามารถ ความสามารถในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความปลอดภัยของผู้เข้ารับการฝึกกำกับดูแลสถานที่ฝึกอบรมการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญออกแบบ เลือกใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี หลักสูตร เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ อย่างคุ้มค่าเหมาะสม และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ระดับที่ 0 ไม่แสดงขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความปลอดภัยของผู้เข้ารับการฝึก

ระดับที่ 2 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และกำกับดูแลสถานที่ฝึกอบรม

ระดับที่ 3 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ

ระดับที่ 4 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และออกแบบ เลือกใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี หลักสูตร เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ อย่างคุ้มค่าเหมาะสม

ระดับที่ 5 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และการวัดประเมินผลการเรียนรู้กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

9) ขีดความสามารถที่ 9 กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม (Strategies and instructional methods)

คำอธิบายขีดความสามารถ ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการ ฝึกอบรมมีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่น สามารถประยุกต์ใช้ได้ตามสถานการณ์จัดการ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญและกำหนดความต้องการฝึกอบรมออกแบบและวางแผน

ฝึกอบรม จัดฝึกอบรมและประเมินผลการฝึกอบรม อีกทั้งมีการปรับปรุงกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 0 ไม่แสดงขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่นสามารถประยุกต์ใช้ได้ตามสถานการณ์

ระดับที่ 2 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และกำหนดความต้องการ

ระดับที่ 3 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 ฝึกอบรมและจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญ

ระดับที่ 4 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และออกแบบ วางแผนฝึกอบรม จัดฝึกอบรมและประเมินผลการฝึกอบรม

ระดับที่ 5 แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และปรับปรุงกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ

เมื่อกำหนดเกณฑ์ระดับขีดความสามารถของแต่ละหัวข้อพร้อมกำหนดคำอธิบายขีดความสามารถแล้ว นำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อการประเมินหัวข้อขีดความสามารถและกำหนดขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่คาดหวัง ต่อไป

4.1.2.2 ส่วนที่ 2 การประเมินหัวข้อขีดความสามารถและกำหนดขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่คาดหวัง (Expected competency)

เมื่อได้เกณฑ์ระดับขีดความสามารถของแต่ละหัวข้อพร้อมกำหนดคำอธิบายขีดความสามารถแล้ว ดำเนินการกำหนดหัวข้อขีดความสามารถแล้ว ขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยได้นำหัวข้อเหล่านั้น ไปนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและประเมินหัวข้อขีดความสามารถและนำขีดความสามารถที่คาดหวังผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินหัวข้อขีดความสามารถ

ผู้วิจัยนำหัวข้อขีดความสามารถที่ได้มีจำนวน 9 หัวข้อ ไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและประเมินหัวข้อขีดความสามารถตามแนวคิดของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 70) ซึ่งในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินหัวข้อขีดความสามารถดังกล่าวว่ามีความจำเป็นต่อการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมหรือไม่ โดยใช้สถานการณ์ของการฝึกอบรม ปัญหาการดำเนินการฝึกอบรมของวิทยากรฝึกอบรม ความต้องการการพัฒนาของวิทยากรฝึกอบรม ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และลักษณะของขีดความสามารถของผู้ประสบความสำเร็จเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเพื่อแสดงความเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถแต่ละหัวข้อว่ามีความจำเป็นหรือไม่ เมื่อได้ข้อสรุปหัวข้อที่จะพัฒนาแล้ว จึงนำหัวข้อขีดความสามารถดังกล่าวไปกำหนดขีดความสามารถที่คาดหวังโดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่ายวิทยากรฝึกอบรมควรมีขีดความสามารถอยู่ในระดับใดจึง

จะทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพวิทยากรฝึกอบรมการดำเนินการดังกล่าวทำให้ได้หัวข้อขีดความสามารถที่ต้องนำไปพัฒนาจำนวน 9 หัวข้อ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) บริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) จริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม (6) การพัฒนาตนเอง (7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (8) การบริหารจัดการ (9) กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม ตามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินหัวข้อทั้ง 9 ข้อ ว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินหัวข้อขีดความสามารถจำนวน 9 หัวข้อ

หัวข้อขีดความสามารถ	ความจำเป็นต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน			คะแนน (Mode)
	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (คน)			
	จำเป็น	ไม่จำเป็น	ไม่แน่ใจ	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3	0	0	3
2. บริการที่ดี	3	0	0	3
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3	0	0	3
4. จริยธรรม	3	0	0	3
5. การทำงานเป็นทีม	3	0	0	3
6. การพัฒนาตนเอง	3	0	0	3
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2	1	0	3
8. การบริหารจัดการ	2	1	0	3
9. กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	3	0	0	3

จากตารางที่ 4.4 ผลการประเมินหัวข้อขีดความสามารถปรากฏผลว่า ค่าฐานนิยมของผู้เชี่ยวชาญ ได้ประเมินหัวข้อขีดความสามารถ จำนวน 9 หัวข้อปรากฏผลว่า ค่าฐานนิยมของผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นร่วมกันว่ามีความจำเป็นต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งหมายถึงหัวข้อขีดความสามารถ จำนวน 9 หัวข้อ ที่ต้องนำไปใช้ในการกำหนดระดับการพัฒนา เพื่อลดช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

2. ระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง

จากผลการศึกษาพบว่า หัวข้อขีดความสามารถที่ค้นพบจากช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ที่ต้องนำไปพัฒนาเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวและเพิ่มขีดความสามารถ ให้มีพฤติกรรมที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และขีดความสามารถจะ

บอกได้ว่าพนักงานคนใดจะต้องอบรมในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ตรงกับตำแหน่งงานปัจจุบันหรือเพื่อรองรับงานในตำแหน่งสูงขึ้นไป ตามแนวคิดของ Rylatt and Lohan (Rylatt & Lohan, 1995, p. 59) และจากหัวข้อที่ต้องนำไปพัฒนา มีทั้งสิ้น 9 หัวข้อข้างต้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้กำหนดระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งการกำหนดระดับขีดความสามารถดังกล่าว จะถูกนำไปใช้ในการกำหนดระดับการพัฒนา เพื่อลดช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

ตารางที่ 4.5 ระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง

หัวข้อขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง ที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (คน)		ระดับขีด ความสามารถ ที่คาดหวัง (ค่า Mode)
	ระดับ 4	ระดับ 5	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	1	4
2. บริการที่ดี	2	1	4
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	1	4
4. จริยธรรม	2	1	4
5. การทำงานเป็นทีม	2	1	4
6. การพัฒนาตนเอง	3	0	4
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3	0	4
8. การบริหารจัดการ	3	0	4
9. กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	3	0	4

จากตารางที่ 4.5 ระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประเมินระดับขีดความสามารถที่คาดหวังในแต่ละหัวข้อ ปรากฏผลว่า ค่าฐานนิยมของผู้เชี่ยวชาญที่ต้องการให้วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง อยู่ในระดับ 4 และ 5 และค่าฐานนิยมระดับขีดความสามารถที่คาดหวังไว้ อยู่ในระดับ 4 ได้แก่ หัวข้อการพัฒนาตนเอง หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หัวข้อการบริหารจัดการ และหัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมซึ่งนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดระดับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบันต่อไป

4.1.2.3 ประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบัน (Actual competency)

หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและประเมินหัวข้อและกำหนดระดับขีดความสามารถที่คาดหวังแล้ว มีจำนวนหัวข้อขีดความสามารถที่ต้องนำไปประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบัน โดยใช้แบบประเมินตามพจนานุกรมขีดความสามารถที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. การประเมินขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายหัวข้อขีดความสามารถ

การประเมินขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายหัวข้อขีดความสามารถโดยใช้แบบประเมินตามพจนานุกรมขีดความสามารถ ไปประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบันมีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.6 การประเมินขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายหัวข้อขีดความสามารถก่อนการพัฒนา

หัวข้อขีดความสามารถ	จำนวนวิทยากรฝึกอบรม					รวม (คน)
	แบ่งตามระดับขีดความสามารถก่อนการพัฒนา (คน)					
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0	6	15	9	0	30
2. บริการที่ดี	0	1	19	10	0	30
3. การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0	1	19	10	0	30
4. จริยธรรม	0	0	7	23	0	30
5. การทำงานเป็นทีม	0	0	17	13	0	30
6. การพัฒนาตนเอง	0	0	20	10	0	30
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0	4	21	5	0	30
8. การบริหารจัดการ	0	1	20	9	0	30
9. กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	0	1	19	10	0	30

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการประเมินขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายหัวข้อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมก่อนการพัฒนา พบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถก่อนการพัฒนา ซึ่งต่ำกว่าระดับขีดความสามารถที่คาดหวังไว้ ที่ระดับ 3 ได้แก่ หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 21 คน รองลงมาหัวข้อการพัฒนาตนเอง หัวข้อการบริหารจัดการ จำนวน 20 คน และหัวข้อการบริการที่ดี หัวข้อการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจำนวน 19 คน ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่าวิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถก่อนการพัฒนา ซึ่งต่ำกว่าระดับขีดความสามารถที่คาดหวังไว้ ที่ระดับ 2 ได้แก่ หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 6 คน และ

หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 4 คน และจากค่านิยามของผู้เชี่ยวชาญที่ต้องการให้วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง ต้องไม่ต่ำกว่าระดับ 4 ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาในทุกหัวข้อขีดความสามารถให้สูงขึ้น เนื่องจากระดับขีดความสามารถในปัจจุบันมีความแตกต่างกับระดับขีดความสามารถที่คาดหวังไว้

2. การประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเป็นรายบุคคล

การประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบันเป็นรายบุคคล ที่อาสาเข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 คน ก่อนการพัฒนา ผู้วิจัยได้ประมวลผลและสังเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติฐานนิยม (mode) ซึ่งค่าฐานนิยมเป็นค่าที่ได้จากการหาค่าของข้อมูลระดับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมมี ซึ่งมียกค่าระดับที่มีความถี่ที่ซ้ำกันมากที่สุด ของข้อมูลชุดหนึ่ง ๆ และค่าฐานนิยมดังกล่าวเป็นค่าที่เหมาะสมที่ผู้วิจัยใช้เป็นตัวแทนของข้อมูล

ตารางที่ 4.7 การประเมินขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายบุคคลก่อนการพัฒนา

รหัส	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	การพัฒนาตนเอง	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	การบริหารจัดการ	กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	ค่าฐานนิยม
001	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
002	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
003	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
004	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
005	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
006	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3
007	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
008	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
009	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
010	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
011	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2
012	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
013	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
014	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
015	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
016	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
017	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
018	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รหัส	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การสร้างความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	การพัฒนาตนเอง	ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	การบริหารจัดการ	กลยุทธ์และวิธีการ ฝึกอบรม	ค่านิยม
019	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
020	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
021	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
022	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
023	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
024	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
025	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
026	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
027	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
028	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
029	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
030	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
ค่าฐาน นิยม	3	3	3	4	3	3	3	3	3	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการประเมินขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายบุคคล ก่อนการพัฒนา จัดกลุ่มตามค่าฐานนิยมรายบุคคลซึ่งค่าฐานนิยมที่ระดับ 3 จำนวน 8 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หัวข้อการบริการที่ดี หัวข้อการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หัวข้อการทำงานเป็นทีม หัวข้อการพัฒนาตนเอง หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หัวข้อการบริหารจัดการ หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนค่าฐานนิยม ที่ระดับ 4 จำนวน 1 หัวข้อ คือ หัวข้อจริยธรรม ซึ่งจากค่าฐานนิยมของผู้เชี่ยวชาญที่ต้องการให้วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง ต้องไม่ต่ำกว่าระดับ 4 ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาในทุกหัวข้อขีดความสามารถ ให้สูงขึ้น เนื่องจากระดับขีดความสามารถในปัจจุบันมีความแตกต่างกับระดับขีดความสามารถที่คาดหวังไว้

ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินขีดความสามารถในปัจจุบัน จัดกลุ่มตามค่าฐานนิยมรายบุคคล

ระดับขีดความสามารถ ค่าฐานนิยม)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1	0	0.00
2	1	3.33
3	20	66.67
4	9	30.00
5	0	0.00
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับขีดความสามารถในปัจจุบัน จัดกลุ่มตามค่าฐานนิยมรายบุคคล ในระดับที่ 3 มีค่าความถี่สูงสุด จำนวน 20 คน หรือร้อยละ 66.67 ส่วนลำดับรองลงมา อยู่ในระดับที่ 4 จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 30.00 และในระดับที่ 2 จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

4.1.2.4 ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

การประเมินช่องว่างของขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม แต่ละราย และในแต่ละหัวข้อขีดความสามารถโดยหาผลต่างระหว่างขีดความสามารถในปัจจุบัน ของวิทยากรฝึกอบรม หรือระดับพฤติกรรมในปัจจุบัน ที่วัดได้กับขีดความสามารถที่คาดหวัง ของวิทยากรฝึกอบรมหรือระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง โดยการหาช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยใช้พจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม และนำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณตามสูตรคำนวณดังนี้ (ธารงศักดิ์ คงสาส์น, 2550, หน้า 117)

$$A = B - C$$

เมื่อ A = ช่องว่างขีดความสามารถ

B = ขีดความสามารถในปัจจุบัน

C = ขีดความสามารถที่คาดหวัง

ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินช่องว่างจิตความสามารถเป็นรายบุคคลก่อนการพัฒนา

รหัส	การมุ่งผลสัมฤทธิ์			บริการที่ดี			การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			จริยธรรม			การทำงานเป็นทีม			การพัฒนาตนเอง			ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			การบริหารจัดการ			กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม			ค่าฐานนิยม
	ผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	การพัฒนาตนเอง	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	การบริหารจัดการ	กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	ผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	การพัฒนาตนเอง	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	การบริหารจัดการ	กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	ผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	การพัฒนาตนเอง	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	การบริหารจัดการ	กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	
001	3	4	-1	3	4	-1	3	4	4	-1	3	4	4	-1	3	4	4	-1	3	4	4	-1	3	4	4	0	0	-1
002	4	4	0	4	4	0	3	4	4	-1	3	4	4	4	4	-1	4	4	0	3	4	4	4	4	-1	3	4	-1
003	3	4	-1	3	-1	0	3	4	4	-1	4	4	4	4	4	0	3	4	-1	4	4	4	4	4	0	3	4	-1
004	4	4	0	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	3	4	-1	3	4	4	4	4	-1	4	4	0
005	2	4	-2	3	4	-1	3	4	4	-1	3	4	4	4	4	-1	2	4	-2	3	4	4	4	4	-1	3	4	-1
006	2	4	-2	3	4	-1	4	4	4	0	4	4	4	4	4	-1	3	4	-1	4	4	4	4	4	0	3	4	-1
007	3	4	-1	3	4	-1	3	4	4	-1	4	4	4	4	4	0	3	4	-1	3	4	4	4	4	-1	3	4	-1
008	3	4	-1	4	4	0	3	4	4	-1	4	4	4	4	4	0	3	4	-1	3	4	4	4	4	-1	3	4	-1
009	4	4	0	3	4	-1	3	4	4	-1	4	4	4	4	4	-1	3	4	-1	3	4	4	4	4	-1	3	4	-1
010	4	4	0	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4	4	4	-1	3	4	-1	4	4	4	4	4	0	4	4	0
011	2	4	-2	2	4	-2	2	4	4	-2	4	4	4	4	4	-1	3	4	-1	3	4	4	4	4	-2	2	4	-2
012	3	4	-1	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	3	4	-1	4	4	4	4	4	0	4	4	0
013	3	4	-1	3	4	-1	4	4	4	0	4	4	4	4	4	-1	3	4	-1	4	4	4	4	4	0	3	4	-1
014	3	4	-1	3	4	-1	3	4	4	-1	4	4	4	4	4	0	3	4	-1	3	4	4	4	4	-1	4	4	0
015	2	4	-2	3	4	-1	3	4	4	-1	3	4	4	4	4	-1	2	4	-2	3	4	4	4	4	-1	3	4	-1

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รหัส	การสร้างความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ												จริยธรรม			การทำงานเป็นทีม			การพัฒนา ตนเอง		ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์			การบริหารจัดการ			กลยุทธ์และ วิธีการฝึกอบรม		ค่าฐานนิยม		
	การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์		บริการที่ดี		ความพึงพอใจ		ความซื่อสัตย์		ความรับผิดชอบ		ความสุจริต		ความซื่อสัตย์		ความซื่อสัตย์		ความซื่อสัตย์		ความซื่อสัตย์		ความซื่อสัตย์		ความซื่อสัตย์		ความซื่อสัตย์		ความซื่อสัตย์				
	ผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	ความพึงพอใจ	ความซื่อสัตย์	ความรับผิดชอบ	ความสุจริต	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์	ความซื่อสัตย์			
016	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	0	-1
017	4	4	0	4	4	0	3	4	-1	3	4	0	3	4	-1	4	4	0	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	-1
018	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	4	4	0	4	4	0	3	4	-1	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	-1
019	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	0
020	2	4	-2	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	2	4	-2	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	-1
021	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	-1
022	3	4	-1	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	0
023	4	4	0	3	4	-1	3	4	-1	4	4	-1	3	4	-1	4	4	0	3	4	-1	4	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	-1
024	3	4	-1	4	4	0	3	4	-1	4	4	-1	4	4	0	3	4	-1	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	0
025	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	0	0
026	2	4	-2	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-2	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	-2
027	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	-1
0280	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	-1
029	3	4	-1	3	4	-1	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	0
030	4	4	0	3	4	-1	4	4	0	4	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	3	4	-1	-1

ตารางที่ 4.10 ผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถในปัจจุบัน จัดกลุ่มตามค่าฐานนิยมรายบุคคล

ระดับช่องว่างขีดความสามารถ (ค่าฐานนิยม)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
-2	2	6.67
-1	20	66.66
0	8	26.67
รวม	30	100.00

หมายเหตุ. 1. ค่า 0 หมายถึง ไม่มีช่องว่าง

2. ค่า -1 หมายถึงวิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่ระดับ 3 ซึ่งต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ที่ระดับ 4
3. ค่า -2 หมายถึงวิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่ระดับ 2 ซึ่งต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ที่ระดับ 4

จากตารางที่ 4.10 แสดงถึงการสังเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติฐานนิยม (mode) หาค่าที่ซ้ำกันมากที่สุดของข้อมูลชุดหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นค่าฐานนิยมเป็นตัวแทนของข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยได้นำค่าฐานนิยมที่ได้ มาแยกพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่มีช่องว่างขีดความสามารถ อยู่ระหว่าง -1 ซึ่งหมายถึง วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่ ระดับ 3 ซึ่งต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ที่ระดับ 4 จำนวน 20 คน หรือร้อยละ 66.66 และวิทยากรฝึกอบรมมีช่องว่างขีดความสามารถ อยู่ระหว่าง -2 จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 6.66 ซึ่งหมายถึง วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่ระดับ 2 ซึ่งต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ที่ระดับ 4 และนอกจากนี้พบว่า มีวิทยากรฝึกอบรมที่มีระดับขีดความสามารถเท่ากับระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง ตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ที่ระดับ 4 จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 26.67 จะเห็นได้ว่า เมื่อผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถในปัจจุบันของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นรายบุคคลแล้ว ส่วนใหญ่มีระดับต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยากรฝึกอบรม ต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างจริงจัง ถึงแม้ว่าขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยภาพรวมตามค่าฐานนิยม จะไม่มีช่องว่างขีดความสามารถ จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 26.67 ดังนั้น ในทางปฏิบัติยังคงต้องคำนึงและพิจารณาถึงขีดความสามารถเป็นรายข้อด้วย เพราะว่ามีวิทยากรฝึกอบรมรายใด ที่ไม่มีช่องว่างขีดความสามารถทุกหัวข้อ จึงจำเป็นต้องพัฒนาในหัวข้อต่าง ๆ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดและคาดหวังไว้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถครบถ้วนทุกหัวข้อเพื่อการพัฒนาต่อไป

ตารางที่ 4.11 จำนวนวิทยากรฝึกอบรมแบ่งตามระดับขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายบุคคล
ก่อนการพัฒนา

หัวข้อขีดความสามารถ	จำนวนวิทยากรฝึกอบรม			รวม (คน)
	แบ่งตามระดับขีดความสามารถ			
	ก่อนการพัฒนา (คน)			
	0	-1	-2	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	9	15	6	30
2. บริการที่ดี	10	19	1	30
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	10	19	1	30
4. จริยธรรม	23	7	0	30
5. การทำงานเป็นทีม	14	16	0	30
6. การพัฒนาตนเอง	10	20	0	30
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5	21	4	30
8. การบริหารจัดการ	9	20	1	30
9. กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	10	19	1	30

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรม มีระดับขีดความสามารถในปัจจุบันเป็นรายบุคคล มีช่องว่างขีดความสามารถมากที่สุด ในหัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์พบว่า วิทยากรฝึกอบรม จำนวน 6 ราย มีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ในระดับ -2 ซึ่งในหัวข้อนี้เป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพ ดังนั้นการให้ข้อมูลของวิทยากรฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้วิทยากรฝึกอบรมได้ตระหนักในเรื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีระดับสูงขึ้น

หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า วิทยากรฝึกอบรม จำนวน 4 คน มีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ในระดับ -2 ซึ่งเป็นประเด็น พัฒนาแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ สำหรับองค์กร มีการประดิษฐ์คิดค้นผลิตภัณฑ์ใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ออกแบบการสร้างการนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรมมองโลกในแง่ดี และชอบคิดสร้างสรรค์ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ แสดงให้เห็นว่า ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถในประเด็นนี้

หัวข้อบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การบริหารจัดการ กลยุทธ์ และวิธีการฝึกอบรม พบว่า วิทยากรฝึกอบรม ซึ่งทั้ง 4 หัวข้อ ๆ ละจำนวน 1 คน มีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ในระดับ -2 และหัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง และการบริหารจัดการ พบว่า วิทยากรฝึกอบรม มีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ในระดับ -1 ซึ่งในแต่ละหัวข้อช่องว่างเรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนการพัฒนาขีดความสามารถ

ขีดความสามารถ	จำนวนวิทยากรฝึกอบรมช่องว่างขีดความสามารถ ก่อนการพัฒนา (n = 30)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	21	70.00
2. บริการที่ดี	20	66.67
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	20	66.67
4. จริยธรรม	7	23.33
5. การทำงานเป็นทีม	17	56.67
6. การพัฒนาตนเอง	20	66.67
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	25	83.33
8. การบริหารจัดการ	21	70.00
9. กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	20	66.67

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนการพัฒนา ซึ่งแบ่งตามหัวข้อขีดความสามารถของวิทยากร จำนวน 30 คน พบว่า ในประเด็นหัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีช่องว่างขีดความสามารถ จำนวน 25 คน หรือร้อยละ 83.33 ลำดับรองลงมา คือ ประเด็นหัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และประเด็นหัวข้อการบริหารจัดการมีช่องว่างขีดความสามารถ จำนวน 21 คน หรือร้อยละ 70.00 และประเด็นหัวข้อการบริการที่ดี ประเด็นหัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ประเด็นหัวข้อการพัฒนาตนเอง และในประเด็นหัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม มีช่องว่างขีดความสามารถ จำนวน 20 คน หรือร้อยละ 66.67 ตามลำดับ

4.1.3 ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมก่อนการพัฒนา

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมโดยการสอบถามวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 คน ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรประเภทกลุ่มด้วยกัน โดยใช้ไคสแควร์ (Chi Square: χ^2) เพื่อนำผลสรุปความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ไปใช้ประกอบในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมนอกจากนี้ ความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อนการพัฒนา โดยใช้สถิติของค่า Kendall's tau-c เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จำนวน 2 ตัว เนื่องจากตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา จำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น และค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม เป็นตัวแปรที่อยู่ในมาตราการจัดระดับ (ordinal scale) มีผลการศึกษาดังนี้ต่อไป

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัย	การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์		บริการที่ดี		การส่งเสริม เครือข่ายในวง อาชีพ		จริยธรรม		การทำงานเป็นทีม		การพัฒนา ตนเอง		ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		การบริหารจัดการ		กลยุทธ์และ วิธีการฝึกอบรม	
	χ^2 tau-c	Sig. tau-c	χ^2 tau-c	Sig. tau-c	χ^2 tau-c	Sig. tau-c	χ^2 tau-c	Sig. tau-c	χ^2 tau-c	Sig. tau-c	χ^2 tau-c	Sig. tau-c	χ^2 tau-c	Sig. tau-c	χ^2 tau-c	Sig. tau-c	χ^2 tau-c	Sig. tau-c
ระดับมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ	3.18	.789	3.31	.768	3.31	.768	2.05	.562	5.39	.145	3.00	.392	3.52	.741	3.50	.744	4.57	.600
การหาความรู้ เพิ่มเติม	4.98	.546	3.85	.697	5.59	.470	1.37	.712	4.50	.212	3.74	.290	9.94	.127	5.49	.483	9.02	.172
ค่าจ้างของวิทยากร ฝึกอบรม	.117	.129	.142	.199	.276	.046	.053	.708	.133	.371	.160	.222	-.080	.543	.037	.656	.060	.588
ความเหมาะสมของ ค่าจ้างของวิทยากร ฝึกอบรม	1.72	.786	6.35	.174	8.57	.073	3.40	.182	1.22	.542	3.94	.139	0.21	.994	2.81	.589	2.56	.634

หมายเหตุ. ** นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ค่า Kendall's tau-c (ใช้วิเคราะห์ปัจจัยอายุระดับการศึกษาจำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมจำนวนผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่น และค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม)

จากตารางที่ 4.13 แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าไคสแควร์ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีผลการศึกษา ดังนี้

1. การประสานงานทางโทรศัพท์กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีสถิติค่า Chi-square เท่ากับ 13.30 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติค่าที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าการประสานงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรมกับวิทยากรฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าหากมีการประสานงานกันหรือร่วมมือกันมากขึ้น จะสามารถส่งผลให้ขีดความสามารถความสามารถหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. การประสานงานทางโทรศัพท์กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถการบริการที่ดี โดยมีสถิติค่า Chi-square เท่ากับ 12.89 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติค่าที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าการประสานงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรมกับวิทยากรฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าหากมีการประสานงานกันหรือร่วมมือกันมากขึ้น จะสามารถส่งผลให้ขีดความสามารถการบริการที่ดีมากขึ้น

3. การประสานงานทางโทรศัพท์กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถการพัฒนาตนเอง โดยมีสถิติค่า Chi-square เท่ากับ 82.82 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติค่าที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าการประสานงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าหากมีการประสานงานกันหรือร่วมมือกันมากขึ้น จะสามารถส่งผลให้ขีดความสามารถการพัฒนาตนเองมากขึ้น

4. ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถการบริหารจัดการ โดยมีสถิติค่า Chi-square เท่ากับ 32.97 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติค่าที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษา บ่งบอกถึง วิทยากรฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

นอกจากนี้ ความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อนการพัฒนา โดยใช้สถิติของค่า Kendall's tau-c เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จำนวน 2 ตัว เนื่องจากตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา จำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น และค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งเป็นตัวแปรที่อยู่ในมาตราการจัดระดับ (ordinal scale) มีผลการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้าน

การทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารจัดการ มีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก

2. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งมีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก

3. ปัจจัยด้านจำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารจัดการ มีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก

4. ปัจจัยด้านจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการบริหารจัดการ มีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก

5. ปัจจัยด้านค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก

4.2 รูปแบบแนวทางและวิธีการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากผลการศึกษาข้างต้น สามารถนำมากำหนดรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 3 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังนี้

ผลการประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม พบว่า วิทยากรฝึกอบรม ยังมีช่องว่างขีดความสามารถ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิทยากรฝึกอบรม มีขีดความสามารถไม่ถึงระดับที่ ผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดระดับขีดความสามารถที่คาดหวังไว้ จำนวน 9 หัวข้อ ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) บริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) จริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม (6) การพัฒนาตนเอง (7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (8) การบริหารจัดการ (9) กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม

ส่วนแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ที่ได้จากข้อมูลแบบสอบถามวิทยากรที่อาสาเข้าร่วมโครงการ ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จ และจาก

การสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานเครือข่ายสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ได้ให้ความเห็นในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนา ออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม (training) และการเยี่ยมเยือนและให้คำปรึกษา (visiting and advice)

หลังจากที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมแล้ว ได้นำแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถดังกล่าว ไปตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญ การกำหนดกรอบและการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถ ออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

4.2.1 กำหนดกรอบในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้กำหนดตามข้างต้น ใช้วิธีการพัฒนาขีดความสามารถ โดยการฝึกอบรมจากวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สรุปหัวข้อที่ต้องพัฒนา ดังนี้

4.2.1.1 ขีดความสามารถที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้แก่ หัวข้อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหัวข้อระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.2.1.2 ขีดความสามารถที่ 2 การบริการที่ดีได้แก่ หัวข้อการบริการที่ดี

4.2.1.3 ขีดความสามารถที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้แก่ หัวข้อการประยุกต์ใช้งานวิชาการและเทคโนโลยีการฝึกอบรม

4.2.1.4 ขีดความสามารถที่ 4 จริยธรรมได้แก่ หัวข้อระบบคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.2.1.5 ขีดความสามารถที่ 5 การทำงานเป็นทีมได้แก่ หัวข้อการสร้างและพัฒนาทีมงาน

4.2.1.6 ขีดความสามารถที่ 6 การพัฒนาตนเองได้แก่ หัวข้อการพัฒนาองค์ความรู้ของวิทยากรฝึกอบรม

4.2.1.7 ขีดความสามารถที่ 7 ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ได้แก่ หัวข้อความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมกับการเปลี่ยนแปลง

4.2.1.8 ขีดความสามารถที่ 8 การบริหารจัดการได้แก่ หัวข้อการบริหารจัดการและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

4.2.1.9 ขีดความสามารถที่ 9 กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมได้แก่ หัวข้อกลยุทธ์และกระบวนการฝึกอบรม

4.2.2 การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เมื่อได้ผลจากการศึกษา จากข้อมูลความต้องการการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรม และได้้นำข้อมูลนำเสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้

กำหนดหัวข้อ เนื้อหาและวิธีการพัฒนา เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

4.2.2.1 กำหนดกรอบแผนการฝึกอบรมโดยการกำหนดหลักสูตรเพื่อกำหนดหัวข้อ เนื้อหา และวิธีการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยวิธีการฝึกอบรมและมุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ให้กับวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการ เพื่อเกิดการพัฒนาขีดความสามารถ

4.2.2.2 ทำความเข้าใจกับวิทยากรฝึกอบรม ได้แก่ การเตรียมตัว ซึ่งแจ้งกำหนดการ และกระบวนการฝึกอบรม

4.2.2.3 ติดต่อประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาฝึกอบรม และเชิญวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการ

4.2.2.4 เตรียมสถานที่ฝึกอบรม จัดเตรียมสื่อวัสดุประกอบการฝึกอบรม

4.2.2.5 ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยใช้วิธีการฝึกอบรมและการตรวจเยี่ยมให้คำปรึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงช่องว่างขีดความสามารถที่ยังขาดอยู่ พบว่า ควรจะดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถที่หลากหลายวิธี เพื่อลดช่องว่างที่มีอยู่ให้ได้นั้น อาจต้องใช้วิธีการหลายอย่าง เช่น การฝึกอบรม การตรวจเยี่ยมให้คำปรึกษา เป็นต้น เพื่อให้วิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 30 คน ให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ โดยแบ่งหัวข้อที่ต้องพัฒนา ได้แก่

1. การพัฒนาขีดความสามารถ โดยวิธีการฝึกอบรม ซึ่งได้กำหนดขึ้นระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554 ถึงวันที่ 2 ธันวาคม 2554 รวมระยะเวลา 3 วัน

1) หัวข้อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหัวข้อระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ตลอดจนการเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เพื่อรองรับการแข่งขันในระดับสากลเรียนรู้เกี่ยวกับการนำการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ เกณฑ์การประกันคุณภาพ 7 มาตรฐาน 30 ข้อกำหนดและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) หัวข้อการบริการที่ดีดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการจิตสำนึกของงานบริการ จิตสำนึกและทัศนคติต่องานบริการกลวิธีการสร้าง SERVICE MIND มนุษย์สัมพันธ์กับการบริการที่ดี

3) หัวข้อการประยุกต์ใช้งานวิชาการและเทคโนโลยีการฝึกอบรมดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้งานวิชาการและเทคโนโลยีการฝึกอบรม ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้แก่ สื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ บทเรียนด้วยคอมพิวเตอร์ ตลอดจนสามารถสร้างและนำเสนอผ่านสื่อคอมพิวเตอร์ เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) หัวข้อจริยธรรม ดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการระบบคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนพฤติกรรมและจริยธรรมในการทำงานของคนทำงานพึงมี

5) หัวข้อการสร้างและพัฒนาทีมงานดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการการสร้างและพัฒนาทีมงานความหมายของทีมและความสำคัญของการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน การละลายพฤติกรรม การบริหารทีมงาน การบริหารความขัดแย้งในทีมงาน

6) หัวข้อการพัฒนาองค์ความรู้ของวิทยากรฝึกอบรมดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการ ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และพัฒนางานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

7) หัวข้อความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมกับการเปลี่ยนแปลงดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการเปลี่ยนแปลง

8) หัวข้อการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการบริหารจัดการหลักสูตรการฝึกอบรมการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึก

9) หัวข้อกลยุทธ์และกระบวนการฝึกอบรมดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการ กลยุทธ์ กระบวนการฝึกอบรม และวิธีการประยุกต์ใช้ในการการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. การพัฒนาขีดความสามารถ โดยวิธีการตรวจเยี่ยมให้คำปรึกษา ซึ่งหลังจากที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขีดความสามารถ โดยวิธีการฝึกอบรมแล้วระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554 ถึง วันที่ 2 ธันวาคม 2554 เสร็จแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่ หม่อมหลวงบุญทวีภักดิ์ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นางสาวเกตุร คลารุ่งเรือง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก และนายสะอาด ปัญญาดี นักวิชาการการศึกษา 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 เชียงราย ตรวจเยี่ยมให้คำปรึกษากับวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการทุกคน

ในระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2554 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2555 รวมระยะเวลา 45 วัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสังเกตพฤติกรรมและให้คำปรึกษา เพื่อลดช่องว่างขีดความสามารถ นอกจากนี้มีการสอบถามการปฏิบัติงานของวิทยากรฝึกอบรมและให้คำแนะนำ และผู้วิจัยได้ให้ผู้ช่วยวิจัย จำนวน 2 คน ช่วยดำเนินการบันทึกข้อมูลร่วมกับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1) หัวข้อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหัวข้อระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานในตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ จำนวน 21 คน เนื่องจากทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งขึ้นอยู่กับแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละแห่ง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ได้แนะนำให้ต้องทำความเข้าใจและต้องสื่อสารหรือประสานงานให้เกิดความกระชับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้พบว่า การนำการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเรื่องที่ยากสำหรับวิทยากรฝึกอบรม วิทยากรผู้เชี่ยวชาญได้อธิบายเพิ่มเติม เรื่องที่วิทยากรฝึกอบรมไม่เข้าใจ จนทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการวิเคราะห์และการประเมินผลการฝึกอบรม

2) หัวข้อการบริการที่ดีในตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ จำนวน 20 คน วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ได้อธิบายเพิ่มเติม เรื่องที่วิทยากรฝึกอบรมไม่เข้าใจ จนทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีความเข้าใจในเรื่องกลวิธีการสร้าง SERVICE MIND มากขึ้น

3) หัวข้อการประยุกต์ใช้งานวิชาการและเทคโนโลยีการฝึกอบรมในตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ จำนวน 20 คน วิทยากรฝึกอบรมมีปัญหาเรื่องการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้แก่ สื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ บทเรียนด้วยคอมพิวเตอร์ ตลอดจนสามารถสร้างและนำเสนอผ่านสื่อคอมพิวเตอร์ วิทยากรผู้เชี่ยวชาญได้อธิบายและชี้แนะเพิ่มเติม เรื่องที่วิทยากรฝึกอบรมไม่เข้าใจ จนทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีความเข้าใจมากขึ้น

4) หัวข้อจริยธรรม ในตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ จำนวน 7 คน ซึ่งวิทยากรฝึกอบรมมีปัญหาเรื่อง อคติในการทำงานเช่น การประเมินผลการฝึกอบรมที่เป็นเชิงการประเมินเชิงพฤติกรรม และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญได้อธิบายเพิ่มเติม เรื่องประเมินผลการฝึกอบรมเชิงพฤติกรรมนั้น วิทยากรฝึกอบรมต้องให้ความสำคัญยิ่ง และให้ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน จนทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีความเข้าใจมากขึ้น

5) หัวข้อการสร้างและพัฒนาทีมงานในตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่าวิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ จำนวน 17 คน ซึ่งวิทยากรฝึกอบรม มีปัญหาเรื่อง การบริหารทีมงานและการบริหารความขัดแย้งในทีมงาน วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ได้แนะนำให้เพิ่มเติมในการ

บริการและการแก้ไขความขัดแย้งในทีมงานอาจต้องใช้บุคคลที่สามที่เป็นกลางและมีความน่าเชื่อถือมาช่วยในการตัดสินใจ จนทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีความเข้าใจและปฏิบัติได้มากขึ้น

6) หัวข้อการพัฒนาองค์ความรู้ของวิทยากรฝึกอบรมในตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ จำนวน 20 คน ซึ่งวิทยากรฝึกอบรม มีปัญหาเรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และพัฒนางาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานและวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ได้อธิบายเพิ่มเติมในเรื่องที่วิทยากรฝึกอบรมยังไม่เข้าใจ จนทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีความเข้าใจมากขึ้น

7) หัวข้อความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ก้นการเปลี่ยนแปลงในตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ จำนวน 20 คน ซึ่งวิทยากรฝึกอบรม ประสบปัญหาเรื่องความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเนื่องจากไม่มีตัวอย่างและไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ได้ชี้แนะและยกตัวอย่างความคิดสร้างสรรค์จากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นตัวอย่าง ส่วนด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เน้นให้วิทยากรฝึกอบรมต้องคิดนอกกรอบ หรือคิดให้แตกต่าง และอาจต้องใช้การสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน หรือบางครั้งอาจต้องยอมเสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จนทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีความเข้าใจมากขึ้น

8) หัวข้อการบริหารจัดการในตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ จำนวน 21 คน ซึ่งวิทยากรฝึกอบรม ยังไม่มีความชำนาญ เรื่องการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตร วิธีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึก และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ได้อธิบายเพิ่มเติม โดยให้เข้าใจเรื่องการทำงานอย่างเป็นระบบตามกระบวนการบริหารจัดการที่ดี และต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นนิสัยและอย่างถูกต้อง จนเกิดความชำนาญในที่สุดส่วนเรื่องการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ได้อธิบายเพิ่มเติมเรื่องประโยชน์ของการวิเคราะห์กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างทั้งด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

9) หัวข้อกลยุทธ์และกระบวนการฝึกอบรมในตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ จำนวน 20 คน ซึ่งวิทยากรฝึกอบรม ประสบปัญหาเรื่องกลยุทธ์กระบวนการฝึกอบรมวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ได้อธิบายเพิ่มเติมเรื่องการฝึกอบรมมีกลยุทธ์หลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับระยะเวลา สถานการณ์ สถานที่ และงบประมาณ ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม

4.3 ประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ (1) ประเมินผลเปรียบเทียบ การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ก่อนและหลังการพัฒนา (2) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม หลังการพัฒนาขีดความสามารถ เมื่อได้ผ่านการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว ต้องมีการประเมินการพัฒนาว่ายังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่หรือไม่ หากพบว่ายังคงมีอยู่ต้องพิจารณาต่อไปว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ยังคงส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถนั้น ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

4.3.1 การประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนและหลังการพัฒนา

การประเมินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปค่านิยามหรือคำจำกัดความของการประเมินการพัฒนาขีดความสามารถว่า คือ ความพยายามที่จะเข้าใจผลของพฤติกรรมของวิทยากรฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ที่มีต่อลักษณะต่าง ๆ ตามหัวข้อขีดความสามารถที่ต้องการพัฒนา ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้วิทยากรฝึกอบรมมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นตามระดับที่คาดหวังไว้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด โดยมีขั้นตอนการศึกษาวิจัย ดังนี้

4.3.1.1 การประเมินขีดความสามารถเพื่อหาช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมหลังการพัฒนา โดยการดำเนินการแบบเดียวกันกับขั้นตอนการประเมินก่อนการพัฒนา คือ การประเมินโดยใช้พจนานุกรมขีดความสามารถ ซึ่งหลังจากผู้วิจัยได้พัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม โดยวิธีการฝึกอบรมแล้ว ระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554 ถึง วันที่ 2 ธันวาคม 2554 เสร็จแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ไปตรวจเยี่ยมให้คำปรึกษากับวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการทุกคน ในระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2554 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2555 แล้วนั้น ผู้วิจัยได้ประเมินขีดความสามารถเพื่อหาช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมหลังการพัฒนา ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2555 และนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบช่องว่างขีดความสามารถระหว่างก่อนและหลังกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ

4.3.1.2 สรุปผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษากการ

ประเมินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เปรียบเทียบกับระดับขีดความสามารถในปัจจุบัน (ที่พัฒนาแล้ว) เทียบกับพฤติกรรมที่คาดหวัง ได้ข้อสรุปหัวข้อขีดความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จำนวน 9 หัวข้อ ซึ่งได้เปรียบเทียบช่องว่างขีดความสามารถระหว่างก่อนและหลังกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนา แบ่งตามหัวข้อขีดความสามารถ

ขีดความสามารถ	จำนวนวิทยากรฝึกอบรมที่ยังมีช่องว่างขีด ความสามารถ (n = 30)			
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	21	70.00	2	6.67
2. บริการที่ดี	20	66.67	0	0.00
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	20	66.67	3	10.00
4. จริยธรรม	7	23.33	0	0.00
5. การทำงานเป็นทีม	17	56.67	0	0.00
6. การพัฒนาตนเอง	20	66.67	0	0.00
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	25	83.33	5	16.67
8. การบริหารจัดการ	21	70.00	2	6.67
9. กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	20	66.67	3	10.00

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนา ซึ่งแบ่งตามหัวข้อขีดความสามารถหลังจากการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรจำนวน 30 คน พบว่า ประเด็นหัวข้อการบริการที่ดีหัวข้อจริยธรรมหัวข้อการทำงานเป็นทีม หัวข้อการพัฒนาตนเอง ไม่มีช่องว่างขีดความสามารถ ส่วนในประเด็นหัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังมีช่องว่างขีดความสามารถ จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 6.67 ในประเด็นหัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ยังมีช่องว่างขีดความสามารถ จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 10.00 ในประเด็นหัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยังมีช่องว่างขีดความสามารถ จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 16.67 ในประเด็นหัวข้อการบริหาร

จัดการยังมีช่องว่างขีดความสามารถ จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 6.67 และในประเด็นหัวข้อกลยุทธ์ และวิธีการฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถ จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบผลการประเมินขีดความสามารถก่อนและหลังกระบวนการพัฒนา

ขีดความสามารถ	ค่าเฉลี่ย		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		t-test Sig.
	ก่อนการพัฒนา	หลังการพัฒนา	ก่อนการพัฒนา	หลังการพัฒนา	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.10	3.87	1.285	0.409	0.000**
2. บริการที่ดี	3.30	3.97	0.878	0.573	0.000**
3. การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.30	3.80	0.778	0.000	0.000**
4. จริยธรรม	3.77	4.05	1.089	0.257	0.000**
5. การทำงานเป็นทีม	3.47	3.56	1.235	0.450	0.000**
6. การพัฒนาตนเอง	3.33	3.35	0.879	0.000	0.000**
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.07	3.78	0.984	0.000	0.000**
8. การบริหารจัดการ	3.27	3.94	0.998	0.235	0.000**
9. กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	3.13	3.52	0.965	0.333	0.000**
รวม	3.30	3.65	0.903	0.251	0.000**

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบการประเมินขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนา พบว่าค่าเฉลี่ยขีดความสามารถของวิทยาการฝึกอบรมก่อนการพัฒนา ในหัวข้อจริยธรรมมีค่ามากที่สุด คือ 3.77 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อการทำงานเป็นทีมมีค่าเท่ากับ 3.47 และหัวข้อการพัฒนาตนเอง มีค่าเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยขีดความสามารถของวิทยาการฝึกอบรมหลังการพัฒนา ในหัวข้อจริยธรรมมีค่ามากที่สุด คือ 4.05 ลำดับรองลงมาคือหัวข้อการบริหารที่ดี มีค่าเท่ากับ 3.97 และหัวข้อการบริหารจัดการ มีค่าเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า วิทยาการฝึกอบรม ก่อนได้รับการพัฒนามีขีดความสามารถเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.07 และหลังจากการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถมีค่าเฉลี่ย 3.87 และมีค่านัยสำคัญ เท่ากับ 0.000** ซึ่งชี้ให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยขีดความสามารถของวิทยาการฝึกอบรมก่อนมีน้อยกว่าและขีดความสามารถหลังการพัฒนาซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เมื่อวิทยาการฝึกอบรมก่อนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ

3.07 แต่เมื่อได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.05 ซึ่งมีขีดความสามารถที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4.3.2 การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม หลังการพัฒนา

ผลการศึกษาตามกระบวนการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ประเมินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า วิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถตามหัวข้อการพัฒนาอยู่ จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่ (1) หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) หัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (3) หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) หัวข้อการบริหารจัดการ และ (5) หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมซึ่งการเกิดช่องว่างขีดความสามารถดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า วิทยากรฝึกอบรมมีขีดความสามารถไม่ถึงระดับขีดความสามารถที่คาดหวังตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด แต่หลังจากการพัฒนาแล้ว มีแนวโน้มระดับขีดความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นและการพัฒนาขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หลังจากที่วิทยากรฝึกอบรมได้รับการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว พบว่า มีช่องว่างขีดความสามารถตามหัวข้อการพัฒนาอยู่ จำนวน 5 หัวข้อ เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่ม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่า Chi-square มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมหลังการพัฒนาขีดความสามารถ

ขีดความสามารถ	ช่องว่างขีดความสามารถ									
	การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์		การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ		ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		การบริหาร จัดการ		กลยุทธ์และ วิธีการฝึกอบรม	
	χ^2 / tau-c	Sig.	χ^2 / tau-c	Sig.	χ^2 / tau-c	Sig.	χ^2 / tau-c	Sig.	χ^2 / tau-c	Sig.
1. เพศ	1.53	.464	0.27	.869	1.49	.474	1.639	.201	1.63	.201
2. อายุ*	-.247	.010	-.129	.361	.203	.061	-.071	.564	-.004	.951
3. ระดับการศึกษา*	.300	.006	.098	.531	-.143	.093	-.049	.737	.009	.932
4. ประสบการณ์ทำงาน	1.50	.993	1.50	.827	14.35	.073	0.53	.970	0.53	.970
5. จำนวนในการเป็น วิทยากรฝึกอบรม*	-.113	.200	-.102	.446	-.130	.242	-.169	.123	.089	.244
6. ประวัติการฝึกอบรม	4.34	.631	0.44	.931	4.22	.647	7.04	.071	0.87	.830
7. ความต้องการศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้น	5.62	.062	0.93	.334	0.31	.854	0.65	.419	0.85	.356
8. การคัดเลือกเป็น วิทยากร	1.64	.801	0.69	.708	1.93	.748	1.63	.441	0.41	.815
9. จำนวนผู้เข้ารับการฝึก ในแต่ละรุ่น*	.057	.535	.027	.865	-.120	.342	-.049	.688	.013	.865
10. การประสานงาน เจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานฝึกอบรม	2.58	.859	1.52	.678	4.86	.562	3.66	.301	2.14	.543
11. ระดับมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ	22.31	.001**	2.70	.440	1.50	.959	6.56	.087	3.88	.274
12. การหาความรู้เพิ่มเติม	8.44	.208	5.47	.140	12.19	.058	1.38	.708	2.80	.423
13. ค่าจ้างของวิทยากร ฝึกอบรม*	.117	.129	.276	.046	-.163	.129	.018	.464	.018	.464
14. ความเหมาะสมของ ค่าจ้างของวิทยากร ฝึกอบรม	6.64	.156	1.57	.454	1.37	.848	2.44	.294	2.14	.343

หมายเหตุ. **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ค่า Kendall's tau-c (ใช้วิเคราะห์ปัจจัยอายุระดับการศึกษาจำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมจำนวนผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่น และค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม)

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมหลังการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งให้เห็นว่า การพัฒนาขีดความสามารถตามกระบวนการพัฒนาของวิทยากรฝึกอบรม ที่ใช้วิธีการฝึกอบรมและการตรวจเยี่ยมและให้คำปรึกษา โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญแล้ว เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงนั้น สามารถพัฒนาขีดความสามารถได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม พบว่าระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับ 1 (ขั้นต้น) มีความสัมพันธ์กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 22.31 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของวิทยากรฝึกอบรมที่สูงกว่าจะมีขีดความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์

นอกจากนี้ ความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนการพัฒนา โดยใช้สถิติของค่า Kendall's tau-c เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำนวน 2 ตัว เนื่องจากตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา จำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น และค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม เป็นตัวแปรที่อยู่ในมาตราการจัดระดับ (ordinal scale) มีผลการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการบริการที่ดี และด้านกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมมีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก
2. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านการบริหารจัดการซึ่งมีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก
3. ปัจจัยด้านจำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านการบริหารจัดการมีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก
4. ปัจจัยด้านจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการบริหารจัดการ มีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก
5. ปัจจัยด้านค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากมีค่าเป็นบวก

สรุปผลการประเมินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง โดยเปรียบเทียบช่องว่างขีดความสามารถระหว่างก่อนและหลังกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน 9 หัวข้อ พบว่า วิทยากรฝึกอบรมได้รับการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว มีระดับขีดความสามารถตามที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ มีจำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) หัวข้อการบริการที่ดี (2) หัวข้อจริยธรรม (3) หัวข้อการทำงานเป็นทีม และ (4) หัวข้อการพัฒนาตนเอง แต่ยังพบว่า ยังมีช่องว่างขีดความสามารถ อยู่จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่ (1) หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) หัวข้อการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (3) หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) หัวข้อการบริหารจัดการ และ (5) หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา จำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น และค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมหลังการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง เพื่อมุ่งตอบคำถามการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม (2) เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม (3) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (4) เพื่อประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (5) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ออกแบบขั้นตอนการวิจัย โดยนำคำถามในการวิจัยมากำหนดวัตถุประสงค์ และดำเนินการศึกษา ออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สถานการณ์ ความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 ช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากร

5.1.1 ผลการศึกษาสถานการณ์ ความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย บริบท กระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1.1 สถานการณ์การฝึกอบรม และการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานเครือข่ายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง ในปีงบประมาณ 2554 ได้แบ่งสรรเป้าหมายการฝึกอบรมให้กับกลุ่มเครือข่ายทั้ง 6 จังหวัด จำนวน 7 แห่ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน (2) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ (3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง (4) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย (5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน (6) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา และ (7) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2554 ของหน่วยงานเครือข่ายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง มีผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ วิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งพนักงานราชการ และวิทยากรนอกตามอัตราจ้างงาน โดยใช้วิธีจ่ายค่าจ้างตามรายชั่วโมงและใช้เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้นอยู่กับระดับและวิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงานอื่น ได้แก่ อาจารย์ ครู ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยใช้วิธีจ่ายค่าจ้างตามรายชั่วโมงตามระเบียบการเบิกจ่ายของทางราชการ ซึ่งต้องมิจัดความสามารถที่จำเป็นของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์กับหน่วยงาน มีดังนี้ ต้องมีขีดความสามารถด้านความรู้ ขีดความสามารถด้านทักษะ ขีดความสามารถด้านคุณลักษณะที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี นอกจากนี้มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากร เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเด็น ดังต่อไปนี้ ส่งเสริมให้วิทยากรพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมให้พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นวิทยากรการฝึก โดยให้มีการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น การจัดทำสื่อการฝึก เทคนิคการสอนงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วิธีเขียนหลักสูตรหรือโครงการฝึกอบรม ฝึกการใช้ระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เป็นต้น ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการบริหารจัดการวิทยากรฝึกอบรมและมีวิธีการแก้ไข มีดังนี้ ปัญหาด้านนโยบายและทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่มีความชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง จัดสรรเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับการฝึกและไม่สอดคล้องกับระยะเวลาการฝึกอบรม ระเบียบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากรระหว่างหน่วยภาครัฐและภาคเอกชนแตกต่างกัน สถานที่และครุภัณฑ์ฝึกไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอ ไม่ทันต่อเทคโนโลยี และขาดบุคลากรฝึก ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรม บางสาขาอาชีพขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน หลักสูตรการฝึก ไม่ทันสมัยและไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ขาด

ทักษะในการสื่อสาร ทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็น จากการฟังและขาดการบริการที่ดี ขาดทักษะในการถ่ายทอด ความคิดโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่าน โดยการพูด การเขียนนำเสนอ เพื่อผู้ วัตถุประสงค์ให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ปัญหาด้านการบริหารจัดการวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งไม่มีการกำหนดเกณฑ์ สมรรถนะของบุคลากรที่จะมาเป็นวิทยากรฝึกอบรม ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ จะใช้เกณฑ์ดุลยพินิจของผู้บริหารในการตัดสินใจและไม่มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพิ่มเติมจากเกณฑ์พื้นฐาน

5.1.1.2 ความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

วิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการเป็นเพศชาย จำนวน 13 คน ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 41 ปี ถึง 50 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุด ในระดับปริญญาตรี วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน นอกจากนี้ พบว่า ความถี่ในการเป็นวิทยากร ฝึกอบรมต่อปีซึ่งมากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 11 คน มีประวัติการฝึกอบรมในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา ได้รับการ ฝึกอบรมเฉลี่ย 1 ครั้งมีความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นในระดับปริญญาตรี ส่วนการคัดเลือก เป็นวิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ คัดเลือกจากดุลยพินิจของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม จำนวน 17 คน

วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า จำนวนผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่นที่ เหมาะสม ระหว่าง 16-20 คนต่อรุ่น และด้านการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ฝึกอบรมกับวิทยากรฝึกอบรม พบว่ามีการประสานงานทางโทรศัพท์มากที่สุด จำนวน 15 คน วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 1 (ขั้นต้น)

ค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม ส่วนใหญ่ได้รับอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 24 คน และให้ความเห็นว่าค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม พบว่าเหมาะสม จำนวน 14 คน

ประเด็นหลักสูตรการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรมในสาขาที่ดำเนินการฝึกอบรม มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรม เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน นำไปใช้ได้จริง และเหมาะสมกับคนในชุมชน และวิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ ไม่ได้ มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร เนื่องจากต้องใช้หลักสูตรตามที่หน่วยงานฝึกอบรมกำหนดมาให้ นอกจากนี้ วิทยากรฝึกอบรมมีความมุ่งมั่นให้ผู้รับการฝึกนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้ ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้รับการฝึกให้มีความรู้และสามารถช่วยเหลือครอบครัวได้ และได้มีโอกาส เผยแพร่ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีในการทำงานให้ผู้รับการฝึกมีความภูมิใจในการสอนงาน มีความ รักในงานชิ้น มีประสบการณ์มากขึ้น

ส่วนใหญ่วิทยากรฝึกอบรม ใช้วิธีการบรรยาย ปฏิบัติจริงตามใบงาน สอนสาธิต ใช้สื่อประเภทเอกสารการเรียนการสอนประกอบแผ่นใส ใช้วิธีการวาดเขียนบนกระดาน ใช้หุ่นจำลอง นำเสนอจากสื่อภาพโปสเตอร์ สื่อจากโปรแกรมนำเสนอต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ใช้ชิ้นงานจริงสอนเพื่อให้เห็นของจริง

ประเด็นความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากรฝึกอบรม ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ต้องการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและเทคนิคใหม่ ๆ หลักสูตรเทคนิคการบริการที่ดี หลักสูตรการสร้างนวัตกรรม หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน หลักสูตรความสามารถพัฒนาสื่อการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ต้องมีการชี้แจงนโยบายของหน่วยงานและการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยังต้องการให้หน่วยงานฝึกอบรมจัดศึกษาดูงานหรือสัมมนาเชิงวิชาการ และต้องมีการทดสอบทั้งความรู้และทักษะฝีมือ ตลอดจนทัศนคติของวิทยากรฝึกอบรมในทุก ๆ ปี เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของวิทยากรฝึกอบรม และเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของการเป็นวิทยากรฝึกอบรมในหลาย ๆ ด้าน

5.1.1.3 ขีดความสามารถที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพวิทยากรฝึกอบรม

จากการศึกษาข้อมูลครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ซึ่งทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 ปี ถึง 50 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท มีความมุ่งมั่นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป และมีประวัติการฝึกอบรมในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา ได้รับการฝึกอบรม เฉลี่ย 2 ครั้ง นอกจากนี้พบว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม และเขียนหลักสูตรตามความต้องการของพื้นที่

ส่วนประเด็นบทบาทหน้าที่ของการฝึกอบรมวิทยากรฝึกอบรม จากการศึกษาคู่มือฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ได้แก่ การเตรียมการฝึกอบรม ต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ กำหนดสาขาอาชีพที่จะฝึกอบรม พิจารณาจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ-อุปกรณ์ ฯลฯ จัดทำเอกสารประกอบการฝึกของการฝึกอบรมฝีมือแรงงานประกอบด้วย ใบเนื้อหา ใบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ใบงานและใบทดสอบ ในกลุ่มสาขาอาชีพที่ทำการฝึกอบรมและจัดทำคู่มือในการฝึกอบรม นอกจากนี้ การดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม คือ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

นอกจากนี้ อุปสรรค ปัญหาในการฝึกอบรม พบว่า ผู้รับการฝึกมีอายุและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องมีการปรับพื้นฐานความรู้ก่อน และพบปัญหาจำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึก ไม่ทันสมัยและงบประมาณจำกัด ขาดการสนับสนุนงบประมาณ

ส่วนความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า หน่วยงานฝึกอบรมต้องดำเนินการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะ เทคนิคใหม่ ๆ และหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน หลักสูตรความสามารถพัฒนาสื่อการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ เทคนิคการบริการที่ดี หลักสูตรการสร้างนวัตกรรม การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น และจัดศึกษาดูงานหรือสัมมนาเชิงวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของการเป็นวิทยากรฝึกอบรม

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุด คือ ขาดการสนับสนุนให้วิทยากรฝึกอบรมได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ยังพบปัจจัยด้านกายภาพของวิทยากรฝึกอบรม ได้แก่ สุขภาพ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ จิตบริการ ความรับผิดชอบ เป็นต้น

แนวทางในการพัฒนาเพื่อให้ขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันสอดคล้องกับขีดความสามารถของวิทยากรตามที่หน่วยงานคาดหวังไว้ ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ต้องมีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้วิทยากรฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทั้งด้านวิชาการและงบประมาณ

นอกจากนี้ ขีดความสามารถที่ควรมีการพัฒนามากที่สุดและวิธีการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ จากการศึกษาพบว่า ควรพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยเฉพาะด้านระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารจัดการ ด้านกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม ซึ่งควรจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน

5.1.2 ช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การค้นหาช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้สร้างพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (training instructor competency dictionary) ได้ทำการกำหนดหัวข้อขีดความสามารถที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 9 หัวข้อ และกำหนดเกณฑ์ระดับขีดความสามารถในแต่ละหัวข้อออกเป็น 6 ระดับ ซึ่งกำหนดให้ขีดความสามารถระดับที่ 0 คือระดับต่ำสุด และขีดความสามารถระดับที่ 5 คือระดับสูงสุด พร้อมกับการนิยามหัวข้อขีดความสามารถในแต่ละประเด็น และได้กำหนดขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่คาดหวัง (expected competency) โดยผู้วิจัยได้นำหัวข้อ 9 ข้อ ที่ค้นพบจากการวิเคราะห์เนื้อหา คือ

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) จริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม (6) การพัฒนาตนเอง (7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (8) การบริหารจัดการ และ (9) กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินหัวข้อขีดความสามารถเพื่อหาความจำเป็นว่า หัวข้อความสามารถใดจำเป็นต่อการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดระดับขีดความสามารถที่คาดหวังทุกหัวข้อขีดความสามารถ อยู่ในระดับ 4 ส่วนการประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบัน (actual competency) ผู้วิจัยได้แบ่งการประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบันเป็นรายบุคคล ทั้ง 9 หัวข้อ ที่อาสาเข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 คน โดยใช้สถิติฐานนิยม (mode) ซึ่งค่าฐานนิยมเป็นค่าที่ได้จากการหาค่าของข้อมูลระดับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งมีค่าระดับที่มีความถี่ที่ซ้ำกันมากที่สุดของข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ระดับขีดความสามารถในปัจจุบัน จัดกลุ่มตามค่าฐานนิยมรายบุคคลในระดับ 2 ถึงระดับ 4 ซึ่งถือว่ามีความสามารถที่ต่ำกว่าขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่คาดหวังไว้ และจากการประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม (competency gap) ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม อยู่ระหว่าง -1 ถึง -2 ซึ่งช่องว่างขีดความสามารถ -1 หมายถึง วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่ระดับ 3 และช่องว่างขีดความสามารถ -2 หมายถึง วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่ระดับ 2 ซึ่งต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ที่ระดับ 4 เมื่อประเมินช่องว่างขีดความสามารถในปัจจุบันของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นรายบุคคลแล้ว ส่วนใหญ่มีระดับต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยากรฝึกอบรมต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างจริงจัง

5.1.3 ผลการกำหนดและสร้างแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาการสร้างรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมและการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า การสร้างรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิทยากรฝึกอบรมยังมีขีดความสามารถไม่ถึงระดับที่ผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดระดับขีดความสามารถที่คาดหวังไว้ จำนวน 9 หัวข้อ ซึ่งได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) บริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) จริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม (6) การพัฒนาตนเอง (7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (8) การบริหารจัดการ (9) กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม ส่วนการกำหนดและสร้างแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง ได้กำหนดวิธีการพัฒนา

ออกเป็น 2 วิธี คือ การฝึกอบรม และการเยี่ยมเยียนและให้คำปรึกษา ซึ่งการฝึกอบรม คือ กระบวนการสร้างความรู้ ความเข้าใจโดยการสอน การยกตัวอย่าง การบอกเล่า หรือการให้ทดลองปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยการฝึกอบรมเป็นแนวทางการพัฒนาที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาวิชาการ ประสบการณ์ เพื่อพัฒนาได้ตามเนื้อหาที่กำหนด ส่วนการเยี่ยมเยียนและให้คำปรึกษา คือ กระบวนการเข้าไปพบปะวิทยากรฝึกอบรมที่ดำเนินการฝึกอบรมเป็นระยะเพื่อรับทราบปัญหาและให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล นอกจากนี้เป็นการพัฒนาโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สามารถวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาได้อย่างละเอียดและตรงประเด็น

หลังจากที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมแล้ว ได้นำไปตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญ

5.1.4 ผลการประเมินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การประเมินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง โดยเปรียบเทียบช่องว่างขีดความสามารถระหว่างก่อนและหลังกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน 9 หัวข้อ พบว่าวิทยากรฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว มีระดับขีดความสามารถตามที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ มีจำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) หัวข้อการบริการที่ดี (2) หัวข้อจริยธรรม (3) หัวข้อการทำงานเป็นทีม และ (4) หัวข้อการพัฒนาตนเอง แต่ยังพบว่า ยังมีช่องว่างขีดความสามารถ อยู่จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่ (1) หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) หัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (3) หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) หัวข้อการบริหารจัดการ และ (5) หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม ซึ่งทั้ง 5 ช่องว่างขีดความสามารถนี้ไม่ได้หมายความว่า วิทยากรฝึกอบรมนั้นไม่มีขีดความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งความเป็นจริงวิทยากรฝึกอบรมมีขีดความสามารถอยู่แล้ว แต่มีขีดความสามารถไม่ถึงระดับที่ผู้เชี่ยวชาญคาดหวังไว้ และยังพบว่า การพัฒนาขีดความสามารถที่ยังไม่ถึงระดับความคาดหวังก็ตาม แต่ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากผลก่อนการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับ 2 ถึงระดับ 3 และหลังจากผ่านกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว ขีดความสามารถอยู่ในระดับ 3 ถึงระดับ 5 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถเพิ่มขึ้น

5.2 การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สำหรับพัฒนาขีดความสามารถ การหาแนวทางและพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและประเมินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปางโดยการเปรียบเทียบช่องว่าง ขีดความสามารถระหว่างก่อนและหลังกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อทราบประสิทธิผล ของการพัฒนา และได้ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมจนกว่าอยู่ในระดับ ขีดความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งได้สรุปไว้แล้วข้างต้น ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยบริบท แนวคิดกระบวนการฝึกอบรม และขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการศึกษาในประเด็นหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน มีระยะเวลาการ ฝึกอบรมในสาขาที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุตสาหกรรม เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน นำไปใช้ได้จริงและเหมาะสมกับคนใน ชุมชน และวิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร เนื่องจากต้องใช้ หลักสูตรตามที่หน่วยงานฝึกอบรมกำหนดมาให้ นอกจากนี้วิทยากรฝึกอบรม มีความมุ่งมั่นให้ผู้รับ การฝึกนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้รับการฝึกให้มีความรู้และ สามารถช่วยเหลือครอบครัวได้ นอกจากนี้ได้มีโอกาสเผยแพร่ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการ ทำงานให้ผู้รับการฝึก มีความภูมิใจในการสอนงาน มีความรักในการงานขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้น

ด้านกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้วิธีการบรรยาย ปฏิบัติจริงตามใบงาน สอนสาธิต ใช้สื่อประเภทเอกสารการเรียนการสอนประกอบแผ่นใส วาดเขียนบนกระดาน ใช้หุ่นจำลอง นำเสนอ จากสื่อจากภาพโปสเตอร์ สื่อจากโปรแกรมนำเสนอต่าง ๆ ด้วยคอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ อินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ใช้ชิ้นงานจริง

ส่วนความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า มีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและเทคนิคใหม่ ๆ หลักสูตรเทคนิค การบริการที่ดี หลักสูตรการสร้างนวัตกรรม หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน หลักสูตรความสามารถ พัฒนาสื่อการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ต้องมีคำชี้แจงนโยบายของหน่วยงานและการประกัน คุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยังต้องการให้หน่วยงานฝึกอบรมจัดศึกษาดูงานหรือสัมมนาเชิง

วิชาการและต้องมีการทดสอบทั้งความรู้และทักษะฝีมือตลอดจนทัศนคติของวิทยากรฝึกอบรมในทุก ๆ ปี เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของวิทยากรฝึกอบรม และเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของการเป็นวิทยากรฝึกอบรมในหลาย ๆ ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุด คือ ค่าจ้างวิทยากรฝึกอบรมซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนให้วิทยากรฝึกอบรม และการติดตามประเมินผลวิทยากร นอกจากนี้กำหนดแนวทางและนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานฝึกอบรม การพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่วิทยากรฝึกอบรมกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ และมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมสูง แต่ก็ยังมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง ณ ปัจจุบันและในอนาคต ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคนิควิธีการฝึกอบรม เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้โดยเฉพาะหลักวิชาการในการจัดการ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลให้การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาขีดความสามารถตามความต้องการของผู้ประกอบการ การดำเนินการดังกล่าวเป็นต้นแบบที่ทำให้วิทยากรฝึกอบรมอื่นสามารถพัฒนาขีดความสามารถให้เท่าเทียมกันเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ความเข้มแข็งและยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993, p. 93) นอกจากนี้ ยังพบปัจจัยด้านกายภาพของวิทยากรฝึกอบรม ได้แก่ สุขภาพ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ จิตบริการ ความรับผิดชอบ การประสานงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรม เป็นต้น

5.2.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ได้ประยุกต์ใช้จากกรอบขีดความสามารถ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้แก่ หัวข้อ (1) ถึงหัวข้อ (5) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ หัวข้อ (6) ถึงหัวข้อ (7) และ International Board of Standards for Training Performance and Instruction (IBSTPI) ได้แก่ หัวข้อ (8) ถึงหัวข้อ (9) และนำมาสรุปเป็นหัวข้อเพื่อประกอบการสร้างพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานสร้างพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Training Instructor Competency Dictionary: TICD) ซึ่งกำหนดขีดความสามารถตามแนวคิดของ อารักษ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548) กล่าวว่า ขีดความสามารถ หมายถึง บุคลิก

ลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีขีดความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักหรือกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งทำให้ได้หัวข้อขีดความสามารถที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งการกำหนดหัวข้อขีดความสามารถตามหลักเกณฑ์ของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 29-46) จำนวน 9 หัวข้อ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) จริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม (6) การพัฒนาตนเอง (7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (8) การบริหารจัดการ และ (9) กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม และได้กำหนดเกณฑ์ระดับขีดความสามารถในแต่ละหัวข้อออกเป็น 6 ระดับ โดยให้ขีดความสามารถระดับที่ 0 คือ ระดับต่ำสุด และขีดความสามารถระดับที่ 5 คือ ระดับสูงสุด พร้อมกับการนิยามหัวข้อขีดความสามารถในแต่ละประเด็น ตามหลักเกณฑ์ของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 29-46)

เมื่อได้พจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม จากนั้นนำไปกำหนดขีดความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งทำให้ได้หัวข้อขีดความสามารถที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน 9 หัวข้อ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดระดับขีดความสามารถที่คาดหวังทุกหัวข้อขีดความสามารถ อยู่ที่ระดับ 4 ไปประเมินขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมในปัจจุบัน และประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ตามกรอบการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้เสนอการประเมินขีดความสามารถ โดยใช้แนวคิดจากความหมายของขีดความสามารถ ที่กล่าวว่า ขีดความสามารถเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร และผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีช่องว่างขีดความสามารถ อยู่ระหว่าง -1 ถึง -2 ซึ่งช่องว่างขีดความสามารถ -1 หมายถึง วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่ ระดับ 3 ซึ่งต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ที่ระดับ 4 จำนวน 20 คน และวิทยากรฝึกอบรมมีช่องว่างขีดความสามารถ -2 จำนวน 2 คน ซึ่งหมายถึง วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถที่ระดับ 2 ซึ่งต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ที่ระดับ 4 และนอกจากนี้พบว่า มีวิทยากรฝึกอบรมที่มีระดับขีดความสามารถเท่ากับระดับขีดความสามารถที่คาดหวังตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ที่ระดับ 4 จำนวน 8 คน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อประเมินช่องว่างขีดความสามารถในปัจจุบันของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นรายบุคคลแล้ว ส่วนใหญ่มีระดับต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งจำเป็นต้องมีที่วิทยากรฝึกอบรมต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างจริงจัง

การค้นพบช่องว่างและข้อจำกัดตามกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรซึ่งต้องดำเนินการและให้ความสำคัญในการปรับปรุงขบวนการในการพัฒนาขีดความสามารถอย่างแท้จริง เนื่องจากข้อค้นพบที่ได้จากผลการวิจัย ที่พบว่าวิทยากรฝึกอบรมเมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาขีดความสามารถตามโมเดลขีดความสามารถของ แมคเคลเลนด์ ที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยและพัฒนา เริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาได้หัวข้อที่วิทยากรฝึกอบรมต้องการพัฒนาขีดความสามารถให้เพิ่มสูงขึ้น จำนวน 9 หัวข้อ แล้วได้จัดทำพจนานุกรมและเกณฑ์กำหนดระดับขีดความสามารถ 9 หัวข้อ จากนั้นนำหัวข้อดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดขีดความสามารถที่คาดหวัง ทั้ง 9 หัวข้อ ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) บริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) จริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม (6) การพัฒนาตนเอง (7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (8) การบริหารจัดการ (9) กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม แล้วจึงดำเนินการนำหัวข้อขีดความสามารถดังกล่าวไปประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมแต่ละราย เพื่อทำการประเมินขีดความสามารถในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมมีระดับขีดความสามารถตามที่คาดหวังที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ มีจำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) หัวข้อการบริการที่ดี (2) หัวข้อจริยธรรม (3) หัวข้อการทำงานเป็นทีม และ (4) หัวข้อการพัฒนาตนเอง แต่ยังพบว่า ยังมีช่องว่างขีดความสามารถ อยู่จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่ (1) หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) หัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (3) หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) หัวข้อการบริหารจัดการ และ (5) หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญจึงได้กำหนดเป็นหัวข้อตามที่วิทยากรฝึกอบรมต้องการการพัฒนาขีดความสามารถในหัวข้อดังกล่าว

5.2.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากผลการศึกษาที่ได้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดและสร้างแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปางโดยกำหนดวิธีการพัฒนา ออกเป็น 2 วิธี คือ การฝึกอบรมและการเชื่อมโยงและให้คำปรึกษา ซึ่งการฝึกอบรม เป็นกระบวนการสร้างความรู้ ความเข้าใจ โดยการสอน การยกตัวอย่าง การบอกเล่า หรือการให้ทดลองปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยการฝึกอบรมเป็นแนวทางการพัฒนาที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาวิชาการ ประสบการณ์ เพื่อพัฒนาได้ตามเนื้อหาที่กำหนด การประยุกต์ใช้ขีดความสามารถกับหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานอย่างเหมาะสม ส่วนการเชื่อมโยงและให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการเข้าไปพบปะวิทยากรฝึกอบรมที่ดำเนินการฝึกอบรมเป็นระยะ เพื่อรับทราบปัญหาและให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล นอกจากนี้เป็นการพัฒนาโดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างเจาะลึกและตรงประเด็น

ซึ่งวิธีการฝึกอบรม ได้กำหนดขึ้นระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554 ถึงวันที่ 2 ธันวาคม 2554 และวิธีการเยี่ยมเยียนและการให้คำปรึกษา หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้พัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมโดยวิธีการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554 ถึงวันที่ 2 ธันวาคม 2554 เสร็จแล้ว นั้น ผู้วิจัยได้นำผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ไปตรวจเยี่ยมและให้คำปรึกษากับวิทยากรฝึกอบรมที่เข้าร่วมการฝึกอบรมทุกคน ในระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2554 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2555 ซึ่งใช้ระยะเวลา 45 วัน และเมื่อผ่านกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว ขั้นตอนต่อไปได้ดำเนินการประเมินการพัฒนาขีดความสามารถหลังการพัฒนา โดยการเปรียบเทียบช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถทั้ง 9 หัวข้อ

5.2.4 วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง

ผลการศึกษาที่ได้จากการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ตามหัวข้อการพัฒนาทั้งหมด จำนวน 9 หัวข้อ พบว่าวิทยากรฝึกอบรม หลังจากที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว ผลการประเมินการพัฒนาขีดความสามารถที่คาดหวังตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ พบว่ามีหัวข้อขีดความสามารถที่ประเมินได้อยู่ในระดับต่ำกว่าที่คาดหวังอยู่ จำนวน 5 หัวข้อ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาขีดความสามารถดังกล่าวเกิดข้อจำกัดในการพัฒนาขีดความสามารถหรือยังปรากฏช่องว่างขีดความสามารถอยู่ภายหลังจากได้รับการพัฒนาแล้วก็ตาม ซึ่งถือว่าเกิดความไม่สมบูรณ์ในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะ (1) การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนามากขึ้น และการเลือกวิธีการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมกับกลุ่มวิทยากรฝึกอบรมที่เข้าร่วมการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมุ่งหวังให้มีการพัฒนาขีดความสามารถให้อยู่ในระดับที่คาดหวัง (2) เกิดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับขีดความสามารถ ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านประสบการณ์เข้ารับการอบรม ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมได้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.4.1 หัวข้อขีดความสามารถด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการพัฒนาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว มีขีดความสามารถตามที่คาดหวังจำนวน 28 คน คงเหลือจำนวน 2 คน ที่ยังพบว่ามีช่องว่างขีดความสามารถด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ซึ่งเป็นเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่

เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพิ่มการรับรู้ด้วยตนเอง (self awareness) ถึงการปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงานของตนในแต่ละระดับ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาขีดความสามารถให้เพิ่มขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากตัววิทยากรฝึกอบรมต้องมีลักษณะหรืออุปนิสัยในการชอบค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.2.4.2 หัวข้อขีดความสามารถด้านการบริการที่ดี ตามแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ผลการพัฒนาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถแล้วมีขีดความสามารถตามที่คาดหวัง และหลังจากการศึกษาไม่พบช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการแสดงให้เห็นว่า มีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

5.2.4.3 หัวข้อขีดความสามารถด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ผลการพัฒนาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถแล้วมีขีดความสามารถตามที่คาดหวัง จำนวน 27 คน คงเหลือจำนวน 3 คน ที่ยังพบว่ามีช่องว่างขีดความสามารถด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ซึ่งสรุปได้ว่า ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในสาขาอาชีพของตนเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อใช้ในการฝึกอบรม

5.2.4.4 หัวข้อขีดความสามารถด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ผลการพัฒนาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถแล้วมีขีดความสามารถตามที่คาดหวัง ไม่พบช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการ แสดงให้เห็นว่า มีการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2.4.5 หัวข้อขีดความสามารถด้านการทำงานเป็นทีม ตามแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ผลการพัฒนาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถแล้วมีขีดความสามารถตามที่คาดหวัง ไม่พบช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการ แสดงให้เห็นว่า มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดง

บทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.2.4.6 หัวข้อจิตความสามารถด้านการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางในการพัฒนาจิตความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ผลการพัฒนาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาจิตความสามารถแล้ว มีจิตความสามารถตามที่คาดหวัง ไม่พบช่องว่างจิตความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการ แสดงให้เห็นว่า มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการพัฒนาแนวความคิด วิธีการใหม่ ๆ ให้กับการทำงานของตน มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

5.2.4.7 หัวข้อจิตความสามารถด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามแนวทางในการพัฒนาจิตความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ผลการพัฒนาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาจิตความสามารถแล้ว มีจิตความสามารถตามที่คาดหวัง จำนวน 25 คน คงเหลือจำนวน 5 คน ที่ยังพบว่ามีช่องว่างจิตความสามารถด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสรุปได้ว่าการกล้าคิดอย่างแตกต่างและเปิดใจกว้างรับโอกาสและความเป็นไปได้อื่น ๆ พร้อมทั้งเรียนรู้และทดลองแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และร่วมสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่องมาก

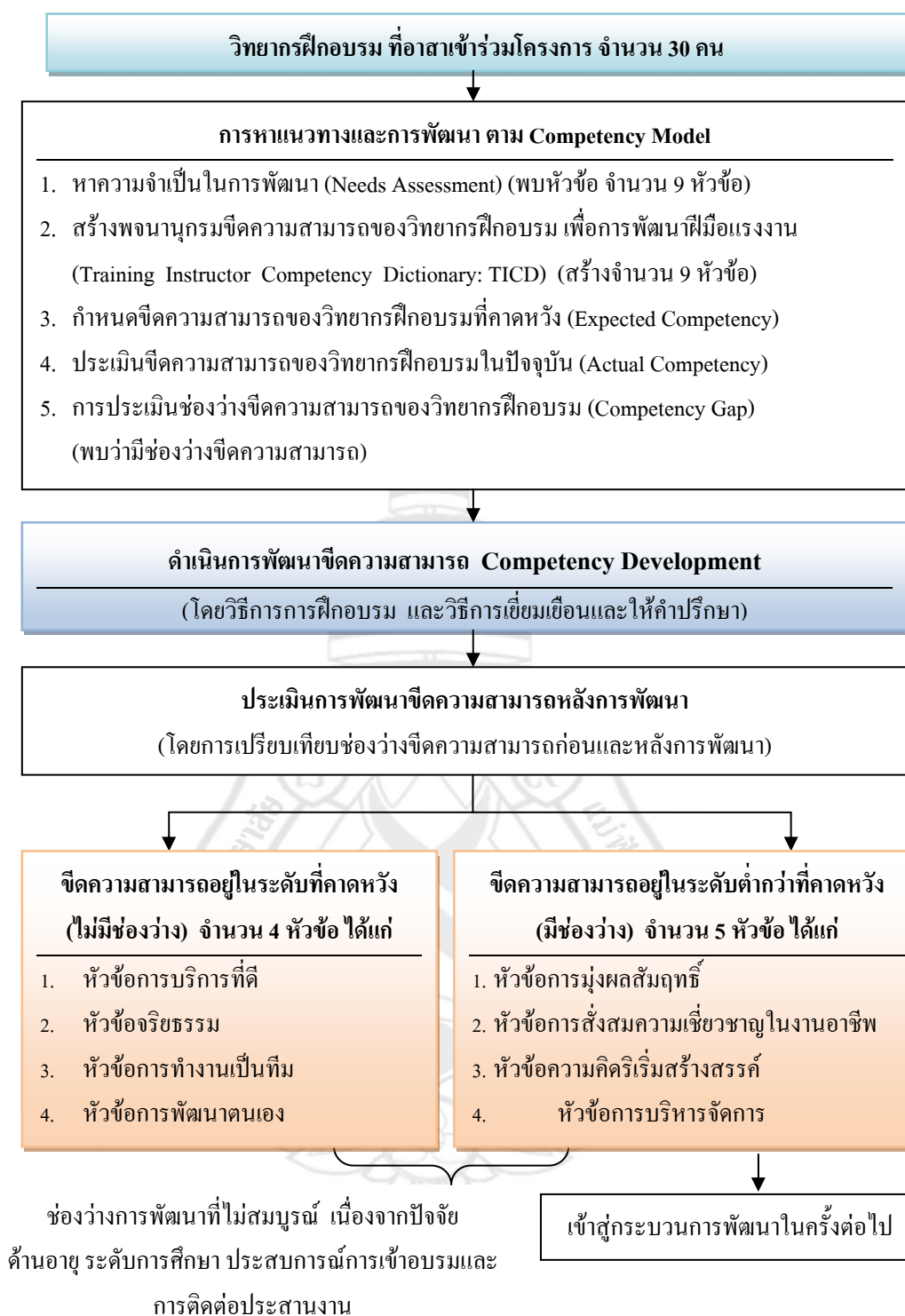
5.2.4.8 หัวข้อจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการ ตามแนวทางในการพัฒนาจิตความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ผลการพัฒนาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาจิตความสามารถ จำนวน 28 คน คงเหลือจำนวน 2 คน ที่ยังพบว่ามีช่องว่างจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการ ซึ่งสรุปได้ว่าความสามารถในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความปลอดภัยของผู้เข้ารับการฝึก กำกับดูแลสถานที่ฝึกอบรม การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญ ออกแบบ เลือกรื้อใช้สื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี หลักสูตร เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า เหมาะสม และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5.2.4.9 หัวข้อจิตความสามารถด้านกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม ตามแนวทางในการพัฒนาจิตความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ผลการพัฒนาพบว่า วิทยากรฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาจิตความสามารถแล้ว มีจิตความสามารถตามที่คาดหวัง จำนวน 28 คน คงเหลือจำนวน 2 คน ที่ยังพบว่ามีช่องว่างจิตความสามารถด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสรุปได้ว่าความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่น สามารถ

ประยุกต์ใช้ได้ตามสถานการณ์ จัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญ และกำหนดความต้องการฝึกอบรม ออกแบบและวางแผนฝึกอบรม จัดฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม อีกทั้งมีการปรับปรุงกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ ที่เรียกว่า KUSA และสอดคล้องกับแนวคิดของการจัดฝึกอบรมให้บรรลุผลตามความต้องการผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม และผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายควรยึดหลักการที่สำคัญ 5 ประการ คือ TRAIN สอดคล้องกับแนวคิดของตัวกำหนดที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและความชำนาญแก่คนในเรื่องใด มากน้อยเท่าใด เป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะทำให้บุคคลหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมใด ๆ หากขาดหลักสูตรที่เหมาะสมแล้ว การฝึกอบรมนั้น ๆ ไม่อาจบรรลุความสำเร็จได้

สรุปกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม และพบว่าช่องว่างขีดความสามารถ ที่ไม่สมบูรณ์ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม





ภาพที่ 5.1 สรุปกระบวนการและผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

จากภาพที่ 5.1 สรุปกระบวนการและผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมพบว่า ช่องว่างการพัฒนาที่ไม่สมบูรณ์ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเกิดขึ้นจากประเด็น ดังนี้

1. การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency development) เนื่องจากเป็นเรื่องเชิงพฤติกรรม ดังนั้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของวิทยากรฝึกอบรมในหัวข้อขีดความสามารถ ทั้ง 5 หัวข้อ ได้แก่ (1) หัวข้อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) หัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (3) หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) หัวข้อการบริหารจัดการ และ (5) หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม ให้ได้ตามระดับที่คาดหวังนั้นจึงต้องรอเวลาในการปรับเปลี่ยน อย่างไรก็ตามช่วงเวลาดำเนินการวิจัย ซึ่งใช้ระยะเวลา 4 เดือน ระหว่างธันวาคม 2554 ถึงมีนาคม 2555 ซึ่งถือว่าเป็นช่วงสั้น ๆ ที่วิทยากรฝึกอบรมยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ไม่มากนัก จึงไม่สามารถประเมินขีดความสามารถได้ชัดเจน

2. ส่วนที่ซ่อนเร้น (Hidden) หรือบุคลิกภาพหลักที่ยากต่อการพัฒนาของวิทยากรฝึกอบรม ทำให้การพัฒนาขีดความสามารถไม่สัมฤทธิ์ผลสมบูรณ์ตามระดับที่คาดหวัง ทั้งนี้เพราะวิทยากรฝึกอบรมบางรายขาดความกระตือรือร้น ขาดแรงจูงใจในการค้นคว้าหาความรู้หรือขาดการปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นเรื่องยากหรือวิทยากรฝึกอบรมมองเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถ เพราะถือว่าตนใช้ประสบการณ์ในการทำงานมานานแล้ว ทำให้ส่วนที่ซ่อนเร้นดังกล่าวยากต่อการพัฒนาขีดความสามารถในระยะเวลานานขึ้นได้ ซึ่งแนวคิดเรื่องขีดความสามารถที่อธิบายบุคลิกลักษณะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (The iceberg model) ที่ลอยอยู่ในน้ำ ตามแนวคิดของสเปนเซอร์, เฮล และสเปนเซอร์, เอส (Spencer, L. & Spencer, S., 1993, pp. 9-13) ที่กล่าวว่า ภูเขาน้ำแข็งที่ลอยน้ำอยู่ มีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่ได้เรียนรู้มาและส่วนของทักษะ ซึ่งเป็นความชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่ายต่อการพัฒนา สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของวิทยากรฝึกอบรมมากกว่า เช่น ความคิดรวบยอดของคน (self-concept) ลักษณะส่วนบุคคล (trait) และแรงจูงใจ (motive) ซึ่งจากการวิจัยและพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม พบว่า ยังมีช่องว่างขีดความสามารถของแต่ละบุคคลอยู่ แสดงว่าวิทยากรฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น สามารถเรียนรู้แต่ยังไม่เพียงพอที่ทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นตามระดับที่คาดหวังได้ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด ดังนั้นวิทยากรฝึกอบรมจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น โดยการวิจัยและพัฒนาขีดความสามารถต้องสามารถอธิบายเหตุผลเชิงลึกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล ความคิดรวบยอดที่มีต่อตนเองของวิทยากรฝึกอบรมแต่ละรายและแสดงออกต่อสังคมที่

เหมาะสมจึงจะทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีขีดความสามารถตามที่คาดหวัง สามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้

5.2.5 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 22.31 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ บ่งบอกถึงวิทยากรฝึกอบรมที่มีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่สูงกว่าจะมีขีดความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาสอดคล้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ผ่านการทดสอบหางานทำได้ง่ายขึ้นและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้น

นอกจากนี้ ความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนการพัฒนา โดยใช้สถิติของค่า Kendall, s tau-c เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำนวน 2 ตัว เนื่องจากตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ความถี่ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น และค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม เป็นตัวแปรที่อยู่ในมาตราการจัดระดับ (ordinal scale) มีผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการบริการที่ดี และด้านกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม มีค่าคิดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากมีค่าเป็นบวก
2. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมีค่าคิดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากมีค่าเป็นบวก
3. ปัจจัยด้านความถี่ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการบริหารจัดการ มีค่าคิดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากมีค่าเป็นบวก
4. ปัจจัยด้านจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการบริหารจัดการ มีค่าคิดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากมีค่าเป็นบวก

5. ปัจจัยด้านค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปัจจัยขีดความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าติดลบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากมีค่าเป็นบวก

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง ผลการศึกษาพบว่า เป็นแนวทางที่ทำให้ระดับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการเพิ่มสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยากรฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น ซึ่งวิทยากรฝึกอบรมเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและทัศนคติให้กับผู้เข้ารับการศึกษา เมื่อสำเร็จการฝึกอบรมแล้วต้องไปเป็นแรงงานของชาติ รวมทั้งกลุ่มที่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากร จัดการประชุม จัดการสัมมนา จัดการอบรม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มวิทยากรฝึกอบรม ให้มีการดำเนินงานและประสานงานในลักษณะเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

5.3.1.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นที่ปรึกษาคอยให้คำชี้แนะในด้านการจัดทำและวิเคราะห์ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม และองค์ความรู้อื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับวิทยากรฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ สนับสนุนให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมที่อยู่ในเขตรับผิดชอบของตนเองอย่างต่อเนื่อง

1. คัดเลือกวิทยากรฝึกอบรมที่มีศักยภาพ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะที่เหมาะสม ได้แก่ พัฒนาขีดความสามารถให้อยู่ในระดับที่ก้าวหน้า ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับ ขีดความสามารถ มีอายุไม่สูงเกินไป สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เพื่อนำมาพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. หาความจำเป็นในการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย สถานการณ์ในการฝึกอบรมในพื้นที่นั้น ๆ ว่ามีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมในการพัฒนาขีดความสามารถด้านใดบ้าง ความต้องการในการพัฒนาของวิทยาการฝึกอบรมและขีดความสามารถที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพเป็นวิทยาการฝึกอบรม

3. หาช่องว่างขีดความสามารถโดยใช้การสร้างพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยาการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้นแบบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและใช้ในการดำเนินการพัฒนาแบบ Competency-based training ในการหาช่องว่างขีดความสามารถหลังการพัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยาการที่ยังมีช่องว่างขีดความสามารถอยู่ และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยาการ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่วิทยาการฝึกอบรมในกลุ่มต่อไป

5.3.1.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรนำนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยาการฝึกอบรมสู่การปฏิบัติ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยาการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมักพัฒนาด้วยวิธีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ โดยใช้หลักสูตรกลางที่เหมือนกันทั้งหมดทั่วประเทศ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวไม่ได้วิเคราะห์ความต้องการของพื้นที่และไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและทัศนคติ ในการรับรู้ที่แตกต่างกันของวิทยาการฝึกอบรมแต่ละคน ทำให้การอบรมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งผลที่ได้ปรากฏว่า วิทยาการฝึกอบรมยังมีความปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถเหมือนเดิม และปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่พบจากการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากนโยบายและทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่รัฐบาล กระทรวง กรม ไม่มีความชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลง โดยกลไกการบริหารของรัฐบาลแต่ละสมัย ควรมีการดำเนินการในทิศทางที่ชัดเจน ส่วนงบประมาณที่ใช้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับการฝึก และระเบียบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากรระหว่างหน่วยภาครัฐและภาคเอกชนแตกต่างกัน ควรมีการจัดสรรให้เหมาะสม และมีระเบียบการเบิกจ่ายที่เหมือนกันและเป็นแบบอย่างเดียวกัน ส่วนด้านสถานที่ และครุภัณฑ์การฝึกไม่เหมาะสมเพียงพอ และทันต่อเทคโนโลยี กรมต้องจัดสรรเงินงบประมาณการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับระยะเวลาการฝึกอบรม มีการฝึกอบรมวิทยาการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกที่ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ควรกำหนดเกณฑ์สมรรถนะของบุคลากรที่จะมาเป็นวิทยาการฝึกอบรม ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ และกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติของวิทยาการฝึกอบรม

5.3.1.4 จัดตั้งหน่วยการบริหารจัดการ (Management unit) ที่ทำหน้าที่หลักเป็นผู้ประสานงานหลัก (organizer) ในการรวบรวม ประสานงาน ข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและทำงานอย่างบูรณาการ ภาพที่ 5.1 โดยการทำหน้าที่

1. ให้ข้อมูลด้านบริบทและความต้องการของการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่หน่วยสนับสนุน (supporting unit)

2. สร้างความตระหนักถึงการรวมกลุ่มกันเพื่อประกอบอาชีพวิทยากรฝึกอบรม แก่วิทยากรฝึกอบรมที่ยังไม่รวมกลุ่ม

3. การพัฒนากลุ่มวิทยากรฝึกอบรม ดังนี้

1) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning) โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการให้วิทยากรฝึกอบรมสร้างความรู้ใหม่ จากการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการฝึกอบรมเป็นบริบทของการเรียนรู้ เกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์และคิดแก้ปัญหา รวมทั้งได้ความรู้ตามประสบการณ์ที่ตนมีไปพร้อมกัน ดังนั้น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานจึงเป็นผลมาจากกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความเข้าใจและการแก้ไขปัญหาเป็นหลัก ทำให้วิทยากรฝึกอบรมเกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและคิดอย่างสร้างสรรค์และได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น ที่สนับสนุนการใช้การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในการพัฒนา

2) สนับสนุนการใช้ความรู้ การเรียนรู้ และการจัดการองค์ความรู้ เป็นจุดเปลี่ยนการพัฒนา ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดคานงัด ในการเข้าถึงการพัฒนาขีดความสามารถในส่วนที่ซ่อนเร้นของวิทยากรฝึกอบรมให้มีพฤติกรรมที่ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องต่อการพัฒนาโดยต้องแก้หรือใช้วิธีการพัฒนาให้ตรงจุด สามารถรู้ว่าการังคุดอยู่ตรงไหนเพราะเป็นจุดสำคัญ อย่างไรก็ตาม วิทยากรฝึกอบรมต่างมีความรู้อยู่ในตัวของตนเองอยู่แล้วและสามารถรับความรู้เพิ่มเติมได้ตามขบวนการพัฒนาการฝึกอบรม แต่การมีเพียงความรู้แต่ไม่มีการเรียนรู้ไม่น่าจะมีความยั่งยืนของการพัฒนา เพราะการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมโดยใช้ความรู้แต่ไม่เรียนรู้การพัฒนาก็ไม่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ทั้งนี้การเรียนรู้จะต้องมีความหมายมากกว่าการฝึกอบรม โดยเฉพาะการไปเรียนรู้เห็นประสบการณ์จริงจากการศึกษาดูงาน แล้วนำความรู้จากการเรียนรู้นั้น มาจัดเป็นองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวม และเป็นจุดคานงัด เพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถให้บรรลุผลตามที่คาดหวัง

3) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ (Interactions learning through actions) ซึ่งเมื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกันแล้ว จะช่วยให้การทำงานบังเกิดผลร่วมกัน หากมีความ

รู้อยู่ก็จะช่วยต่อกระบวนการเรียนรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของวิทยากรฝึกอบรมซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

4) สนับสนุนให้มีการพัฒนาวิทยากรฝึกอบรมที่อยู่ในกลุ่มโดยใช้การพัฒนาขีดความสามารถรายบุคคล ผ่านการฝึกอบรม การเชื่อมโยงและให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น ๆ ทั้งนี้มี เป้าประสงค์เพื่อการทำงานเป็นทีม โดยวิทยากรฝึกอบรมต้องรวมตัวกันเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังความสามารถเฉพาะตัวของวิทยากรฝึกอบรมแต่ละรายกับพลัง กลุ่มวิทยากรฝึกอบรมที่เกิดจากการเสริมแรง (synergy) และทำให้การทำงานมุ่งเป้าไปในทิศทาง เดียวกัน มุ่งมั่นผลสำเร็จอันเดียวกัน

4. การพัฒนาองค์การของตนเอง ดังนี้

1) บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) โดยการรวบรวมองค์ความรู้ ที่มีอยู่ในองค์กรหรือในกลุ่มวิทยากรฝึกอบรมซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนา ให้เป็นระบบ เพื่อให้วิทยากรฝึกอบรมทุกคนในกลุ่มหรือองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้กลุ่มวิทยากรฝึกอบรมมีขีด ความสามารถเพิ่มขึ้น วิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและบริบทที่จะส่งผลกระทบ ต่อกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร นำกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมาเชื่อมโยง เพื่อจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้ ได้อย่างต่อเนื่องและจัดการความรู้ของกลุ่มวิทยากรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพโดยเกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือกันและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นตามที่คาดหวัง

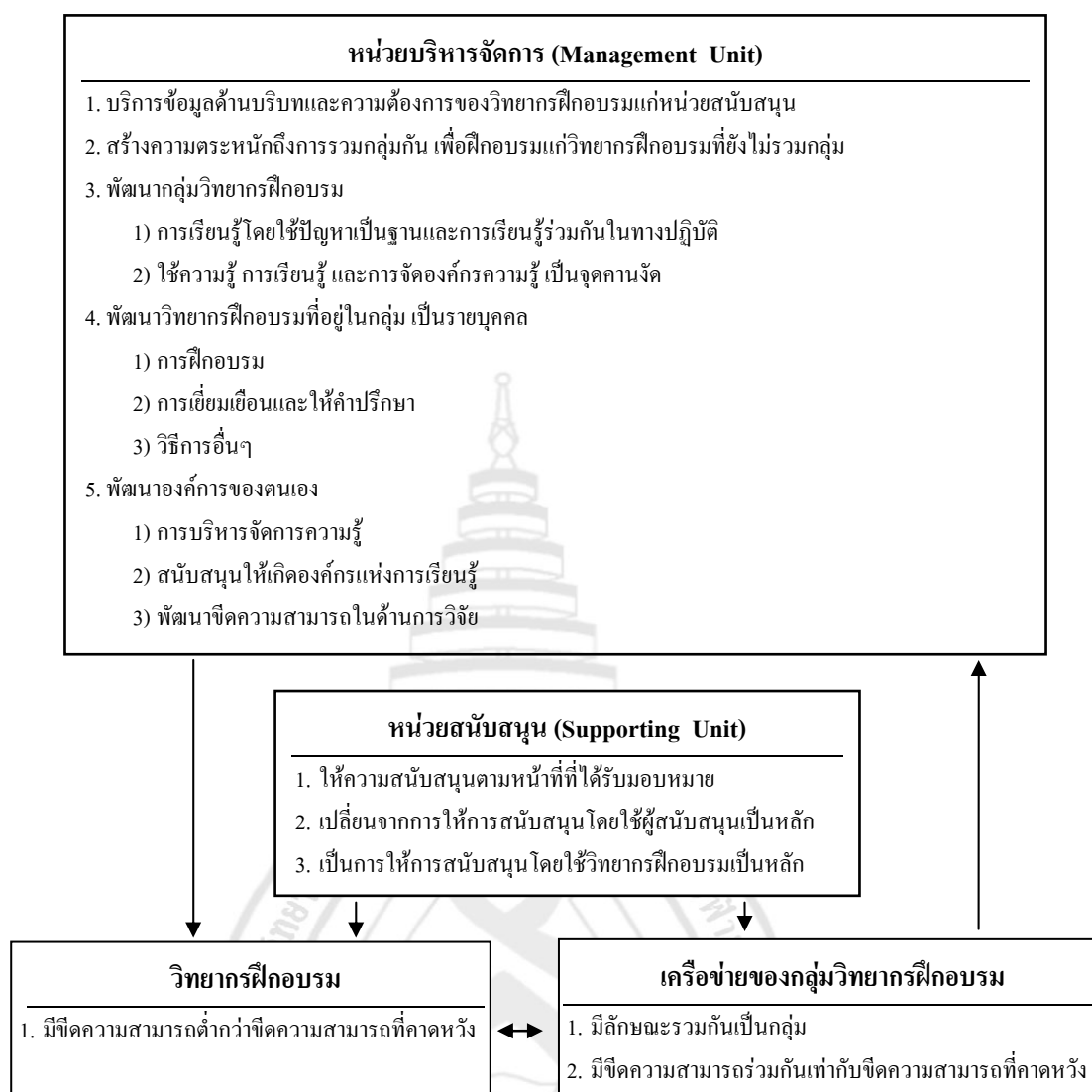
2) สนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Learning organization) โดยพยายามให้กลุ่มวิทยากรฝึกอบรมมีการทำงานเป็นองค์กรที่ผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับการเกิด การเรียนรู้ มีการสะสมความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ ทั้งนี้ วิทยากรฝึกอบรมมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อให้เกิดสิ่งที่ดีงาม อย่างไรก็ตาม องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ควรมีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) มีขีดความสามารถในการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่ม วิทยากรฝึกอบรมมีการร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขันและสามารถพัฒนาขีดความสามารถร่วมกัน เท่ากับหรือมากกว่าขีดความสามารถที่คาดหวังได้

3) การพัฒนาขีดความสามารถในด้านการวิจัย ซึ่งเริ่มต้นจากการสังเกตและ เกิดการอยากรู้อยากเห็นของวิทยากรฝึกอบรมในการค้นหาข้อเท็จจริงหรือข้อสงสัยในการเข้าหา ความจริงในสิ่งที่ต้องการ โดยใช้กระบวนการตามขั้นตอนของระเบียบวิธีการวิจัย โดยมีการสรุปผล ที่เกิดขึ้นแล้วนำผลที่ได้ไปใช้งานเพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง

4) วิทยาการฝึกอบรมต้องรวมตัวกัน เนื่องจากวิทยาการฝึกอบรมมีลักษณะกระจัดกระจายกันหรือแยกกันอยู่แบบต่างคนต่างทำงาน ขาดการประสานงาน ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมักมีปัญหาในการฝึกอบรมร่วมกันหรือคล้ายกับขาดความร่วมมือ ย่อมมีขีดความสามารถในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยาการที่ต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวัง ดังนั้น หน่วยการบริหารจัดการ จะต้องสร้างความตระหนักถึงการรวมกลุ่มวิทยาการฝึกอบรมเกิดความร่วมมือกัน

5.3.1.5 จัดตั้งหน่วยสนับสนุน (Supporting unit) โดยทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาค เอกชน ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐซึ่งทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบคำสั่ง และอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ทั้งนี้ การช่วยเหลือหรือการเป็นพี่เลี้ยงของหน่วยงานภาครัฐดังกล่าวไม่สามารถทำงานตามความต้องการของวิทยาการฝึกอบรมได้โดยตรง ดังนั้น หน่วยการบริหารจัดการ ต้องให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริบทของการประกอบอาชีพ วิทยาการฝึกอบรมและความต้องการของวิทยาการฝึกอบรมอย่างแท้จริง โดยหน่วยสนับสนุน ต้องทำหน้าที่ให้การสนับสนุนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเปลี่ยนจากการให้การสนับสนุนโดยใช้ผู้สนับสนุนเป็นหลัก เปลี่ยนเป็นการสนับสนุนโดยใช้วิทยาการฝึกอบรมเป็นหลักแทน ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้กลุ่มวิทยาการฝึกอบรมมีขีดความสามารถร่วมกันเท่ากับขีดความสามารถที่คาดหวัง ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า เมื่อวิทยาการฝึกอบรมผ่านกระบวนการพัฒนาแล้วหากยังไม่สามารถแก้ไขข้อจำกัดในการพัฒนาขีดความสามารถ มีวิทยาการฝึกอบรมบางรายที่มีขีดความสามารถไม่ถึงระดับที่คาดหวัง ซึ่งการดำเนินการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า เกิดจากปัจจัย 2 ประการ ซึ่งเป็นข้อจำกัด คือ

1. เกิดจากบุคลิกภาพหลักซึ่งเป็นส่วนที่ซ่อนเร้นที่ยากต่อการพัฒนา
2. การพัฒนาขีดความสามารถต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนา



ภาพที่ 5.2 ข้อเสนอการปรับปรุงขบวนการในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยาการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5.3.2.1 เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาการฝึกอบรม ควรผสมผสานระหว่างกระบวนการวิจัยและพัฒนาตามแผนปฏิบัติการของผู้วิจัยร่วมกับกระบวนการเรียนรู้ของวิทยาการฝึกอบรม เนื่องจากกระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนาเป็นกระบวนการถ่ายทอดการเรียนรู้ จึงมิใช่เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของแนวทางวิจัยเชิงพัฒนา ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดเอง

(manipulative action research) จะต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ ปรับตัวและเข้าใจปรากฏการณ์ ตลอดจนปรับตัวกับข้อมูลที่ได้รับจากวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งอาจเป็นความรู้ใหม่ได้

5.3.2.2 พัฒนาเครือข่ายวิทยากรฝึกอบรม เพื่อจัดตั้งเครือข่ายวิทยากรฝึกอบรมให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานงาน สร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทางการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาและเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยจัดการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือเชิญวิทยากรฝึกอบรมที่ประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรมมาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ให้กับวิทยากรฝึกอบรมอื่น ๆ ได้ทราบและรับรู้ถึงประสบการณ์ตรง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบอาชีพวิทยากรฝึกอบรมอย่างยั่งยืน

5.3.2.3 วิทยากรฝึกอบรม ควรศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ตลอดเวลา เพื่อตามให้ทันหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีการพัฒนาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก หรือจากแหล่งที่มาของหลักสูตร เช่น หลักสูตรกลางจากสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโน โลยีการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือใช้หลักสูตรที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ได้จัดทำขึ้นตามความต้องการเฉพาะ นอกจากนี้ยังค้นหาได้จากคู่มือ หนังสือพิมพ์ วารสาร เอกสารที่ได้รับจากหน่วยงานราชการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ควรติดตามข่าวสาร การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สามารถทำให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นได้ โดยไม่ต้องรอคอยการสนับสนุนการอบรมจากหน่วยงานภาครัฐแต่เพียงอย่างเดียว

5.3.2.4 หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปใช้พัฒนาวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งสามารถนำพจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (training instructor competency dictionary) และกำหนดระดับขีดความสามารถที่คาดหวัง จำนวน 9 หัวข้อ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) จริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม (6) การพัฒนาตนเอง (7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (8) การบริหารจัดการ และ (9) กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม นำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม และเมื่อประเมินช่องว่างขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม และพัฒนาเฉพาะผู้ที่มีช่องว่างในหัวข้อต่าง ๆ โดยใช้แนวทางเดียวกันกับกระบวนการวิจัยได้ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผล ไปพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพของวิทยากรฝึกอบรมให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติได้

5.3.2.5 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการพิจารณาหรือปรับปรุงในเรื่องค่าจ้าง ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ของวิทยากรฝึกอบรม ตามระดับขีดความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งต้องพิจารณาในเรื่องประสบการณ์ทำงาน ระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับการศึกษาของวิทยากรฝึกอบรม กำหนดเป็นแนวทางและใช้เป็นนโยบายของหน่วยงานต่อไป

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิทยากรฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อพัฒนาขีดความสามารถ ใช้สถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ถดถอยแบบเส้นโยง (path analysis) เพื่อให้ทราบว่าตัวแปรนั้นส่งผลอย่างไรบ้างต่อการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนา ส่งเสริมตัวแปรนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5.3.3.2 ควรมีการศึกษาความสำเร็จของวิทยากรฝึกอบรมที่อาสาเข้าร่วมโครงการพัฒนา เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการประกอบอาชีพกับระดับขีดความสามารถหรือเพื่อหาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.3.3.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในพื้นที่อื่น ๆ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบขีดความสามารถจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ของกระทรวงศึกษาธิการ และ International Board of Standards for Training Performance and Instruction เพื่อเป็นการทดลองกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่สร้างขึ้นว่าสามารถนำไปใช้ได้กับวิทยากรฝึกอบรมทั่วประเทศได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการพัฒนาขีดความสามารถเฉพาะกลุ่ม เฉพาะพื้นที่ ทั้งนี้ด้วยข้อจำกัดทั้งเวลา สถานที่ บุคลากร และงบประมาณ ผลการศึกษาที่ได้ยังไม่เป็นคำตอบที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และหากได้มีการนำรูปแบบนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างพื้นที่ จะทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่เสนอแนะให้นำรูปแบบที่กำหนดขึ้นนี้พัฒนาขีดความสามารถกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ เพื่อจะได้เห็นถึงความเหมือนความแตกต่าง ปัจจัยอื่น ๆ ตลอดจนอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกระบวนการพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแก้ไขและปรับปรุงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นต่อไป

รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2539). การพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ 2539.

กรุงเทพฯ: กองวิชาการและแผนงาน.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมของครูฝึกฝีมือแรงงานให้เป็นเลิศทางเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2547). กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพฯ: กองแผนงานและสารสนเทศ.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2551). แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2552-2555).

กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2552). พันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาตรฐาน ILO ฉบับที่ 142 ว่าด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2554). การพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ 2554. กรุงเทพฯ: กองวิชาการและแผนงาน.

กระทรวงแรงงาน. (2553). สถานการณ์แรงงาน ไตรมาสที่ 2 ปี 2553. กรุงเทพฯ: สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน.

กริช อัม โภชน์. (2520). แนวคิดใหม่ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

กิตติ พชรวิชัย. (2547). การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช: เอกสารการสอนชุดวิชา หลักการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม หน่วยที่ 10 (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

กิตติพงษ์ เกิดผล. (2547). สมรรถนะบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: หจก.บางกอกบลิ๊ก.

- จกกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2544). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พีเออีฟวิ้ง.
- จักรพงษ์ นาใต้, จักรพันธ์ จีออดวงจันทร์ และเจษฎาภรณ์ สีสุริยา. (2541). ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของครูฝึกฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ชติวุฒิ บาลศิลป์. (2548). วัดความสามารถของนักพัฒนาสังคมต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชาญ สวัสดิ์สาตี. (2539). คู่มือฝึกฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2534). การบริหารการพัฒนาชนบทเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน. กรุงเทพฯ: บริษัทเวนจูรี.
- จิตติพงษ์ ไชยองค์การ. (2552). การพัฒนาขีดความสามารถการบริหารจัดการฟาร์มสัตว์น้ำ: กรณีศึกษาอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศาสตร์. มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้จัก Competency กันเถอะ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซนเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2549). การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช: ประมวลชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4 (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทียน อักกุล. (2544). ครบรอบ 1 ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพฯ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

- ธีรศักดิ์ คงสาวิสัย. (2550). **Competency ภาคนิปฏิบัติ เขทำกันอย่างไร**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นงเยาว์ ชมภูศรี. (2537). **การประเมินผลการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมทำงาน: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นที ราชฉวาง. (2549). **การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานช่างซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- นิลบล ศิวบรรวัฒนา. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้หลักแห่งความเป็นมนุษย์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. (2527). **การทดสอบแบบอิงเกณฑ์: แนวคิดและวิธีการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประชา เทรรัตน์. (2530, กรกฎาคม). **การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร**. *เทศบาล*, 82(7), 22-23.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). **การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคนิปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- พิชิต ฤทธิจัญญ. (2544). **หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: เฮาส์ออฟเคอมีสท์.
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. (2544). **การบริหารการฝึกอบรม**. เพชรบูรณ์: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2539). **เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

รังสิมา เหลืองอ่อน. (2549). **ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของ
พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็กจังหวัด
สมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ราพรธรรม สุนทรไชยา. (2549). **การบริหารกำลังคนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6
ขอนแก่น**. รายงานการศึกษาศรีศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ลัดดาวัลย์ เพื่อนคำ. (2551). **ช่องว่างทางสมรรถนะหลักของครูโรงเรียน บ้านเทอดไทย อำเภอ
แม่ฟ้าหลวงจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วชิรา พันธุ์ไพโรจน์. (2546). **สถิติธุรกิจ**. พิษณุโลก: คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วิบูลย์ บุญชูโรกุล. (2547). **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง. (2554). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
งบประมาณ 2554**. ลำปาง: สถาบันฯ.

สมคิด บางโม. (2545). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพฯ: นำอักษร.

สมคิด บางโม. (2547). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). **เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

สมชาติ เลขาลาวัลย์. (2544). **การใช้ตัวชี้วัด มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้า
ทำงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมชาย เลิศวิเศษธีรกุล. (2541, กรกฎาคม-กันยายน). ระบบข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
การบริหารคน, 19(3), 46-54.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). สมรรถนะของข้าราชการ. กรุงเทพฯ:
สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2553-2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนการบริหารราชการ
แผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน. (2547). คู่มือสิทธิประโยชน์การ
ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือ. กรุงเทพฯ:
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based
Learning. กรุงเทพฯ: สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า พรินต์ติ้ง.

สุภาพ วาดเขียน. (2525). เครื่องมือวิจัยทางสังคมศาสตร์ ลักษณะที่ดี ชนิดและวิธีหาคุณภาพ.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สุภาพร พิศาลบุตร และขยงยุทธ เกษสาคร. (2546). การพัฒนามุคและการทำงาน
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วีเจพรินต์ติ้ง.

สุวิมล ตีรกันันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่
การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อากร ภู่วิทยพันธุ์. (2548). Competency dictionary. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

- อำนวยการ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เอนก เทียนบูชา. (2552). **การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน**. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- Anthony, W. P., Kacmar, K. M. & Perrew, P. L. (2002). **Human resource management: A strategic approach** (4th ed.). Ohio: South-Western Thomson Learning.
- Beach, D. S. (1970). **Personnel: The management of people at work** (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Blanchard, P. N. & Thacker, J. W. (2004). **Effective training: Systems strategies and practices** (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2004). **Managing human resource**. Ohio: South Western Thomson Learning.
- Boyatzis, R. E. (1982). **The competent manager**. Canberra: AGPS.
- Casio, W. F. (2006). **Management human resources productivity, quality of work life, profits** (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Conway, C. (1994). Developing senior management competences at ocean group. **Management Development Review**, 7(12), 59-58.
- Davies, G. (1992). **20 training workshop for improving management performance**. London: Ashgate Publishing.
- Desimone, R. L., Jon, M. W. & David, M. H. (2002). **Human resource development** (3th ed.) New York: Harcourt.
- Dessler, G. (2005). **Human resource management** (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Dubois, D. D. (1995). **Competency-based performance improvement: A strategy for organizational change**. Massachusetts: Human Resource Development Press.
- Ferris, G. R. & Buckley, M. R. (2002). **Human resources management** (4th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Gary, S. B. (1993). **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education** (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Gilley, J. W. & Eggland, S. A. (1992). **Principles of human resource development**. New York: McGraw-Hill.
- Hall, G. E. & Jones, H. L. (1976). **Competency-based education: A process for the improvement of education**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Heneman, H. G. (1980). **Personal/Human resource management**. Illinois: Peacock Publisher.
- Holloway, I. & Wheeler, S. (1996). **Qualitative research for nurses**. Massachusetts: Blackwell Science.
- International Institute for Management Development. (2012). **IMD world competitiveness yearbook 2011**. Lausanne: IMD World Competitiveness Center.
- Laird, D. (1978). **Approaches to training and development**. Boston, MA: Addison Publishing.
- Mathis, R. & Jackson, J. (2004). **Human resource management** (10th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Mayring, P. (2001). Qualitative content analysis. **Forum Qualitative Social Research**, 1(2). Retrieved March 4, 2008, from <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-e/2-00inhalt-e.htm>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, 28(1), 1-24.

- Mondy , R. W., Noe, R. M. & Premeaux, S. R. (2005). **Human resource management** (7th ed.). New Jersey: Pretice-Hall.
- Pace, W. R., Smith, P. C. & Mill, G. E. (1991). **Human resource development: The field**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Perry, B. S. (1996). The quest for competency. **Training**, **33**(7), 48-56.
- Rylatt, A. & Lohan, K. (1995). **Creating training miracles**. Sydney: Prentice Hall.
- Scott, W. G. & Mitchell, T. R. (1972). Organization theory: A structural and behavioral analysis. Illinois: Irwin. อ้างถึงใน วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม** (หน้า 30). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Shandler, D. (2000). **Competency and the learning organization**. California: Crisp Publications.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). **Competence at work: Models for superior performance**. New York: John Wiley & Sons.
- William, E. B. (1982). **Handbook for developing competency-base training programs**. New Jersey: Prentice-Hall.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ตารางที่ ก1 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ที่	ชื่อ - สกุล	หน่วยงานในสังกัด
1	รองศาสตราจารย์ ดร. มามะ จิตตะสังกะ	คณบดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
2	ดร. อนุสรณ์ คุณานุสรณ์	คณบดีคณะวิทยาการจัดการและ สารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
3	ดร.สินธุ์ สโรบล	วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
4	ดร. ณภัทรทิพย์ศรี	คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินพจนานุกรมและกำหนดขีดความสามารถที่คาดหวัง

ตารางที่ ข1 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินพจนานุกรมและกำหนดขีดความสามารถที่คาดหวัง

ที่	ชื่อ - สกุล	หน่วยงานในสังกัด
1	นายประพันธ์ มณฑการติวงศ์	อธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2	หม่อมหลวงปฐนทริก สมิตี	รองอธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3	นายณพล รอดเรืองเดช	ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 8 นครสวรรค์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาคผนวก ค

รายชื่อวิทยากรที่เข้าร่วมโครงการ

1. นางมยุรี ศรีคำตัน
2. นายอุดร ตาเป้า
3. นางสาวสมชัย ราชย์
4. นางสาวกานจันท์ ราชสี
5. นางชลีรัตน์ เสมอเชื้อเจริญ
6. นางดาราวี ธรรมบัณฑิต
7. นางสุชีลา มณีนันท์
8. นางเกียงพา วงศ์ชัย
9. นายเรวัตร วงศ์วุฒิ
10. นายอิทธิพัทธ์ แสงประทุม
11. ปภาวรินทร์ อรรถบุญ
12. นางพรรัชต์ ปันสีทอง
13. นางเฉลิมขวัญ ศรีลัมภ์
14. นายณัฐวุฒิ ณ ลำพูน
15. นายเจษฎา คำฟู
16. นางสุภาภรณ์ ความเพียร
17. นายณรัชฌา ดงป่าดี
18. นางศรีวรรณ วันมุล
19. นางสุนีย์ พลสวัสดิ์
20. นางดวงเพ็ญ สวรรณดี
21. นายกำพล พันธมิตร
22. นายสุรเชษฐ ฟองมูล

23. นายเจริญ ถมหนด
24. นายสุริยา สายใจดี
25. นายไกรวิชญ์ ติภาวัง
26. นางปัทมดา โพธินาม
27. นายจิรวุฒิ กิจวรรณ
28. นายเด่น พวงมาลัย
29. นางปิยนัทร มณียศ
30. นางพัชรินทร์ พรหมวงศ์



ภาคผนวก ง

รายชื่อครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง

ตารางที่ ง1 รายชื่อครูฝึกฝีมือแรงงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง

ที่	รายชื่อครูฝึกฝีมือแรงงาน	
	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ราย)
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง นายฤทธิรงค์ ภูวุฒิ	ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ ประสบความสำเร็จอย่างสูง
2	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย นายทวีชัย เชื้อนแก้ว	ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ ประสบความสำเร็จอย่างสูง
3	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน นายชัยกฤต เรือนวงศ์	ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ ประสบความสำเร็จอย่างสูง
4	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา นายภาวดี กะตารัตน์	ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ ประสบความสำเร็จอย่างสูง
5	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ นายชนินทร์ พิพิธภูมิภักดี	ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ ประสบความสำเร็จปานกลาง
6	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ นายอภิชาติ คำมูล	ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ ประสบความสำเร็จปานกลาง
7	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน นายสุวัตร สุวรรณ	ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ ประสบความสำเร็จปานกลาง
รวม		7

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

ตารางที่ จ1 รายชื่อผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

ที่	รายชื่อผู้บริหาร	
	ชื่อหน่วยงาน	ตำแหน่ง
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง นางพนิดา ธนาภรณ์	ผู้อำนวยการ
2	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย นายชัย มีเดชา	ผู้อำนวยการ
3	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน นางสายสุนีย์ กัณฑ์สุข	ผู้อำนวยการ
4	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา นายชำนาญวิทย์ศิลป์ สุขยิ่ง	ผู้อำนวยการ
5	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ นางสาวดารุณี เป้นเพชร	ผู้อำนวยการ
6	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ นางอัจฉรา แก้วกำชัยเจริญ	ผู้อำนวยการ
7	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน นายสง่า วงศ์ยาพาน	ผู้อำนวยการ
รวม		7

ภาคผนวก จ

หัวข้อ แนวทาง และการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ จ1 หัวข้อ แนวทาง และการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

หัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถ	วิธีการพัฒนา	แนวทางในการพัฒนา
ขีดความสามารถที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์		
1. หัวข้อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	การฝึกอบรม	1. สามารถอธิบายและถ่ายทอดนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ 2. สามารถนำข้อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาประยุกต์ใช้งานฝึกอบรมของตนได้ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. หัวข้อระบบการประกันคุณภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน	การฝึกอบรม	1. สามารถอธิบายและถ่ายทอดระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. สามารถนำข้อระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาประยุกต์ใช้งานฝึกอบรมของตนได้
ขีดความสามารถที่ 2 การบริการที่ดี		
3. หัวข้อการบริการที่ดี	การฝึกอบรม	1. สามารถอธิบายหลักการการบริการที่ดีเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ 2. สามารถนำวิธีการบริการที่ดี เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาประยุกต์ใช้งานฝึกอบรมของตนได้

ตารางที่ ๑1 (ต่อ)

หัวข้อการพัฒนาขีดความสามารถ	วิธีการพัฒนา	แนวทางในการพัฒนา
ขีดความสามารถที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. หัวข้อการประยุกต์ใช้งานวิชาการและเทคโนโลยีการฝึกอบรม	การฝึกอบรม	1. สามารถนำข้อมูลทางวิชาการและเทคโนโลยีการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้งานฝึกอบรมได้ 2. เพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมได้
ขีดความสามารถที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม 5. หัวข้อระบบคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	การฝึกอบรม	1. อธิบายระบบคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ 2. สามารถนำข้อมูลระบบคุณธรรมและจริยธรรม มาประยุกต์ใช้งานฝึกอบรมของตนได้
ขีดความสามารถที่ 5 การทำงานเป็นทีม 6. หัวข้อการสร้างและพัฒนาทีมงาน	การฝึกอบรม	1. สามารถอธิบายการสร้างและพัฒนาทีมงานได้ 2. สามารถเพิ่มทักษะในการสร้างและพัฒนาทีมงานในงานฝึกอบรมของตนได้
ขีดความสามารถที่ 6 การพัฒนาตนเอง 7. หัวข้อการพัฒนาองค์ความรู้ของวิทยากรฝึกอบรม	การฝึกอบรม	1. เข้าใจแนวทางและวิธีการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง 2. เพิ่มองค์ความรู้ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ขีดความสามารถที่ 7 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8. หัวข้อความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมกับการเปลี่ยนแปลง	การฝึกอบรม	1. อธิบายหลักการคิดแบบสร้างสรรค์ได้ 2. เข้าใจและอธิบายถึงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงได้
ขีดความสามารถที่ 8 การบริหารจัดการ 9. หัวข้อการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	การฝึกอบรม	1. อธิบายหลักการออกแบบ การกำหนด ชื่อหลักสูตร หัวข้อวิชา การฝึกอบรม ได้ 2. ออกแบบและกำหนดชื่อหลักสูตร หัวข้อวิชา การฝึกอบรมได้

ตารางที่ ๑1 (ต่อ)

หัวข้อการพัฒนา ขีดความสามารถ	วิธีการพัฒนา	แนวทางในการพัฒนา
ขีดความสามารถที่ 9 กลยุทธ์และ วิธีการฝึกอบรม 10. หัวข้อกลยุทธ์และกระบวนการ ฝึกอบรม	การฝึกอบรม	- อธิบายหลักการเทคนิควิธีการฝึกอบรมและ กระบวนการฝึกอบรม ได้ - สามารถนำเสนอกลยุทธ์วิธีการสอน วิธีการ ฝึกอบรมได้หลากหลายวิธี



ภาคผนวก ข

การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนา

ตารางที่ ข1 การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนา

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
001	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
002	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
003	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
004	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
005	2	4	-2	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
006	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
007	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
008	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
009	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
010	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
011	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
012	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
013	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
014	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
015	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
016	2	4	-2	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
017	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
018	2	4	-2	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
019	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
020	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
021	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
022	2	4	-2	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
023	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
024	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
025	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
026	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
027	2	4	-2	3	4	-1	มีช่องว่าง

ตารางที่ ข1 (ต่อ)

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
028	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
029	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
030	2	4	-2	3	4	-1	มีช่องว่าง

ตารางที่ ข2 การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนาตาม
หัวข้อบริการที่ดี

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
001	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
002	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
003	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
004	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
005	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
006	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
007	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
008	2	4	-2	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
009	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
010	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
011	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
012	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
013	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
014	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
015	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
016	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
017	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
018	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
019	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
020	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
021	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
022	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ข2 (ต่อ)

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
023	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
024	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
025	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
026	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
027	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
028	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
029	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
030	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ข3 การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนาตาม
หัวข้อการสังสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
001	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
002	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
003	3	4	-1	3	4	-1	มีช่องว่าง
004	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
005	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
006	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
007	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
008	2	4	-2	3	4	-1	มีช่องว่าง
009	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
010	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
011	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
012	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
013	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
014	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
015	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
016	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
017	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ๓3 (ต่อ)

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
018	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
019	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
020	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
021	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
022	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
023	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
024	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
025	3	4	-1	3	4	-1	มีช่องว่าง
026	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
027	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
028	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
029	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
030	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ๓4 การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างจิตความสามารถก่อนและหลังการพัฒนาตาม
หัวข้อจริยธรรม

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
001	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
002	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
003	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
004	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
005	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
006	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
007	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
008	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
009	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
010	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
011	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
012	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
012	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
013	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
014	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
015	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
016	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
017	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
018	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
019	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
020	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
021	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
022	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
023	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
024	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
025	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
026	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
027	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
028	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
029	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
030	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ๕ การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนาตาม
หัวข้อการทำงานเป็นทีม

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
001	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
002	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
003	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
004	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
005	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
006	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
007	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
008	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
009	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
010	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
011	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
012	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
013	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
014	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
015	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
016	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
017	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
018	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
019	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
020	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
021	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
022	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
023	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
024	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
025	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
026	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
027	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
028	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
029	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
030	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ๖6 การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนาตาม
หัวข้อการพัฒนาดตนเอง

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
001	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
002	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
003	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
004	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
005	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
006	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
007	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
008	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
009	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
010	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
011	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
012	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
013	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
014	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
015	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
016	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
017	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
018	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
019	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
020	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
021	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
022	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
023	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
024	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
025	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
026	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
027	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
028	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
029	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
030	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ๗ การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนาตาม
หัวข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
001	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
002	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
003	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
004	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
005	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
006	2	4	-2	3	4	-1	มีช่องว่าง
007	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
008	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
009	2	4	-2	3	4	-1	มีช่องว่าง
010	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
011	3	4	-1	3	4	-1	มีช่องว่าง
012	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
013	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
014	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
015	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
016	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
017	2	4	-2	2	4	-1	ไม่มีช่องว่าง
018	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
019	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
020	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
021	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
022	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
023	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
024	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
025	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
026	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
027	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
028	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
029	2	4	-2	3	4	-1	มีช่องว่าง
030	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ๗๘ การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนาตาม
หัวข้อการบริหารจัดการ

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
001	3	4	-1	3	4	-1	มีช่องว่าง
002	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
003	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
004	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
005	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
006	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
007	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
008	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
009	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
010	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
011	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
012	2	4	-2	3	4	-1	มีช่องว่าง
013	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
014	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
015	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
016	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
017	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
018	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
019	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
020	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
021	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
022	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
023	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
024	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
025	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
026	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
027	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
028	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
029	3	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
030	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ตารางที่ ๗๙ การเปรียบเทียบผลการประเมินช่องว่างขีดความสามารถก่อนและหลังการพัฒนาตาม
หัวข้อกลยุทธ์และวิธีการ

รหัส	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลการพัฒนา/ ผลการประเมิน
	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	ผลประเมิน	คาดหวัง	ช่องว่าง	
001	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
002	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
003	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
004	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
005	2	4	-2	3	4	-1	มีช่องว่าง
006	2	4	-2	4	4	-1	มีช่องว่าง
007	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
008	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
009	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
010	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
011	2	4	-2	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
012	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
013	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
014	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
015	2	4	-2	3	4	-1	มีช่องว่าง
016	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
017	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
018	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
019	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
020	2	4	-2	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
021	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
022	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
023	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
024	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
025	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
026	2	4	-2	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
027	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
028	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
029	3	4	-1	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง
030	4	4	0	4	4	0	ไม่มีช่องว่าง

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง
(สำหรับผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง)

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (Research Objective) ดังนี้

- 1.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง
- 1.2 เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม
- 1.3 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง
- 1.4 เพื่อประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง
- 1.5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง

2. คำสำคัญเพื่อความเข้าใจในการตอบแบบสัมภาษณ์ (Key Word)

2.1 การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency Development) หมายถึง แนวทางหรือรูปแบบของกิจกรรมในการประสมประสานทรัพยากรที่มีอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือการทำให้ดีขึ้น สามารถวัดและสังเกตได้ เพื่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นระบบและตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของทุกคน ในหน่วยงานหรือองค์กร จะต้อง มี โดยพิจารณาจากตำแหน่งงานของแต่ละบุคคลสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติ ของคนในองค์กรโดยรวม

ขอพระคุณที่ท่านให้ความกรุณาให้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

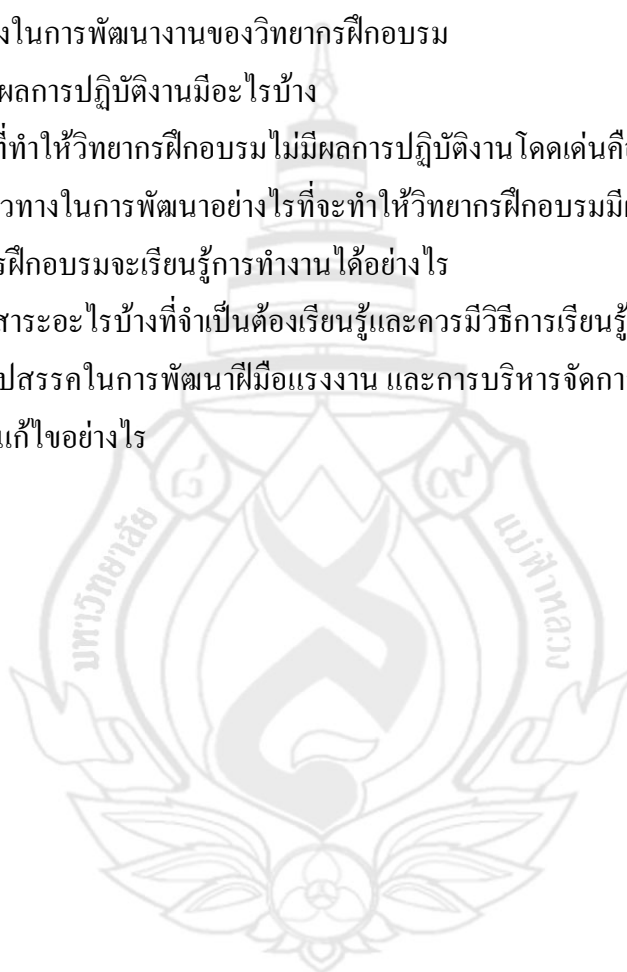
การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัย แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมและขีดความสามารถหลักของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าหมาย	สำหรับผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง
คำชี้แจง	ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้จะนำไปประกอบในการกำหนดเป็นขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม (Training Instructor Competency)

ประเด็นคำถาม

- สถานการณ์การฝึกอบรมของหน่วยงานท่าน ในปีที่ผ่านมา เป็นอย่างไรบ้าง
 - เป้าหมายและผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นอย่างไรบ้าง
 - ผู้ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมคือใครบ้าง
- เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ กับหน่วยงาน ท่านคิดว่าบุคลากร โดยเฉพาะวิทยากรฝึกอบรมของหน่วยงาน ควรต้องมีขีดความสามารถที่จำเป็นของวิทยากรฝึกอบรมอย่างไรบ้าง
 - ขีดความสามารถด้านความรู้ที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและหลักการหรือข้อมูลอะไรบ้าง ที่วิทยากรฝึกอบรมต้องมีความรู้เป็นอย่างดี
 - ขีดความสามารถด้านทักษะที่จำเป็นของวิทยากรฝึกอบรมมีอะไรบ้าง
 - ขีดความสามารถด้านคุณลักษณะที่จำเป็นนอกเหนือจากความรู้ทักษะสำหรับการปฏิบัติภารกิจแต่ละอย่างมีอะไรบ้างจึงทำให้วิทยากรฝึกอบรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ลักษณะงานของวิทยากรฝึกอบรม
 - งานของวิทยากรฝึกอบรมมีลักษณะงานอย่างไร
 - หน้าที่สำคัญของวิทยากรฝึกอบรมมีอะไรบ้าง
 - ในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละอย่างของวิทยากรฝึกอบรมขึ้นอยู่กับใคร อย่างไรบ้าง
 - ผลงานที่สำคัญซึ่งได้รับการปฏิบัติงานของวิทยากรฝึกอบรมมีอะไรบ้าง

- 5) ปัญหาที่วิทยากรฝึกอบรมจะต้องประสบในการทำงานมีอะไรบ้างในการปฏิบัติงานของวิทยากรฝึกอบรมจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับใครหรือหน่วยงานใดบ้าง
4. ท่านมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากร เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในประเด็นใดบ้าง
5. หน่วยงานของท่านมีแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร
 - 1) แนวทางในการพัฒนางานของวิทยากรฝึกอบรม
 - 2) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานมีอะไรบ้าง
 - 3) ปัญหาที่ทำให้วิทยากรฝึกอบรมไม่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นคืออะไร
 - 4) จะมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไรที่จะทำให้วิทยากรฝึกอบรมมีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น
 - 5) วิทยากรฝึกอบรมจะเรียนรู้การทำงานได้อย่างไร
 - 6) เนื้อหาสาระอะไรบ้างที่จำเป็นต้องเรียนรู้และควรมีวิธีการเรียนรู้เนื้อหาสาระนั้นได้อย่างไร
6. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการบริหารจัดการวิทยากรฝึกอบรมอย่างไร และมีวิธีการแก้ไขอย่างไร



แบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง
(สำหรับครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ)

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (Research Objective) ดังนี้

- 1.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.2 เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม
- 1.3 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.4 เพื่อประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. คำสำคัญเพื่อความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม (Key Word)

2.1 การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency Development) หมายถึง แนวทางหรือรูปแบบของกิจกรรมในการประสมประสานทรัพยากรที่มีอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือการทำให้ดีขึ้น สามารถวัดและสังเกตได้ เพื่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นระบบและตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของทุกคน ในหน่วยงานหรือองค์กร จะต้อง มี โดยพิจารณาจากตำแหน่งงานของแต่ละบุคคลสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติ ของคนในองค์กรโดยรวม

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากความคิดเห็นที่เที่ยงตรงของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในครั้งนี้ และขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายจตุรภัทร เงินมูล

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

แบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง
(ครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ และเติมข้อมูลลงในช่องว่าง

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. อายุ.....ปี
4. ที่อยู่.....
5. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ประถมศึกษา	☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย	☐ ปวช.
☐ ปวส	☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท	☐ ปริญญาเอก
6. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ไม่เกิน 1 ปี	☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี	☐ 11-15 ปี
☐ 16 ปีขึ้นไป	
7. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่นที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุด

☐ 16 –20 คนต่อรุ่น
☐ 21 – 25 คนต่อรุ่น
☐ 26 คนขึ้นไปต่อรุ่น
8. ประวัติการฝึกอบรมในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา

☐ ไม่เคย เข้ารับการฝึกอบรม
☐ เคยเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน.....ครั้ง (ระบุหัวข้อวิชาที่สำคัญ)

ลำดับที่	หัวข้อวิชา	หน่วยงานที่ ฝึกอบรม	วันที่อบรม	จำนวนวันที่ ฝึกอบรม

9. ท่านมีความต้องการฝึกอบรมในสาขาใดเพิ่มเติม

ลำดับที่	หัวข้อวิชา	จำนวนวันที่ฝึกอบรม

10. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมอย่างไร

.....

.....

.....

11. บทบาทหน้าที่ของการฝึกอบรมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

12. อุปสรรค ปัญหา ในการฝึกอบรมที่ท่านรับผิดชอบอย่างไรบ้างและมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

13. ท่านมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบบนตัวเลขในช่องตัวเลือกแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรม เพื่อบ่งบอกถึงระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

รายการขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน
4.4 ความเสถียรและอุทิศตนต่องาน	ไม่ให้ความสำคัญ ① 2 3 4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือไม่เคยปฏิบัติ หรือปฏิบัติเป็นประจำ
5.2 การแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกันเสมอ	ไม่ให้ความสำคัญ 1 2 3 ④ 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือไม่เคยปฏิบัติ หรือปฏิบัติเป็นประจำ

คำอธิบาย

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 1 หมายความว่า ท่านไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 2 หมายความว่า ท่านให้ความสำคัญน้อยหรือเคยปฏิบัติบ้าง

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 3 หมายความว่า ท่านให้ความสำคัญหรือปฏิบัติ

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 4 หมายความว่า ท่านให้ความสำคัญมากหรือปฏิบัติค่อนข้างบ่อย

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 5 หมายความว่า ท่านให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ

โปรดทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบบนตัวเลขในช่องตัวเลือกแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรม เพื่อบ่งบอกถึงระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของท่านมากที่สุด

รายการขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน						
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)							
1. ท่านเข้าใจในการกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
2. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
3. ท่านรักษาผลประโยชน์ โดยคำนึงถึงส่วนรวมเป็นหลัก	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
4. ท่านสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร การตระหนักและเข้าใจเงื่อนไขและวัฒนธรรมองค์กร และมุ่งเน้นคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
บริการที่ดี (Service Mind)							
5. ท่านให้ความสำคัญความเมตตาความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกและผู้มารับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
6. ท่านให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกร้องหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
7. ท่านให้บริการข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็วและชัดเจนแก่ผู้เข้ารับการฝึกหรือผู้มารับบริการ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
8. ท่านปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)							
9. ท่านมีความสนใจและติดตาม ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
10. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการและเทคนิคการฝึกอบรมเป็นอย่างดี	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
11. ท่านมีความรอบรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
12. ท่านได้นำวิชาการและเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
13. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ อย่างเต็มที่	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ

โปรดทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบบนตัวเลขในช่องตัวเลือกแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรม เพื่อบ่งบอกถึงระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของท่านมากที่สุด

รายการขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน						
จริยธรรม (Integrity)							
14. ท่านยึดมั่นในระบบคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
15. ท่านให้รักศรัทธาข้อสัจสุจริต รับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
16. ท่านมีความอดทนมีสำนึกของความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
17. ท่านมีความเสียสละและอุทิศตน	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
18. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคนครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)							
19. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
20. ท่านแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกันเสมอ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
21. ท่านมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กรและในสถานการณ์ต่างๆ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
22. ท่านสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปราศจากอคติส่วนตัว	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
23. ท่านสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
การพัฒนาตนเอง (Self Development)							
24. ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
25. ท่านชอบค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาส ในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่นการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงานการค้นคว้าด้วยตนเอง	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
26. ท่านพัฒนาตนเองให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจสังคมและการเมือง อยู่เสมอ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
27. ท่านพัฒนาและทดสอบฝีมือ โดยเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ

โปรดทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบบนตัวเลขในช่องตัวเลือกแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรม เพื่อบ่งบอกถึงระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของท่านมากที่สุด

รายการขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน						
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking)							
28. ท่านได้พัฒนาแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆ สำหรับองค์กร	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
29. ท่านได้ประดิษฐ์คิดค้นผลิเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
30. ท่านได้ออกแบบการสร้างการนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
31. ท่านเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี และชอบคิดสร้างสรรค์	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
32. ท่านเป็นบุคคลที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
การบริหารจัดการ (Management)							
33. ท่านสามารถกำหนด สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรมได้	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
34. ท่านมีการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกเสมอ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
35. ท่านเลือกกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมอื่นๆ คำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกเป็นหลัก	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
36. ท่านนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
37. ท่านมีประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม							
38. ท่านใช้กลยุทธ์วิธีการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
39. ท่านให้ผู้เข้ารับการฝึกมีส่วนร่วมในการกำหนด ทักษะ ทักษะในชั้นเรียน	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
40. ท่านเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่หลากหลายรูปแบบหรือปรับเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
41. ท่านได้กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึก มีแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
42. ท่านสามารถให้คำปรึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกได้อย่างอิสระ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ

ตอนที่3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกรบมเพื่อการพัฒนา
ฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง

คำชี้แจงโปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ท่านคิดว่าเหตุใดขีดความสามารถที่จำเป็นต้องมีกับที่มีอยู่ในปัจจุบันถึงมีความแตกต่างกัน
.....
.....
.....
2. ท่านจะมีวิธีการเช่นไร เพื่อให้ขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันสอดคล้องกับขีดความสามารถของวิทยากร
กำหนดไว้
.....
.....
.....
3. ท่านคิดว่าขีดความสามารถในประเด็นใด ที่ควรมีการพัฒนามากที่สุด และจะมีวิธีการอย่างไร เพื่อพัฒนาขีด
ความสามารถ นั้น
.....
.....
.....
4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกรบม เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขีดความสามารถ
ของวิทยากรฝึกรบม เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง (สำหรับวิทยากรฝึกอบรมที่เข้าร่วมโครงการ)

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (Research Objective) ดังนี้

- 1.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.2 เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม
- 1.3 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.4 เพื่อประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. คำสำคัญเพื่อความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม (Key Word)

2.1 การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency Development) หมายถึง แนวทางหรือรูปแบบของกิจกรรมในการประสมประสานทรัพยากรที่มีอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือการทำให้ดีขึ้น สามารถวัดและสังเกตได้ เพื่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นระบบและตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของทุกคน ในหน่วยงานหรือองค์กร จะต้อง มี โดยพิจารณาจากตำแหน่งงานของแต่ละบุคคลสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติ ของคนในองค์กรโดยรวม

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากความคิดเห็นที่เที่ยงตรงของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในครั้งนี้ และขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายจตุรภัทร เงินมูล

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

แบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง
(สำหรับวิทยากรฝึกอบรมที่เข้าร่วมโครงการ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและการฝึกอบรม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ และเติมข้อมูลลงในช่องว่าง

1. ชื่อ-นามสกุล
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. อายุ ปี
4. ที่อยู่
5. สถานภาพ
 - ☐ โสด ☐ สมรส
 - ☐ แยกกันอยู่ ☐ หย่าร้าง
 - ☐ หม้าย
6. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - ☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
 - ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ ปวช.
 - ☐ ปวส ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
7. ประสบการณ์ทำงาน
 - ☐ ไม่เกิน 1 ปี
 - ☐ 1-2 ปี
 - ☐ 3-4 ปี
 - ☐ 4-5 ปี
 - ☐ 5 ปีขึ้นไป
8. ประวัติการฝึกอบรมในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา
 - ☐ เคยได้รับการฝึกอบรม จำนวน ครั้ง
 - ☐ ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม

ลำดับที่	หัวข้อวิชา	หน่วยงานที่ ฝึกอบรม	วันที่อบรม	จำนวนวันที่ฝึกอบรม

9. ท่านมีความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปอย่างไรบ้าง

- ☐ มีความต้องการศึกษาต่อในระดับ.....
- ☐ ไม่มีความต้องการศึกษาต่อ

10. ท่านมีความต้องการฝึกอบรมในสาขาใดเพิ่มเติม

ลำดับที่	หัวข้อวิชา	จำนวนวันที่ฝึกอบรม

11. ท่านได้รับการคัดเลือกเป็นวิทยากรโดยวิธีการใด

- ☐ สอบภาคความรู้
- ☐ สอบภาคปฏิบัติ
- ☐ สอบสอบถาม
- ☐ คัดเลือกจากคุณสมบัติของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม
- ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

12. จำนวนในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมให้กับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม ในรอบปีที่ผ่านมา

- ☐ 1 ครั้งต่อปี ☐ 2 ครั้งต่อปี
- ☐ 3 ครั้งต่อปี ☐ 4 ครั้งต่อปี
- ☐ 5 ครั้งต่อปี ขึ้นไป

13. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่น

- ☐ 16 – 20 คนต่อรุ่น
- ☐ 21 – 25 คนต่อรุ่น
- ☐ 26 คนขึ้นไปต่อรุ่น

14. การประสานงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรม

- ☐ วิทยากรเป็นผู้ที่เข้ามาพบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรม
- ☐ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรมเป็นผู้ที่เข้ามาพบวิทยากร
- ☐ ประสานงานทางโทรศัพท์
- ☐ ประสานงานทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
- ☐ ประสานงานทางโดยผ่านคนกลาง

15. ท่านได้รับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับใด
- ☐ ระดับ 1 (ขั้นต้น) มาแล้ว ระยะเวลา.....ปี
- ☐ ระดับ 2 (ขั้นกลาง) มาแล้ว ระยะเวลา.....ปี
- ☐ ระดับ 3 (ขั้นสูง) มาแล้ว ระยะเวลา.....ปี
- ☐ ยังไม่ผ่านระดับใดเลย
16. ท่านหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมอย่างไร
- ☐ ศึกษาด้วยตนเอง
- ☐ ศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรม
- ☐ ศึกษาจากกลุ่มวิทยากรด้วยกันเอง
- ☐ ศึกษาจากผู้ที่ประสบการณ์ตรง
- ☐ ศึกษาจากระบบออนไลน์
- ☐ ศึกษาจากสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน
- ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....
17. ค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม ที่ท่านได้รับ
- ☐ จำนวน.....บาทต่อเดือน
18. ท่านคิดว่าค่าจ้างของวิทยากรฝึกอบรม ที่ท่านได้รับ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
- ☐ เหมาะสม
- ☐ ไม่เหมาะสมเหตุผล
- ☐ ควรได้รับค่าจ้าง จำนวน.....บาทต่อเดือน
19. หลักสูตรการฝึกอบรม ในสาขาที่ท่านฝึกอบรม มีความเหมาะสมอย่างไร
-
-
20. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรอย่างไรบ้าง
-
-
21. ท่านมีความมุ่งมั่นความรักและความภาคภูมิใจ ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมอย่างไร
-
-
22. ท่านทราบบทบาทหน้าที่ของการเป็นวิทยากรอย่างไร
-
-
23. ท่านใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมอย่างไร
-
-

24. สื่อการฝึกอบรมของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

25. อุปสรรค ปัญหา ในการเป็นวิทยากรอย่างไรและมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

.....

.....

26. ท่านมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นวิทยากร ในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร

.....

.....

27. ท่านเคยประสบปัญหาข้อร้องเรียน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

28. ท่านมีวิธีการควบคุมกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอย่างไร

.....

.....

29. ท่านเคยเรียกร้องผลประโยชน์จากผู้เข้ารับการฝึกหรือไม่อย่างไร

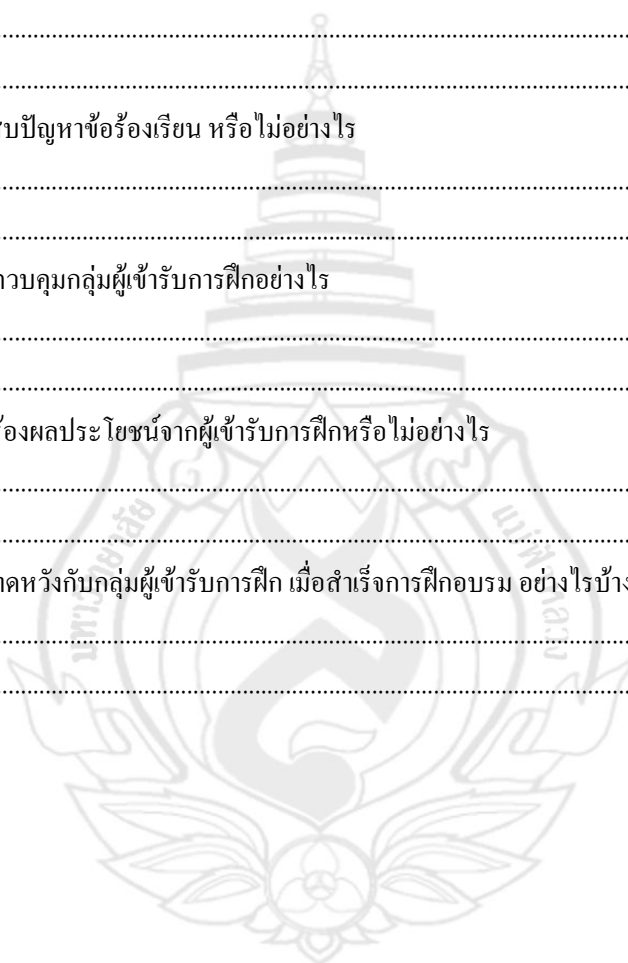
.....

.....

30. ท่านมีความคาดหวังกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึก เมื่อสำเร็จการฝึกอบรม อย่างไรบ้าง

.....

.....



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบบนตัวเลขในช่องตัวเลือกแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรม เพื่อบ่งบอกถึงระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

รายการขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน
4.4 ความเสียสละและอุทิศตนต่องาน	ไม่ให้ความสำคัญ ① 2 3 4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือไม่เคยปฏิบัติ หรือปฏิบัติเป็นประจำ
5.2 การแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกันเสมอ	ไม่ให้ความสำคัญ 1 2 3 ④ 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือไม่เคยปฏิบัติ หรือปฏิบัติเป็นประจำ

คำอธิบาย

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 1 หมายความว่า ท่านไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 2 หมายความว่า ท่านให้ความสำคัญน้อยหรือเคยปฏิบัติบ้าง

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 3 หมายความว่า ท่านให้ความสำคัญหรือปฏิบัติ

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 4 หมายความว่า ท่านให้ความสำคัญมากหรือปฏิบัติค่อนข้างบ่อย

หากทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบ ที่ระดับ 5 หมายความว่า ท่านให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ

โปรดทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบบนตัวเลขในช่องตัวเลือกแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรม เพื่อบ่งบอกถึงระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของท่านมากที่สุด

รายการขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน						
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)							
1. ท่านเข้าใจในการกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
2. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
3. ท่านรักษาผลประโยชน์ โดยคำนึงถึงส่วนรวมเป็นหลัก	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
4. ท่านสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร การตระหนักและเข้าใจเงื่อนไขและวัฒนธรรมองค์กร และมุ่งเน้นคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
บริการที่ดี (Service Mind)							
5. ท่านให้ความสำคัญความเมตตาความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้เข้ารับการศึกษาและผู้มารับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มใจ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
6. ท่านให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกร้องหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
7. ท่านให้บริการข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็วและชัดเจนแก่ผู้เข้ารับการศึกษาหรือผู้มารับบริการ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
8. ท่านปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)							
9. ท่านมีความสนใจและติดตาม ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
10. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการและเทคนิคการฝึกอบรมเป็นอย่างดี	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
11. ท่านมีความรอบรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
12. ท่านได้นำวิชาการและเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ
13. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ อย่างเต็มใจ	ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4	5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งหรือปฏิบัติเป็นประจำ

โปรดทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบบนตัวเลขในช่องตัวเลือกแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรม เพื่อบ่งบอกถึงระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของท่านมากที่สุด

รายการขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน				
คุณธรรม จริยธรรม (Integrity)					
14. ท่านยึดมั่นในระบบคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
15. ท่านให้รักศรัทธาเชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
16. ท่านมีความอดทนและมีสำนึกของความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
17. ความเสียสละและการอุทิศตน	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
18. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคนครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)					
19. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
20. การแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกันเสมอ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
21. ท่านมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กรและในสถานการณ์ต่างๆ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
22. ท่านสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปราศจากอคติส่วนตัว	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
23. ท่านสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
การพัฒนาตนเอง (Self Development)					
24. ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
25. ท่านชอบค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ และแสวงหาโอกาส ในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่นการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงานการค้นคว้าด้วยตนเอง	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
26. ท่านพัฒนาตนเองให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อยู่เสมอ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
27. ท่านพัฒนาและทดสอบฝีมือ โดยเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ

โปรดทำเครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบบนตัวเลขในช่องตัวเลือกแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือพฤติกรรม เพื่อบ่งบอกถึงระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของท่านมากที่สุด

รายการขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking)						
28. ท่านได้พัฒนาแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆ สำหรับองค์กร	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
29. ท่านได้ประดิษฐ์คิดค้นผลัดเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
30. ท่านได้ออกแบบการสร้างการนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
31. ท่านเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี และชอบคิดสร้างสรรค์	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
32. ท่านเป็นบุคคลที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
การบริหารจัดการ (Management)						
33. ท่านสามารถกำหนด สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรมได้	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
34. ท่านมีการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกเสมอ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
35. ท่านเลือกกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมอื่นๆ ดำเนินถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกเป็นหลัก	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
36. ท่านนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
37. ท่านมีประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม						
38. ท่านใช้กลยุทธ์วิธีการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
39. ท่านให้ผู้เข้ารับการฝึกมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎกติกาข้อตกลงในชั้นเรียน	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
40. ท่านเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่หลากหลายรูปแบบหรือปรับเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
41. ท่านได้กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึก มีแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ
42. ท่านสามารถให้คำปรึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกได้อย่างอิสระ	ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เคยปฏิบัติ	1	2	3	4 5	ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หรือปฏิบัติเป็นประจำ

ตอนที่3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม
เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำชี้แจงโปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ท่านคิดว่าเหตุใดขีดความสามารถที่จำเป็นต้องมีกับที่มีอยู่ในปัจจุบันถึงมีความแตกต่างกัน
.....
.....
.....
2. ท่านจะมีวิธีการเช่นไร เพื่อให้ขีดความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันสอดคล้องกับขีดความสามารถของวิทยากรกำหนดไว้
.....
.....
.....
3. ท่านคิดว่าขีดความสามารถในประเด็นใด ที่ควรมีการพัฒนามากที่สุด และจะมีวิธีการอย่างไร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ นั้น
.....
.....
.....
4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขีดความสามารถ
ของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาคผนวก ฅ

พจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม

TRAINING INSTRUCTOR COMPETENCY DICTIONARY

ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต
เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรียบเรียงโดย

นายจตุรภัทร เงินมูล

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

คำชี้แจง

พจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรม ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขีดความสามารถที่คาดหวัง Expected Core Competency ของวิทยากรฝึกอบรม ของหน่วยงานได้ โดยประยุกต์ใช้จากกรอบขีดความสามารถ จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่สมรรถนะของข้าราชการ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู (กระทรวงศึกษาธิการ) พจนานุกรมหลักสำหรับผู้บริหารระดับต้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต) และInternational Board of Standards for Training Performance and Instruction 2010

พจนานุกรมขีดความสามารถของวิทยากรฝึกอบรมเป็นองค์ความรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ศึกษา ประเมินเพื่อพัฒนาพฤติกรรม ขีดความสามารถและกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อพัฒนาวิทยากรฝึกอบรมให้มีขีดความสามารถและมีศักยภาพสูง เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป



คำอธิบายและมาตรฐานขีดความสามารถ
ขีดความสามารถที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน Achievement Motivation

ชื่อขีดความสามารถ : การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน Achievement Motivation		รหัส : TICCD01
คำอธิบายขีดความสามารถ : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่อาจ มีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน		
ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบายขีดความสามารถ (ProficiencyDescription)	
ไม่มีLevel 0	ไม่ปรากฏขีดความสามารถในข้อนี้ชัดเจน	
พื้นฐาน Level 1	แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี - พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง - มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา - มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา - แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีดีขึ้น เช่น ถามถึงวิธีการ ขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น สนใจใคร่รู้ - แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพ	
ปฏิบัติการ Level 2	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ - กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี - หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตน โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ - ทำงานได้ตามผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ - มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	
ชำนาญการ Level 3	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น - เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้	
ก้าวหน้า Level 4	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และสามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน - กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด - ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน	
เชี่ยวชาญ Level 5	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย - กล้าตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด - บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงาน ตามที่ได้วางแผนไว้	

ขีดความสามารถที่ 2 การบริการที่ดี Service Mind

ชื่อขีดความสามารถ : การบริการที่ดี Service Mind		รหัส : TICCD02
คำอธิบายขีดความสามารถ: ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ		
ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบายขีดความสามารถ (Proficiency Description)	
ไม่มี Level 0	ไม่ปรากฏขีดความสามารถในข้อนี้ชัดเจน	
พื้นฐาน Level 1	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ - ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ - ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ - แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ - ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	
ปฏิบัติการ Level 2	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ - รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่าเบียด ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ - ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการ (ถ้ามี) ไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	
ชำนาญการ Level 3	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก - ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ - ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน - นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด	
ก้าวหน้า Level 4	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ - เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ - ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	
เชี่ยวชาญ Level 5	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ - คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ - เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ - สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ	

ขีดความสามารถที่ 3 ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

ชื่อขีดความสามารถ : ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)		รหัส : TICCD03
คำอธิบายขีดความสามารถ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของคนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์		
ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบายขีดความสามารถ (Proficiency Description)	
ไม่มี Level 0	ไม่ปรากฏขีดความสามารถในข้อนี้ชัดเจน	
พื้นฐาน Level 1	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง - ศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน - พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น - ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	
ปฏิบัติการ Level 2	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน - รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน - รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับงานของตน อย่างต่อเนื่อง	
ชำนาญการ Level 3	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ - สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	
ก้าวหน้า Level 4	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง - มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง - สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตน ไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	
เชี่ยวชาญ Level 5	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนที่ส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา - บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง	

ขีดความสามารถที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ชื่อขีดความสามารถ :การทำงานเป็นทีม (Teamwork)		รหัส : TICCD04
คำอธิบายขีดความสามารถ :การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย		
ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบายขีดความสามารถ (ProficiencyDescription)	
ไม่มีLevel 0	ไม่ปรากฏขีดความสามารถในข้อนี้ชัดเจน	
พื้นฐาน Level 1	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ - สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย - รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของทีม - ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม	
ปฏิบัติการ Level 2	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน - สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี - ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี - กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	
ชำนาญการ Level 3	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม - รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น - ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม - ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	
ก้าวหน้า Level 4	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ - ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ - ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ - รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ	
เชี่ยวชาญ Level 5	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ - เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว - คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม - ประสานสัมพันธ์สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล	

ขีดความสามารถที่ 5 จริยธรรม (Integrity)

ชื่อขีดความสามารถ : จริยธรรม (Integrity)		รหัส : TICCD05
คำอธิบายขีดความสามารถ : การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลัก ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้		
ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบายขีดความสามารถ (ProficiencyDescription)	
ไม่มีLevel 0	ไม่ปรากฏขีดความสามารถในข้อนี้อย่างชัดเจน	
พื้นฐาน Level 1	มีความซื่อสัตย์สุจริต - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย - แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	
ปฏิบัติการ Level 2	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้ - รักษาวาจามีสิ่งจะเชื่อถือได้ พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างชื่อยกเว้นให้ตนเอง - มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นวิทยากรฝึกอบรม อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงานบรรลุ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติและสังคมไทย	
ชำนาญการ Level 3	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ - ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน - เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัวหรือครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ	
ก้าวหน้า Level 4	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และธำรงความถูกต้อง - ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ - ตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์	
เชี่ยวชาญ Level 5	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อผลคุณความดี - ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต - ปฏิบัติตามหลักการครองตนครองคนครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	

ขีดความสามารถที่ 6 การพัฒนาตนเอง (Self- Development)

ชื่อขีดความสามารถ :การพัฒนาตนเอง (Self- Development)		รหัส : TICCD06
คำอธิบายขีดความสามารถ : การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพมีการพัฒนาแนวความคิด วิธีการใหม่ๆ ให้กับการทำงานของตน มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา งาน		
ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบายขีดความสามารถ (ProficiencyDescription)	
ไม่มีLevel 0	ไม่ปรากฏขีดความสามารถในข้อนี้ชัดเจน	
พื้นฐาน Level 1	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงานการค้นคว้าด้วยตนเอง	
ปฏิบัติการ Level 2	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ - รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย - สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ	
ชำนาญการ Level 3	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และพัฒนาแนวความคิด วิธีการใหม่ๆ ให้กับการทำงานของตน นำเสนอแนวความคิด วิธีการใหม่ๆ ในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ อย่างต่อเนื่องได้อย่างเหมาะสม และประสบผลสำเร็จ	
ก้าวหน้า Level 4	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย - แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน - ให้คำปรึกษาแนะนำพิเศษและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น - มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	
ชำนาญการ Level 5	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ - รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย - สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ	

ขีดความสามารถที่ 7 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Innovative Thinking)

ชื่อขีดความสามารถ : ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Innovative Thinking)		รหัส : TICCD07
คำอธิบายขีดความสามารถ : การกล้าคิดอย่างแตกต่าง และเปิดใจกว้างรับโอกาสและความเป็นไปได้ใหม่ๆ พร้อมทั้งเรียนรู้และทดลองแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และร่วมสร้างสรรค์คิดริเริ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงาน ได้อย่างต่อเนื่อง		
ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบายขีดความสามารถ (Proficiency Description)	
ไม่มี Level 0	ไม่ปรากฏขีดความสามารถในข้อนี้ชัดเจน	
พื้นฐาน Level 1	มีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม • แสดงออกถึงการยอมรับแนวคิดของผู้อื่น • ใส่ใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแนวคิดใหม่ๆ	
ปฏิบัติการ Level 2	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และพัฒนาแนวคิด วิธีการใหม่ๆ ในการทำงานของตน • นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ	
ชำนาญการ Level 3	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และแนะนำสอนให้ผู้อื่นในหน่วยงานของตนในการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน • ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ภายในทีมงานเสมอ • แนะนำและผลักดันให้เกิดการนำความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน	
ก้าวหน้า Level 4	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และสามารถคิดนอกกรอบ • สามารถคิดนอกกรอบ เช่น คิดสิ่งที่แตกต่างจากเดิม และสามารถนำมาปฏิบัติได้ แก้ไขหรือพัฒนาสิ่งที่มียู่เดิมได้อย่างสร้างสรรค์ • นำความคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ได้	
เชี่ยวชาญ Level 5	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ สำหรับองค์กร • ผลักดันให้มีการนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในองค์กรของตนเอง • เสนอแนวคิดให้กับองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร • ศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบการดำเนินงานขององค์กรของตนเองและองค์กรอื่น และหาทางเลือกสิ่งที่ดีกว่ามาปรับปรุงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	

ขีดความสามารถที่ 8 การบริหารจัดการ Management

ชื่อขีดความสามารถ :การบริหารจัดการManagement		รหัส : TICCD08
คำอธิบายขีดความสามารถ :ความสามารถในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความปลอดภัยของผู้เข้ารับการฝึกกำกับดูแลสถานที่ฝึกอบรมการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญออกแบบเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี หลักสูตร เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ อย่างคุ้มค่าเหมาะสม และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด		
ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบายขีดความสามารถ (ProficiencyDescription)	
ไม่มีLevel 0	ไม่ปรากฏขีดความสามารถในข้อนี้ชัดเจน	
พื้นฐาน Level 1	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความปลอดภัยของผู้เข้ารับการฝึก - จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานที่ฝึกอบรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างวิทยากรฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกและผู้เข้ารับการฝึกกับ ผู้เข้ารับการฝึก - ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานที่ฝึกอบรมให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	
ปฏิบัติการ Level 2	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และกำกับดูแลสถานที่ฝึกอบรม - ให้ผู้เข้ารับการฝึกมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกาข้อตกลงในชั้นเรียน - แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	
ชำนาญการ Level 3	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 และการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และขีดความสามารถของผู้เข้ารับการฝึก - ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึก - ประเมินการกำกับดูแลสถานที่ฝึกอบรมและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	
ก้าวหน้า Level 4	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และออกแบบ เลือกใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี หลักสูตร เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ อย่างคุ้มค่าเหมาะสม - ใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี หลักสูตร รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ อย่างคุ้มค่าเหมาะสม เพื่อพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกได้เต็มตามศักยภาพ - ออกแบบ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี หลักสูตร รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึก	
เชี่ยวชาญ Level 5	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และการวัดประเมินผลการเรียนรู้กระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด - มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้กระบวนการฝึกอบรม และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เข้ารับการฝึกตามที่คาดหวัง - ใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	

ขีดความสามารถที่ 9 กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม Strategies and Instructional Methods

ชื่อขีดความสามารถ : กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม Strategies and Instructional Methods		รหัส : TICCD09
คำอธิบายขีดความสามารถ : ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่น สามารถประยุกต์ใช้ได้ตามสถานการณ์จัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญและกำหนดความต้องการฝึกอบรม ออกแบบและวางแผนฝึกอบรม จัดฝึกอบรมและประเมินผลการฝึกอบรม อีกทั้งมีการปรับปรุงกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ		
ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบายขีดความสามารถ (Proficiency Description)	
ไม่มี Level 0	ไม่ปรากฏขีดความสามารถในข้อนี้ชัดเจน	
พื้นฐาน Level 1	ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่น สามารถประยุกต์ใช้ได้ตามสถานการณ์	
ปฏิบัติการ Level 2	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 1 และกำหนดความต้องการ	
ชำนาญการ Level 3	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 2 ฝึกอบรมและจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญ - จัดทำฐานข้อมูล เพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญ - เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้การจัดกิจกรรมและประเมินผล การเรียนรู้และการฝึกอบรม	
ก้าวหน้า Level 4	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 3 และออกแบบวางแผนฝึกอบรม จัดฝึกอบรมและประเมินผลการ ฝึกอบรม	
เชี่ยวชาญ Level 5	แสดงขีดความสามารถในระดับที่ 4 และปรับปรุงกลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ	

ขีดความสามารถที่คาดหวังของวิทยาการฝึกอบรม

Expected Competency

วิทยาการฝึกอบรม ชื่อ.....

รหัส Code	ขีดความสามารถ Competency	ระดับขีด ความสามารถ ที่คาดหวัง	ระดับขีดความสามารถ ปัจจุบัน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
TICC01	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4						
TICC02	บริการที่ดี	4						
TICC03	ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4						
TICC04	การทำงานเป็นทีม	4						
TICC05	จริยธรรม	5						
TICC06	การพัฒนาตนเอง	4						
TICC07	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4						
TICC08	การบริหารจัดการ	4						
TICC09	กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	4						

ชื่อผู้ประเมิน.....

(.....)

...../...../.....

ตัวอย่าง

แบบการกำหนดประเมินขีดความสามารถวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิทยากรฝึกอบรม ชื่อ นายเก่ง เรียนดี

รหัส Code	ขีดความสามารถ Competency	ระดับขีด ความสามารถ ที่คาดหวัง	ระดับขีดความสามารถ ปัจจุบัน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
TICC01	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4			3			ต้องได้รับการพัฒนา
TICC02	บริการที่ดี	4				4		
TICC03	ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4				4		
TICC04	การทำงานเป็นทีม	4				4		
TICC05	จริยธรรม	5				4		
TICC06	การพัฒนาตนเอง	4				4		
TICC07	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4			3			ต้องได้รับการพัฒนา
TICC08	การบริหารจัดการ	4			3			ต้องได้รับการพัฒนา
TICC09	กลยุทธ์และวิธีการฝึกอบรม	4				4		

ชื่อผู้ประเมิน.....

(.....)

...../...../.....

หมายเหตุ หากวิทยากรฝึกอบรมได้รับการประเมินต่ำกว่าขีดความสามารถที่คาดหวังของวิทยากรฝึกอบรมต้องมีการพัฒนาในขีดความสามารถตามหัวข้อนั้นๆ และต้องทำการประเมินผลอีกครั้ง



ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายจตุรภัทร เงินมูล
วัน เดือน ปีเกิด	14 ตุลาคม 2516
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 222 หมู่ที่ 2 ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย 57180
ประวัติการศึกษา	
2549	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
2539	ปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์
ประวัติการทำงาน	
2554-ปัจจุบัน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ ฝ่ายวิชาการและพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน
2553-2554	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่