

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก
ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

ปริญญานิพนธ์
ของ
วัลลภา นาคมี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
พฤษภาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๖๖.๖๖๖

๖๖๖.๖๖๖

๖๖๖

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก
ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

บทคัดย่อ

ของ

วัลลภา นาคมี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

พฤษภาคม ๒๕๔๖

๒ ๒๒๕๕๐

วัลลภา นาคมี. (2546), คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการศึกษาในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก. ปรินญาณพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล, อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการศึกษาในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ และด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ ผู้เข้ารับการศึกษาอาชีพ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 2/2545 ที่ศึกษาอยู่ระหว่างเดือนมิถุนายน 2545 – มีนาคม 2546 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ t-test และ F-test ทดสอบสมมุติฐาน และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการศึกษาในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการศึกษาในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่ฝึก สรุปได้ดังนี้

2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการศึกษาที่มีสาขาวิชาที่ฝึกต่างกัน มีทัศนะโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF LABOR-SKILLED TRAINERS AS PERCEIVED
BY TRAINEES IN THE LABOR-SKILLED DEVELOPMENT INSTITUTE,
THE 9TH REGION, PHITSANULOK

AN ABSTRACT
BY
WANLAPA NAKMEE

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economics degree in Economics of education
at Srinakharinwirot University
May 2003

Wanlapa Nakmee. (2003). *Desirable Characteristics of Labor-skilled Trainers as Perceived by Trainees in the Labor-skilled Development Institute, the 9th Region, Phitsanulok*. Master Thesis, M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Tumrong Udompichitkul, Dr. Cholvit Jearajit.

This study aimed to investigate and compare the desirable characteristics of labor-skilled trainers as perceived by trainees in the labor-skilled development institute, the 9th region, Phitsanulok on six aspects, namely, knowledge and vocational skill, teaching, personality, human relationship, ethics and conducts, and guidance and counselling.

The group of population for study were 181 trainees in the 2/2002 class of pre-employment course enrolled during June 2002 to March 2003. The questionnaire was administered, then data were analysed by mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe's method.

The results of the study were as follows :

1. Desirable characteristics of labor-skilled trainers as perceived by trainees as a whole and six aspects were at a high level.

2. Comparing the desirable characteristics of labor-skilled trainers as perceived by trainees according to sex, age, education and subject, they were ;

2.1 There was no statistical significant difference among those of trainees with different sexes.

2.2 There was statistical significant difference at the level of .05 among the trainees with different ages as a whole.

2.3 There was no statistical significant difference among those of trainees with different educations.

2.4 There was no statistical significant difference among those of trainees with different subjects.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก
ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

ของ
นางสาว วัลลภา นาคมี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

วันที่ 6 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม และอาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ อาจารย์วิพรรณ สาสีผล อาจารย์นฤกุล บำรุงไทย นายสันติ บำรุงคุณากร และนายชานวัชร ผาติสุวัฒน์ ที่ ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบเครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณนายอภิเจตน์ ภูเพชร รวมทั้งเจ้าหน้าที่ทุกท่านของสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานวัดธาตุทอง กรุงเทพมหานคร ที่ กรุณาให้ข้อมูล ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวม ข้อมูล

ขอขอบคุณกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ให้ทุน สนับสนุนการวิจัย เป็นเงินจำนวน 5,000 บาท

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ภาคปกติ รุ่นที่ 2 ทุกคน ที่ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ที่เสียสละทุนทรัพย์ ให้การสนับสนุนการ ศึกษา ให้กำลังใจ และห่วงใยผู้วิจัยตลอดมา รวมทั้งทุกคนในครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือ ทุกอย่างทีพองจะกระทำได้ จนกระทั่งปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณของบิดามารดา อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ชี้แนวทางที่ดี ให้ความเมตตา และเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและเป็นผลให้มีกำลังใจในการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับ นี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วัลลภา นาคมิ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย	4
	ตัวแปรสำหรับการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	สมมุติฐานการวิจัย	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	แนวความคิดเรื่องทุนมนุษย์	8
	แนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ	12
	แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการฝึกอาชีพ	13
	แนวความคิดเกี่ยวกับทักษะและคุณลักษณะของครูที่ดี	23
	แนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูฝึกฝีมือแรงงานหรือครูช่างที่ดี	27
	ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
3	วิธีดำเนินการวิจัย	49
	ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย	49
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
	การวิเคราะห์ข้อมูล	51
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4(ต่อ) สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	78
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	78
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก	101
ประวัติย่อผู้วิจัย	118

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
2	จำนวนผู้เข้ารับการฝึก จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว.....	57
3	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยรวมและรายด้าน.....	59
4	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านความรู้และทักษะ วิชาชีพ เป็นรายชื่อ.....	60
5	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านการสอน เป็นรายชื่อ.....	61
6	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านบุคลิกภาพ เป็น รายชื่อ.....	62
7	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็น รายชื่อ.....	63
8	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านคุณธรรมและความ ประพฤติ เป็นรายชื่อ.....	64
9	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านการให้คำปรึกษา และแนะแนว เป็นรายชื่อ.....	65
10	เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของ ผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามเพศ.....	66
11	เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของ ผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามอายุ.....	67
12	เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้และ ทักษะวิชาชีพ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านการสอน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	69
14 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวม ทั้ง 6 ด้าน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่.....	70
15 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของ ผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	71
16 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้และ ทักษะวิชาชีพ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่.....	72
17 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของ ผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามสาขาวิชาที่ฝึก.....	73
18 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด.....	75

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนการสอนวิชาชีพ.....	19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดของแผนพัฒนาคนและสังคม ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ซึ่งกำหนดให้เตรียมกำลังคนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในการผลิต และเพิ่มศักยภาพการวิจัยและพัฒนาที่เน้นความสมดุลและสอดคล้องระหว่างการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาคุณภาพคนให้เพียงพอต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเพื่อสร้างศักยภาพของประเทศในการพึ่งตนเองทางเทคโนโลยีมากขึ้น (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2541 : 1) แผนพัฒนาฉบับที่ 8 จึงกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางหรือหัวใจของการพัฒนาประเทศ ซึ่งนอกจากจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนแล้ว ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงระบบกลไกและสภาพแวดล้อมของสังคม ให้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนโดยการสร้างให้คนมีโอกาสเข้าถึงศักยภาพของตนเอง และเป็นทั้งส่วนเสริมให้การพัฒนาศักยภาพของคนดำรงอยู่ตลอดไปอีกด้วย (อรรถนพ พงษ์วาท. 2539 : 4-5)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาประเทศด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยในการพัฒนาด้านต่างๆ ต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ และกำลังคนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการผลิตกำลังคนให้กับสังคมทำให้คุณภาพของคนในสังคมดีขึ้น เมื่อสังคมดีขึ้นจึงมีการพัฒนาเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (เสนีย์ สังข์ทอง. 2536 : 1)

ในปัจจุบันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสังคมไทย ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ เป็นผลให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีฝีมือและกำลังคนระดับสูงมากขึ้น แต่เนื่องจากการศึกษาในระบบโรงเรียนทั้งเรื่องระบบการศึกษา หลักสูตร และระยะเวลาการศึกษาที่กำหนดไว้ตายตัวทำให้ไม่คล่องตัว คือ การศึกษาจัดเป็นหลักสูตรระยะยาว จึงไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วได้ทัน เพราะว่าจะผลิตกำลังคนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ต้องใช้เวลายาวนานพอสมควร ความต้องการทักษะและความสามารถของแรงงานบางประเภทอาจจะเปลี่ยนแปลงไปแล้ว จะเห็นได้ว่า การศึกษาไม่สามารถปรับหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังคน ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ เพราะการศึกษาในระบบนั้น มีวัตถุประสงค์มากกว่าผลิตกำลังคนป้อนตลาดแรงงาน ส่งผลให้การฝึกอบรมหรือการฝึกอาชีพเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ในการพัฒนากำลังคนและเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงาน เพราะการฝึกอาชีพเป็นการผลิต

กำลังคนเพื่อใช้ได้อย่างทันท่วงทีตามความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถที่จะแก้ไขปัญหาความต้องการแรงงานในระยะสั้นได้ การฝึกอบรมด้านอาชีพไม่เป็นเพียงแต่จะฝึกคนที่เริ่มต้นเข้าสู่การทำงานเท่านั้น คนที่ทำงานแล้วเมื่ออยู่ในตลาดแรงงานระยะหนึ่งก็จำเป็นต้องฝึกอาชีพเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงทักษะใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอีกด้วย (Rainbird. 1990 : 66)

การฝึกอาชีพเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยให้คนค้นหาศักยภาพในตัวของผู้ฝึกอาชีพให้สามารถแสดงออกมาบนพื้นฐานของความสนใจ ความต้องการและความสามารถเฉพาะทางของเขา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะความรู้เฉพาะทาง ในการประกอบอาชีพจนมีความชำนาญถึงระดับที่เรียกว่า “ทักษะฝีมือ” และสามารถปรับระดับฝีมือให้สูงขึ้น โดยผู้สำเร็จการฝึกอาชีพต้องสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือมีงานทำและมีรายได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวได้ดีขึ้นกว่าเดิม

การจัดฝึกอาชีพที่ดี จะต้องคำนึงถึงปริมาณการผลิตแรงงานแต่ละด้านให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงผลของการดำเนินการฝึกอาชีพด้วย เนื่องจากความสามารถในการฝึกอาชีพแรงงานคราวละมากๆ แต่ผลิตขาดคุณภาพ ก็ย่อมจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศแต่อย่างใด และนับได้ว่าเป็นการสูญเปล่าของการดำเนินงานฝึกอาชีพจากการที่ได้ลงทุนในตัวบุคคลแล้วไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ตามความมุ่งหมาย การจะจัดการฝึกอาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นจะต้องจัดดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเพื่อให้ร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งหน่วยงานที่มีส่วนรับผิดชอบในการฝึกอาชีพ มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน หน่วยงานภาครัฐที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งคือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยการฝึกอาชีพจะฝึกได้ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งมีกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงาน เพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีทักษะความรู้ความสามารถสูงขึ้น การจัดการฝึกอาชีพให้ได้ผลดีนั้น กระบวนการเรียนการสอนอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ ครูเป็นตัวจักรสำคัญประการหนึ่ง เพราะครูมีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูฝึกฝีมือแรงงานหรือครูช่างอุตสาหกรรม ต้องอบรมสั่งสอนบุคลากรทางช่าง เพื่อเป็นกำลังคนที่จะพัฒนาประเทศด้านอุตสาหกรรมให้เจริญรุดหน้า ซึ่งประเทศไทยต้องการกำลังคนที่เป็นช่างชำนาญงานและช่างเทคนิคที่สามารถปฏิบัติงานได้ ช่างเหล่านี้ต้องมีทักษะ ความรู้เชิงวิชาชีพดี มีเจตคติตลอดจนอุปนิสัยในการทำงานดีด้วย นอกจากนั้นครูนั้นยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างเสริมความรู้ เพิ่มพูนคุณสมบัติที่ดีงามให้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้ ดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง จะเห็นได้ว่าครูมีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษาอย่างมาก สมควรอย่างยิ่งจะต้องมีความพร้อมด้านคุณลักษณะในตัวเอง เช่น ความรู้ในวิชาที่สอน มีทักษะในการสอน มีคุณธรรมและความประพฤติที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน (วิชัย ทิพย์อาสน์. 2541 : 1-2)

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูช่าง เนลียว บุรีภักดี (2531) เห็นว่าครูช่างส่วนใหญ่ยังมีปัญหาดังนี้

1. ครูช่างส่วนใหญ่ยังขาดคุณภาพ
2. ครูช่างจำนวนหนึ่งขาดความรู้และทักษะในการสอน
3. ครูช่างจำนวนหนึ่งขาดฝีมือและทักษะทางช่าง
4. สวัสดิการไม่เพียงพอ เงินเดือนน้อย ทำให้ครูช่างต้องหนีไปประกอบอาชีพอย่างอื่นควบคู่ไปกับการสอน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน่วยงานในสังกัดที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีการขยายการผลิตครูช่างให้เพียงพอและปรับปรุงบุคลากรในการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงขึ้น ตลอดจนพัฒนาระบบการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังแรงงาน ให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จึงต้องกระทำการอย่างเร่งด่วนทันต่อความต้องการแรงงานฝีมือที่เพิ่มมากขึ้น (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2541 : 1)

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนให้สูงขึ้น กระจายความเจริญออกสู่ภูมิภาค สนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมขยายตัว รวมทั้งเร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพสูง และเพียงพอต่อความต้องการ จังหวัดพิษณุโลก มีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางทางการค้า การศึกษา การปกครอง การขนส่ง การบริการ การท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมแปรรูปวัตถุดิบ มีความพร้อมด้านวัตถุดิบและกำลังแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก แต่กำลังแรงงานส่วนใหญ่ที่มีอยู่นั้นเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการยกระดับมาตรฐานฝีมือ (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก. 2544 : 21-22) โดยบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานก็คือ ครูฝึกฝีมือแรงงาน ซึ่งจะต้องส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้มีความรู้ ทักษะ มีคุณธรรมและความประพฤติที่ดี ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้เข้ารับการฝึกด้วย

แต่ขณะเดียวกัน ผู้เรียนถ้าทราบว่าตนเองมีความต้องการและความพร้อมอยู่ในระดับใด และต้องการความช่วยเหลือจากครูอย่างไรบ้าง และการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ทำให้เห็นได้ว่าครูนั้นมีความสำคัญในการเรียนการสอนมาก ดังเช่น D.H.Monk กล่าวว่า “ ครูที่ดีจะทำให้เกิดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ” ผู้เรียนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับครู โดยเฉพาะครูที่มีคุณภาพ สอดคล้องเป็นที่ต้องการของผู้เรียน จะส่งผลให้การเรียนเกิด

ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ในทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้ปฏิบัติและปรับปรุงตนเอง ให้มีคุณภาพและเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึก อีกทั้งจะต้องเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพของครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่ฝึก
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสำหรับการบริหาร ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน และปรับปรุงการใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูฝึกให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม
2. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อครูฝึก ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆ ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม
3. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรของสถาบันฯ เพื่อพัฒนา หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาพุทธศักราช 2545 อันจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานรุ่นที่ 2/2545 ที่กำลังศึกษาอยู่ระหว่างเดือน มิถุนายน 2545 – มีนาคม 2546 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มี 4 สาขาวิชา คือ ช่างยนต์

ช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 181 คน

2. ตัวแปรสำหรับการวิจัย

2.1 ตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เข้ารับการฝึก แบ่งออกเป็น

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) 15-17 ปี
- 2) 18-20 ปี
- 3) 21 ปีขึ้นไป

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า
- 2) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

2.1.4 สาขาวิชาที่ฝึก

- 1) ช่างยนต์
- 2) ช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมโลหะ
- 3) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
- 4) ช่างอุตสาหกรรมศิลป์

2.2 ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค9 พิษณุโลก จำแนกออกเป็นคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

2.2.2 ด้านการสอน

2.2.3 ด้านบุคลิกภาพ

2.2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์

2.2.5 ด้านคุณธรรมและความประพฤติ

2.2.6 ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

3.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะท่าทาง พฤติกรรม หรืออุปนิสัยของครูฝึกฝีมือแรงงานที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติ ซึ่งเป็นลักษณะที่ดีของครูฝึกและเป็นที่ต้องการของสังคม จำแนกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน

3.1.2 ด้านการสอน หมายถึง พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกเพื่อกระตุ้น ถ่ายทอด หรือหาวิธีการให้ผู้เข้ารับการฝึกเกิดการเรียนรู้ และรู้วิธีที่จะเรียน รวมทั้งการวางแผน และการใช้สื่อในการสอน

3.1.3 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะท่าทาง บุคลิกที่แสดงออกทั้งทางกาย และอารมณ์ เช่น มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ รู้จักควบคุมอารมณ์ มีอารมณ์ดี เป็นต้น

3.1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้เป็นอย่างดี

3.1.5 ด้านคุณธรรมและความประพฤติ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก หรือประพฤติตนอย่างมีแบบแผน อยู่ในกรอบธรรมเนียมของสังคม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

3.1.6 ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับการฝึกในด้านต่างๆ เช่น การวางแผนการเรียน ปัญหาส่วนตัว และแนวทางในการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ

3.2 ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็น หรือการแสดงออก

3.3 ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก หมายถึง การแสดงออกโดยวัดจากระดับทักษะของผู้เข้ารับการฝึกต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ทั้ง 6 ด้าน

3.4 ครูฝึกฝีมือแรงงาน หมายถึง ช่างผู้ชำนาญงานที่มีประสบการณ์สูง มีทักษะฝีมือจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มีความสามารถในการสอน และฝึกฝีมือแรงงาน

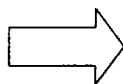
3.5 ผู้เข้ารับการฝึก หมายถึง ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอาชีพจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ระหว่างเดือนมิถุนายน 2545 ถึง มีนาคม 2546

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สถานภาพของผู้เข้ารับการฝึก

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน
ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก

- เพศ
- อายุ
- วุฒิการศึกษา
- สาขาวิชาที่ฝึก



- ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ
- ด้านการสอน
- ด้านบุคลิกภาพ
- ด้านมนุษยสัมพันธ์
- ด้านคุณธรรมและความประพฤติ
- ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีสาขาวิชาที่ฝึกต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ นำเสนอในหัวข้อ

- แนวความคิดเรื่องทุนมนุษย์
- แนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ
- แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการฝึกอาชีพ
- แนวความคิดเกี่ยวกับทักษะและคุณลักษณะของครูที่ดี
- แนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูฝึกฝีมือแรงงานหรือครูช่างที่ดี
- ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวความคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2530 : 84-87) กล่าวว่า นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามแยกมนุษย์กับสิ่งที่แฝงอยู่ (Embody) ในตัวของมนุษย์ซึ่งมีอิทธิพลและบทบาทอย่างยิ่งต่อความสามารถในการผลิตทางเศรษฐกิจของมนุษย์นั้นออกต่างหากจากกัน สิ่งที่แฝงอยู่ในตัวของมนุษย์นี้มีลักษณะที่เป็นนามธรรม จับต้องไม่ได้ สัมผัสไม่ได้ มองไม่เห็น และซื้อขายแลกเปลี่ยนไม่ได้ และเรียกกันว่า “ทุนมนุษย์” ทุนมนุษย์ดังกล่าวนี้จึงสื่อความหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะฝีมือ ตลอดจนไปจนถึงสุขภาพพลานามัยที่ดี ซึ่งแฝงหรือมีอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคน และแต่ละคนก็มีทุนมนุษย์นี้มากหรือน้อยแตกต่างกันไป นักเศรษฐศาสตร์ในปัจจุบันได้พยายามอธิบายถึงความแตกต่างในทุนมนุษย์ที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนนี้ว่า เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ (1) เป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่มีติดตัวนับแต่แรกเกิด (Endowment) (2) เป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่ได้รับการสร้างเพิ่มเติมขึ้น โดยการลงทุนในทุนมนุษย์ และทั้งสองส่วนนี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อทุนมนุษย์ในขณะหนึ่งๆ ในตัวคนๆหนึ่ง อันอาจเปลี่ยนแปลงค่าของทุนมนุษย์นี้ได้เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ทุนมนุษย์มีความแตกต่างจากทุนทางเศรษฐกิจอื่นๆ ดังนี้คือ

1. ทุนมนุษย์นั้นไม่อาจขายลิขสิทธิ์ตามกฎหมายได้ ตรงกันข้ามกับทุนทางเศรษฐกิจอื่นซึ่งอาจซื้อขาย โอน หรือแลกเปลี่ยนกรรมสิทธิ์ได้
2. ทุนมนุษย์นั้นอยู่ในลักษณะที่ไม่มีตัวตน และจับต้องไม่ได้ ตรงกันข้ามกับทุนทางเศรษฐกิจอื่นที่เป็นวัตถุธรรมหรือสินทรัพย์ที่มีตัวตนและอาจสัมผัสได้

3. ทุณมนุษย์อยู่ในลักษณะไม่อาจจะแยกทุนออกจากเจ้าของทุนได้ เนื่องจากเป็นส่วนที่แฝงหรือมีอยู่ในตัวเจ้าของทุนมนุษย์เอง ตรงกันข้ามทุนทางเศรษฐกิจอื่น ๆ จะสามารถแยกออกจากเจ้าของทุนนั้นๆ ได้

4. การตั้งราคาของบริการของทุนมนุษย์ และการวัดมูลค่าของทุนมนุษย์ จะเป็นไปได้เฉพาะแต่ในทางทฤษฎีเท่านั้น แต่จะไม่อาจทำได้เลยในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะเหตุว่า ความรู้ ความชำนาญงาน ประสบการณ์เหล่านั้นต่างก็ไม่สามารถวัดเป็นหน่วยได้และเป็นนามธรรม

5. กิจกรรมที่ทำในทุนมนุษย์ในหลายๆกรณี จะเป็นทั้งการบริโภคและการลงทุนในขณะเดียวกัน และไม่อาจแยกได้ชัดเจนแน่นอนว่า ส่วนใดเป็นผลของการบริโภคเท่าใด และส่วนใดเป็นผลของการลงทุนเท่าใด

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 187-190) แนวความคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ได้มีการค้นพบและนำเอาไปใช้ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มานานพอสมควร โดยเฉพาะถ้าหากจะให้ความหมายอย่างกว้างๆ ของทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ว่าเป็นทฤษฎีว่าด้วยการหาความรู้และความชำนาญ (Knowledge and Skill Acquisition) ของมนุษย์เพื่อจะเพิ่มผลผลิต ถ้าหากให้ความหมายอย่างกว้างๆ เช่นนี้ จะเห็นว่ามีบุคคลจำนวนไม่น้อยในอดีต ที่ได้ช่วยสร้างเสริมและได้พูดถึงแนวความคิดนี้ เช่น เพตตี (Petty) สมิท (Smith) ซีเนียร์ (Senior) เซย์ (Say) ลิสต์ (List) วอน ฐูเนน (Von Thunen) วาลราส (Walras) และ ฟิชเชอร์ (Fisher) จากคำกล่าวของ สมิท (Smith) ซึ่งให้เห็นว่า เขาได้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างเงินเดือน (Wages and Salaries) กับการศึกษาและการฝึกอบรม (Education and Training) เช่น

“ มันเป็นการสมเหตุสมผล ด้วยประการฉะนี้ ที่ในยุโรปค่าจ้างของช่างกล ช่างฝีมือ และหัตถอุตสาหกรรมทั้งหลาย ควรจะสูงกว่าของกรรมกรแบกหามทั่วไป เขาเป็นอยู่เช่นนั้น และได้ประโยชน์เหนือกว่า จึงทำให้เขาได้รับการพิจารณาในทุกหนทุกแห่งว่าเป็นประชาชนที่มีฐานะสูงกว่า อย่างไรก็ตาม ความเหนือกว่านี้ โดยทั่วไปแล้วก็ดูน้อยมาก การงานของเขาดูเหมือนว่ามันคงและเป็นปึกแผ่นที่เดียว และรายได้ของเขาก็เหนือกว่า ถ้าหากพิจารณารวมทั้งปีแล้วก็คงจะมากกว่าแน่ อย่างไรก็ตามเป็นที่ประจักษ์ว่ารายได้ทั้งปีที่มากกว่าก็คงไม่มากไปกว่าจำนวนที่พอเพียงที่จะชดเชยรายจ่ายในการศึกษาของเขาที่สูงกว่า ” (It is reasonable, therefore that in Europe the wages of mechanics, artificers and manufacturers, should be somewhat higher than those of common labourers. They are so accordingly, and their superior gains make them in most places be considered as a superior rank of people. This superiority, however, is generally very small. Their employment is indeed more steady and uniform and the superiority of their earnings, taking the whole year together, may be somewhat greater. It seems evidently, however, to be no greater than what is sufficient to compensate the superior expense of their education)

จะอย่างไรก็ตาม การกล่าวถึงหรือพูดถึงแนวความคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่แล่วมา ยังเป็นการพูดถึงอย่างผิวเผิน ไม่ได้ชี้ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร จนกระทั่ง ที่ ดับเบิลยู ชูลท์ (T.W. Schultz) ได้วิเคราะห์และชี้ให้เห็นธรรมชาติ บทบาทการศึกษา และการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ให้เห็นเด่นชัด จึงทำให้นักเศรษฐศาสตร์หันมาให้ความสนใจเรื่องการลงทุนในการศึกษาอย่างจริงจัง อาจจะกล่าวได้ว่า ชูลท์ได้ทำให้แนวความคิดทุนมนุษย์ดั้งเดิมได้พัฒนาเป็นทฤษฎีทุนมนุษย์สมัยใหม่ (A modern human capital theory) และทำให้วิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นอย่างสมภาคภูมิด้วย

แนวความคิดและการวิเคราะห์การลงทุนในทุนมนุษย์มีความสำคัญอย่างน้อยที่สุดด้วยเหตุผล 2 ประการคือ 1. สามารถนำเอาแนวความคิดและทฤษฎีทุนมนุษย์ไปอธิบายความแตกต่างของค่าจ้าง เงินเดือนของบุคคลที่มีอายุ อาชีพ การศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน 2. การวิเคราะห์ ได้ชี้ให้เห็นว่า ทุนมนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital and Human Resources) มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นกว่าสินทรัพย์ และทรัพยากรที่มีใช้มนุษย์ (Capital Good and Nonhuman Resources) เสียอีก ฉะนั้น ถ้าหากมองในแง่นโยบายแล้วแนวความคิดและการวิเคราะห์ได้ชี้ให้เห็นว่า จากทรัพยากรที่สังคมมีอยู่อย่างจำกัดนั้น ควรจะใช้ในการลงทุนเพื่อสร้างทุนมนุษย์ เช่น สร้างโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เพื่อการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Schooling, Training, Research and Development) มากน้อยเพียงใดจึงจะพอเหมาะ เมื่อเทียบกับการลงทุนในด้านสินทรัพย์ (Capital Good) และทุนในด้านกายภาพ (Physical Capital) เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ โรงงาน และอื่นๆ นอกจากนั้น การวิเคราะห์ตามแนวความคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ สามารถนำไปอธิบายปรากฏการณ์ หรือความจริงที่เกิดขึ้นในสังคม หรือสามารถนำไปตอบคำถามบางคำถามได้ เช่น

1. แรงงานผู้ที่มีความชำนาญหรือฝีมือ (Skilled Labour) มักจะมีอัตราการว่างงานต่ำกว่าแรงงานที่ไม่มีฝีมือ (Unskilled Labour) หากจะมีการปลดคนงานออกในภาวะจำเป็น นายจ้างมักจะปลดแรงงานที่มีฝีมือน้อยกว่า กำหนดให้อย่างอื่นคงที่ (Other Things Being Constant) ทั้งนี้เพราะแรงงานที่มีฝีมือมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สูงกว่าเพราะเขาได้ลงทุนไว้มากกว่า นายจ้างจึงเก็บรักษาไว้

2. เส้นรายได้ตลอดชีวิต (Lifetime Income Profile) ของแรงงานที่มีฝีมือมักจะชันกว่าของแรงงานที่ไร้ฝีมือ หรือจะพูดอีกอย่างว่า การเพิ่มเงินเดือนต่อปีของแรงงานที่มีฝีมือจะสูงกว่าของแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือด้อยฝีมือ ทั้งนี้เพราะผลผลิตส่วนเพิ่มต่อปี (Marginal Product) ของแรงงานที่มีฝีมือจะสูงกว่าของแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือด้อยฝีมือ

3. แรงงานหนุ่มสาวมีแนวโน้มที่จะอพยพหางานใหม่หรือเปลี่ยนงานมากกว่าแรงงานที่มีอายุมากหรือแก่กว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานหนุ่มสาวซึ่งมีอายุน้อยกว่ามีเวลาในอนาคตมากกว่า คาดว่าจะหาเงินในอนาคตได้มากกว่า เมื่อกำหนดให้อย่างอื่นคงที่ หรือจะพูดอีกอย่างว่าอัตราผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากการอพยพของแรงงานหนุ่มสาวจะสูงกว่าแรงงานที่มี

อายุมากกว่า ทั้งนี้เพราะระยะจ่ายคืนเงินลงทุนที่ได้ลงทุนไปแล้ว (Pay-off Period) จะยาวกว่าของคนอายุมากกว่าหรือคนแก่กว่า

4. เป็นที่สังเกตว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของผลผลิตรวม (Total Output) ในระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยแรงงาน (Labour) และปัจจัยทุน (Physical Capital) ที่ใส่เข้าไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพของแรงงานและคุณภาพของทุนได้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา และการเพิ่มขึ้นนี้ก็เกิดขึ้นจากการลงทุนในการศึกษา การวิจัย และการพัฒนา (Investment in Education Research and Development) ซึ่งเพิ่มขึ้นตลอดเวลานั่นเอง ฉะนั้นแม้จำนวนแรงงานและจำนวนทุนจะเท่าเดิม แต่คุณภาพมิได้เท่าเดิม แต่ดีขึ้น จึงทำให้ผลผลิตเพิ่มมากกว่าเดิม และในทำนองเดียวกัน เป็นที่สังเกตว่าอัตราส่วนทุนทางกายภาพ (Physical Capital) ต่อรายได้ (Income) จะต่ำลงเรื่อยๆ เมื่อประเทศร่ำรวยมากขึ้น ทั้งนี้เพราะทุนมนุษย์ได้เพิ่มขึ้น จึงทำให้รายได้เพิ่มขึ้นเร็วกว่าทุนทางกายภาพ

5. ในสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศที่ได้รับผลจากภัยสงครามมากกว่าใคร คือ ญี่ปุ่น และเยอรมันนี้ โรงงาน ถนนหนทาง ดึก และอาคารต่างๆ ได้ถูกทำลายไปมาก แต่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศได้เป็นไปอย่างรวดเร็ว (Rapid Reconstruction) และในปัจจุบันแทบจะกล่าวได้ว่าทั้งสองประเทศนี้มีเศรษฐกิจอยู่ในชั้นแนวหน้าของโลก ซึ่งชี้ให้เห็นว่า แม้ทุนทางกายภาพ (Physical Capital) ของทั้ง 2 ประเทศจะถูกทำลายไปมาก แต่ทุนมนุษย์ (Human Capital) คุณภาพของมนุษย์ใน 2 ประเทศนี้ยังคงอยู่ มิได้กระทบกระเทือนเท่าใดนัก การฟื้นฟูเศรษฐกิจจึงรวดเร็วมาก และแซงหน้าเศรษฐกิจของประเทศอื่นได้ในที่สุด ชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541 : 70-72) จากประวัติศาสตร์เศรษฐกิจอันยาวนานบอกให้ทราบว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยนักเศรษฐศาสตร์ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาของตนเองขึ้นมา โดยเน้นที่สมรรถนะในการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีทุนมนุษย์เชื่อว่า หนทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศ อยู่ที่การปรับปรุงประชากรให้ดีขึ้น ผู้ที่กล่าวถึงทุนมนุษย์เป็นคนแรก คือ ทีโอดอร์ ชูลท์ส (Theodore Schultz) ซึ่งกล่าวต่อสมาคมเศรษฐศาสตร์อเมริกัน ในปี พ.ศ. 2503 ในหัวข้อเรื่อง “การลงทุนในทุนมนุษย์ (Investment in Human Capital)” โดยเขามีความเห็นว่าการศึกษาคือเพียงการบริโภครูปแบบหนึ่ง แต่ควรมองว่าเป็นการลงทุนเพื่อการผลิตเพราะประชากรที่มีการศึกษาทำให้มีกำลังแรงงาน (labor force) ที่จำเป็นต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากชูลท์สแล้วนักเศรษฐศาสตร์คนอื่นๆที่มีส่วนในการสร้างทฤษฎีทุนมนุษย์ขึ้นมา ได้แก่ เดนนิสัน (Dennison) และเบคเกอร์ (Becker) สำหรับเดนนิสัน ได้เขียนหนังสือเรื่อง “แหล่งเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในสหรัฐ (The sources of Economic Growth in the United States)” ซึ่งมีอิทธิพลทำให้การลงทุนทางการศึกษากับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น หนังสือเล่มนี้คู่กับผลงานของชูลท์ส ได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษา

นโยบายทางการศึกษาทั่วโลก สำหรับนักทฤษฎีทุนมนุษย์เชื่อว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากปัจจัย 2 ประการต่อไปนี้ คือ

ประการแรก การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของเทคโนโลยีให้สูงขึ้น เพราะ เทคโนโลยีระดับสูงทำให้การผลิตเพิ่มมากขึ้น

ประการที่ 2 ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีของทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการมีทักษะและแรงจูงใจเพื่อให้มีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการผลิต

อย่างไรก็ตาม ได้มีการวิจารณ์ทฤษฎีทุนมนุษย์ในลักษณะความเห็นแย้ง ดังนี้

ประการที่ 1 ตลาดแรงงานซึ่งคนงานที่มีการศึกษาเข้าแข่งขัน จะต้องเป็นตลาด สมบูรณ์ เพื่อว่าคนที่มีการศึกษาดีกว่า มีทักษะสูงกว่า จะได้งานที่ดีกว่าและจะมีผลผลิต มากกว่า

ประการที่ 2 ทฤษฎีทุนมนุษย์ไม่ได้สนใจองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน โครงสร้างการให้รางวัล ซึ่งอาจจะสนับสนุนผลิตภาพของคนงานได้สูงกว่าจากที่ได้จากการศึกษา

ประการที่ 3 ทฤษฎีทุนมนุษย์ไม่ได้พิจารณาถึงความเป็นไปได้ที่ว่า การศึกษาเป็น เพียงเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก แต่ไม่ได้บ่งบอกถึงทักษะ แต่ยังมีลักษณะอื่นๆของบุคคลที่ ส่งเสริมผลิตภาพให้สูงขึ้น เช่น เจตคติที่เหมาะสม การจูงใจและลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ

พลาพรรณ คำพรรณ (2544 : 4) กล่าวว่า การศึกษาและการฝึกอาชีพจัดว่าเป็น การลงทุนในทุนมนุษย์ เนื่องจากสามารถสร้างทักษะต่างๆให้แก่บุคคล รวมทั้งทำให้ผลิตภาพ ของคนสูงขึ้นในตลาดแรงงาน ผลตอบแทนของการศึกษาและการฝึกอาชีพที่สำคัญที่สุด คือทำให้ ผลิตภาพการผลิตสูงขึ้นและทำให้รายได้ตลอดช่วงชีวิต (Lifetime earning) ของบุคคลเพิ่ม สูงขึ้น กล่าวคือ บุคคลที่ได้ลงทุนทางการศึกษาหรือฝึกอาชีพสูงกว่า โดยเฉลี่ยจะมีรายได้สูง กว่าบุคคลที่มีการลงทุนน้อยกว่า การลงทุนสูงขึ้นยังมีผลทำให้ผลตอบแทนอื่นๆจากการทำงาน และสภาพการทำงานของคนดีขึ้นด้วย การพิจารณาผลตอบแทนของการศึกษาและการฝึก อาชีพในรูปของการเพิ่มรายได้จากการทำงานนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงคือ ทุนมนุษย์จากการศึกษา และฝึกอาชีพอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายความแตกต่างในรายได้ได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากยังมี ปัจจัยอื่นๆที่มีส่วนทำให้รายได้บุคคลสูงขึ้น เช่น อายุ เพศ ประเภทของงานที่ทำ และประสบการณ์ เป็นต้น

แนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

ปิยะฉัตร ไพชนม์ (2542 : 9-11) เศรษฐศาสตร์นั้นถือได้ว่าเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง เพราะว่าต้องใช้วิธีการในทางวิทยาศาสตร์เข้ามาศึกษาวิเคราะห์หาเหตุผล และอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในทางด้านเศรษฐกิจ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ สำหรับเศรษฐ

ศาสตร์นั้น เป็นการเลือกหนทางที่จะใช้ปัจจัยการผลิตที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่มากมายนับไม่ถ้วน เศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจของมนุษย์ เศรษฐศาสตร์จึงมีความเกี่ยวข้องกับวิชาการอื่นๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า เศรษฐศาสตร์มีความสัมพันธ์กันกับสังคมวิทยาทางเศรษฐกิจว่าด้วยอาชีพมนุษย์ จึงอาจกล่าวได้ว่าการฝึกอาชีพเป็นสิ่งที่สะท้อนมิติทางเศรษฐศาสตร์ได้อย่างชัดเจน เพราะว่าเป็นการแสดงถึงนัยแห่งการฝึกฝนหรือในการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับสร้างผลผลิตในการดำรงชีวิต แม้ว่าความสามารถในการสร้างผลผลิตของมนุษย์นั้นถือเป็นปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่งก็ตาม แต่ก็ต่างจากปัจจัยการผลิตประเภทอื่นๆ เพราะมนุษย์มีชีวิต มีการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการได้สูงกว่า ที่สำคัญคือความสามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยอื่นๆ แต่ความสามารถในการควบคุมปัจจัยการผลิตอื่นๆ มิใช่จะเกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้และมีการฝึกฝนจนเกิดความแตกฉานและชำนาญขึ้น จึงจะทำให้การสร้างผลผลิตเกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด สำหรับการฝึกทักษะเหล่านี้ หากกระทำได้ดีจนถึงจุดหนึ่งแล้วย่อมสามารถที่จะใช้ประโยชน์หรือควบคุมปัจจัยการผลิตอื่นๆ ได้ และหากพัฒนาจนเชี่ยวชาญมากขึ้นก็จะเป็นการดัดแปลงหรือสร้างผลผลิตขึ้นมาใหม่ได้ อันจะยังประโยชน์ต่อมนุษย์เอง การฝึกทักษะฝีมือมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจมาก โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนในการผลิตที่เน้นถึงการใช้แรงงานเป็นหลัก เพื่อที่จะช่วยให้ผลิตภาพสูงขึ้น อันเป็นการให้ต้นทุนการผลิตถูกลงและสามารถที่จะแข่งขันได้ในตลาดทางการค้าของโลกได้ ดังนั้นการฝึกอาชีพจึงเป็นอีกมิติหนึ่งของเศรษฐศาสตร์ เพราะเป็นการฝึกฝนหรือการศึกษาเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพในการดำรงชีวิต โดยถือเป็นปัจจัยการผลิตที่จำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้และฝึกฝนเพราะหากมีความชำนาญแล้วก็จะสามารถสร้างผลผลิตให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุดอันเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการฝึกอาชีพ

ความหมายของการฝึกอบรม

เริงลักษณะ โรจนพันธ์ (2529 : 1-8) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ การที่ทำให้บุคคลมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่แท้จริง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมนั้นมีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกันไปโดยไม่หยุดยั้ง
2. การกระทำทั้งหมดก็มุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน คือ

2.1 เพิ่มพูนความรู้ (Knowledges) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติให้บังเกิดประสิทธิผลขึ้น

2.2 เปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) เพื่อให้เกิดความคิดอ่านใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัยและเสื่อมถอย เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น

2.3 เพิ่มพูนทักษะ (Skills) หรือความชำนาญ เพื่อบรรเทาการสูญเสียอันเกิดจากการทำงานโดยขาดทักษะและประสบการณ์

3. เป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของบุคคล อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ต่อหน่วยงานเป็นสำคัญ

อุษา ตันติเวชกุล (2530 : 79) การฝึกอบรม คือ รูปแบบในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาฝีมือหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือความชำนาญเฉพาะด้านแก่กลุ่มเป้าหมายตามมาตรฐานของผู้ฝึกอบรม โดยผู้ถ่ายทอดที่มีความรู้ความชำนาญ และโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติ ภายใต้การดูแลและให้คำแนะนำของผู้ฝึกอบรม เพื่อสร้างความมั่นใจก่อนไปปฏิบัติจริง

ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 7) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความถนัด (Skill) ความรู้ (Knowledge) ทัศนคติ (Attitude) พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบ และก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ

ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538 : 2) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเสริมสมรรถภาพบุคลากรอย่างหนึ่งในงานพัฒนาบุคคลขององค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรืองานที่องค์การมอบหมายให้สำเร็จ และเกิดผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีคุณภาพ

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 229) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนา ในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และการผลิตในปัจจุบันและอนาคต หรือจะพูดเป็นภาษาเศรษฐศาสตร์ก็คือเป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product) ของแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรีระเพ็ญ วงศ์ไตรรัตน์ (2540 : 5) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะ ความชำนาญงาน ตลอดจนการ

เปลี่ยนแปลงทัศนคติบางอย่างของผู้อบรม ให้มีความเหมาะสมเพื่อสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด

บีช (Beach. 1970 : 375) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

แนดเลอร์ (Nadler. 1970 : 9) ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมทั้งหลายที่กำหนดขึ้น เพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่

พอนท์ (Pont. 1995 : 7) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่มีระบบในการถ่ายทอดความรู้หรือทักษะจากบุคคลซึ่งรู้หรือสามารถทำได้ ไปยังบุคคลซึ่งไม่รู้หรือไม่สามารถทำได้

มอนดี, โนย์ และพรีเมียวซ์ (Mondy, Noe & Premeaux. 1999 : 254) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรและพัฒนาองค์การ โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้และทักษะ สำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ความหมายของการฝึกอาชีพ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2538 : 29) การฝึกอาชีพ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หมายความว่า การให้หรือเพิ่มพูนความรู้ ฝีมือ และทัศนคติที่จะทำให้ผู้รับการฝึกสามารถทำงานในสาขาอาชีพที่รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีการเรียกค่าฝึกหรือค่าตอบแทน

สุวานี ดิเรกวัฒน์ (2538 : 41-42) การฝึกอาชีพ หมายถึง การฝึกเพื่อเพิ่มความรู้และความถนัด ความชำนาญ และความสามารถของพนักงานที่มีหน้าที่งานโดยตรง

ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2539 : 9) การฝึกอาชีพระยะสั้น หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เฉพาะอย่าง โดยมีเนื้อหาของหลักสูตรไม่เกิน 225 ชั่วโมง ความรู้ความสามารถที่ได้สามารถไปใช้ประกอบอาชีพ และการพัฒนาตนเอง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในระหว่างการทำงานด้วย

บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ (2541 : 5) กล่าวไว้ว่าการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ หมายถึง การฝึกอบรม “ทักษะอาชีพ” ให้แก่ผู้ที่ยังไม่เป็นงานให้สามารถทำงานได้โดยมีทักษะนั้นอย่างหนึ่ง การฝึกอบรมยกระดับทักษะให้สูงขึ้นอย่างหนึ่ง และฝึกอาชีพทักษะใหม่ให้แก่ผู้ต้องการเปลี่ยนอาชีพอีกอย่างหนึ่ง การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพนี้ อยู่ในส่วนหนึ่งของการศึกษา เทคนิคและอาชีพศึกษากับการฝึกอาชีพ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการให้ทักษะวิชาชีพ

หรือทักษะอาชีพ (Skill-based) เป็นหลักสำคัญ ด้วยหลักสูตรอบรมวิชาชีพสาขาต่างๆ ทั้งระยะเวลาสั้นและเวลายาว กรณีประเทศไทยนั้นได้จัดทำเป็นลักษณะการฝึกอบรมระยะสั้นเรื่อยมาตั้งแต่ต้น เช่น หลักสูตรโรงเรียนสารพัดช่าง และหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรเหล่านี้ส่วนมากเป็นหลักสูตรใช้ “ทักษะเดียว” เอกทักษะ (Single Skills) ทั้งสิ้น โดยที่ได้กระทำมาช้านาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเลยมีความเข้าใจเป็นอัตโนมัติว่า การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการฝึกอบรมด้านอาชีพระยะสั้นเพียงอย่างเดียว และได้จัดเป็นภาคเรียนนอกโรงเรียนที่เป็นระบบหลักสูตรทักษะเดียวเท่านั้น เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะภารกิจหลักคือ ผู้ใช้แรงงานไทยส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยและไร้ทักษะนั่นเอง เนื่องจากเป็นแรงงานที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับและยังไม่เคยได้รับการฝึกอาชีพมาเลย แรงงานเหล่านี้เองที่ต้องการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพระยะสั้นนั้น เป็นรูปแบบที่สนองความต้องการอาชีพของประชาชนโดยมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบและเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานได้ และเป็นรูปแบบการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการอาชีพของประชาชนในสังคมยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น

บุญย์ กาญจนกุล (2543 : 3) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอาชีพเป็นกระบวนการเสริมสร้างความชำนาญในการประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรมการผลิต และบริการให้แก่บุคคลในวัยกำลังแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมและให้มีฝีมือพร้อมที่จะเข้าทำงาน หรือยกระดับฝีมือให้สูงขึ้นเพื่อสร้างฝีมือให้มีโอกาสในการประกอบอาชีพใหม่ๆ หรืออาชีพเสริม

เซอร์โต (Certo. 1985 : 237) การฝึกอาชีพเป็นขบวนการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการเพิ่มผลผลิตโดยการให้ทักษะความรู้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความต้องการด้วย

สรุปได้ว่า การฝึกอาชีพ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายของการฝึกอาชีพ

พจน์ ราชรัตน์ (2530 : 13-14) ได้กล่าวถึง การศึกษาอาชีพที่เป็นการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลจึงมีจุดมุ่งหมายสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการฝึกอาชีพตามความถนัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ
2. เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น ให้ประชาชนได้สนใจการศึกษาวิชาชีพต่างๆ อย่างแพร่หลาย และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ที่ไม่เคยรับการฝึกอบรมใดมาก่อน ได้ฝึกจนประกอบอาชีพได้และให้ผู้ประกอบอาชีพอยู่เดิมได้ฝึกฝนและหาความรู้เพิ่มเติมทั้งพัฒนาอาชีพของตน

3. เพื่อพัฒนาระดับฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของตลาด และสภาพท้องถิ่น

สุนทร สุนันท์ชัย (2530 : 28-29) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษานอกโรงเรียนทางด้านการฝึกวิชาชีพพอสรุป ได้ดังนี้

1. ฝึกอาชีพเพื่อให้มีงานทำ (job training) เพื่อให้บริการแก่ประชาชนที่ยังไม่มีอาชีพ ให้มีอาชีพ ตามโรงงานอุตสาหกรรม ร้านค้า และหน่วยงาน เป็นการฝึกอาชีพเพื่อไปเป็นลูกจ้าง นั่นเอง

2. ฝึกวิชาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ (training for self employment) มุ่งที่จะให้ประชาชนสามารถประกอบกิจการของเขาเองได้ เช่น เปิดร้านซ่อม เครื่องยนต์เล็ก ร้านตัดเสื้อผ้า เป็นการฝึกอาชีพมุ่งให้บุคคลอยู่ในท้องถิ่นตนเอง ไม่ต้องอพยพ โยกย้ายไปไหน ช่วยให้มีความรู้ในชนบทและพัฒนาท้องถิ่น

3. ฝึกอาชีพเพื่อนำไปปรับปรุงชีวิต และ ความเป็นอยู่ของตนเอง (training for self improvement) การฝึกอาชีพประเภทนี้ มุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนนำความรู้ไปปรับปรุงชีวิต และความเป็นอยู่ของตนเอง

อรัญ อุปลา (2540 : 32-33) หลักสูตรวิชาชีพพระยาศรีสุทนต์ราช 2522 ได้ กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ

2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในอาชีพที่ดำเนินอยู่ เป็นการยกระดับความเป็นอยู่ ของประชาชนให้ดีขึ้น เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และประเทศชาติเป็นส่วนรวม

3. เพื่อส่งเสริมให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รองจากอาชีพเดิมที่ประกอบ อยู่และให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ในอันที่จะเพิ่มพูนรายได้ให้สูงขึ้น

4. เพื่อให้รู้จักตนเอง รู้จักสังคม และองค์ประกอบอื่นๆ ที่จำเป็นต้องใช้เป็นข้อมูลใน การประกอบอาชีพ

จุฬามาศ บุญอาจ (2541 : 16) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกอาชีพพระยาศรีสุทนต์ มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพ ที่สอดคล้องตามความต้องการในการ พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และได้ปริมาณเพียงพอตามสาขาอาชีพต่างๆ

2. เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน การทำงานต่ำระดับ ทั้งทางด้านรายได้และเวลาการทำงาน

3. เพื่อเพิ่มโอกาสในการยกระดับฝีมือแรงงาน

4. เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ๆ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมรวดเร็ว

5. เพื่อสร้างระบบ และกลไกการประสานงานการฝึกอาชีพพระยะสันให้ครบวงจร ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการฝึกอาชีพพระยะสัน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายในการฝึกอาชีพ คือ การพัฒนาคนให้มีความรู้และทักษะ ซึ่งจะได้นำไปใช้ในการประกอบอาชีพเพื่อให้มีงานทำ มีอาชีพเสริม และเป็นการเพิ่มพูนรายได้ อีกทั้งใช้ในการดำเนินชีวิต โดยนำไปปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

หลักการในการจัดการฝึกอาชีพพระยะสัน

สุวานี จิเรกวัฒน์ (2538 : 43-44) หลักการในการจัดการฝึกอาชีพพระยะสันที่จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีลักษณะดังนี้

1. การจัดการฝึกอาชีพพระยะสันจะต้องมีเป้าหมาย พร้อมทั้งขั้นตอนและระดับความรู้ และทักษะที่ผู้ได้รับการฝึกอาชีพพระยะสันพึงมีอย่างชัดเจนหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว
2. การจัดการฝึกอาชีพพระยะสันต้องจัดให้ครบวงจร กล่าวคือ จะต้องคำนึงถึงความ เป็นไปได้สูงในการมีงานทำ อันหมายถึง การประกอบอาชีพส่วนตัว หรือการเพิ่มรายได้ หรือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และคุณภาพของผลผลิต หรือความก้าวหน้าในอาชีพนั้นด้วย
3. การจัดการฝึกอาชีพพระยะสันต้องมีลักษณะยืดหยุ่น ดัดแปลงและปรับปรุงได้เสมอ มีความคล่องตัวสูง และเน้นให้ได้ความรู้ โดยเฉพาะทักษะซึ่งเป็นผลของการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น
4. การจัดการฝึกอาชีพพระยะสันต้องมีมาตรการเบื้องต้น ในการควบคุมคุณภาพด้าน ทักษะและความรู้ของผู้รับการฝึกโดยหน่วยงานที่จัดการฝึกอาชีพพระยะสัน
5. การให้บริการฝึกอาชีพพระยะสัน จะต้องคำนึงถึงผู้ไม่มีงานทำเป็นกลุ่มเป้าหมาย อันดับแรก และผู้ทำงานต่ำระดับเป็นอันดับต่อมา มากกว่าจะจัดบริการเพื่อระดับความรู้ให้ แก่ผู้ที่ทำงานทำอยู่แล้ว หรือผู้ที่เพียงต้องการความรู้พิเศษ แต่ไม่มีแผนการใช้ความรู้ดังกล่าว ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมีจำกัด
6. ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทมากขึ้นในการจัดการฝึกอาชีพพระยะสัน เพื่อให้มี อาชีพโดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค

ลักษณะของการฝึกอาชีพ

สมโภชน์ เกตุกลั่น (2537 : 14) การฝึกอบรมวิชาชีพมีลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. เป็นการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับอาชีพของบุคคลเป้าหมายโดยเฉพาะ ซึ่ง อาชีพดังกล่าวอาจเป็นอาชีพหลัก หรืออาชีพรองของบุคคลเป้าหมาย หรือบุคคลเป้าหมายยังไม ได้ทำเกี่ยวกับเรื่องที่จัดฝึกอบรมเลยก็ได้

2. หลักสูตรของการฝึกอบรมวิชาชีพต้องกระชับ และรวมเนื้อหา (content) ทั้งหมดที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมจะได้นำผลที่ได้จากการอบรมไปใช้ได้ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผลโดยการกระทำของผู้เข้าอบรมเอง

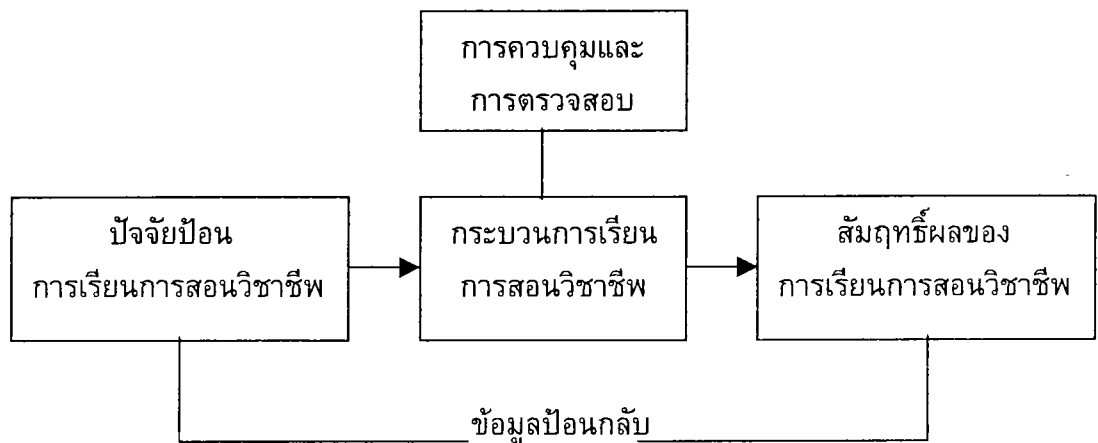
3. สภาพสิ่งแวดล้อมของการฝึกอบรม จะต้องอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม และคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงที่ผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ให้มากที่สุด เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการโยกย้ายการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติหรือเกิดน้อยที่สุด

4. ให้การฝึกอบรมจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอด คือ รู้เทคนิคในการสอน (how to teach) เป็นอย่างดี และรู้เนื้อหาวิชาการในเรื่องที่ไปสอน (what to teach) เป็นอย่างดี โดยมี ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำสิ่งที่สอนไปใช้ด้วย จึงจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเชื่อถือ และเชื่อมั่นว่าจะไปทำเองได้มากขึ้น

5. ผู้เข้ารับการอบรมต้องได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นโดยการฟัง พูด ดู หรือลงมือกระทำด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความมั่นใจพอที่จะไปทำได้เองต่อไป

รูปแบบของการเรียนการสอนวิชาชีพ

ในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีหลักสูตรสำหรับพัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ มากมาย หากพิจารณาตามระยะเวลาเรียนของหลักสูตรระยะสั้น ใช้เวลาเรียนระหว่าง 1-300 ชั่วโมง และหลักสูตรระยะยาวใช้เวลาเรียนมากกว่า 300 ชั่วโมงขึ้นไป (อัญชลี เกษสุริยงค์. 2539 ; อ้างอิงจาก สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 367-369) อย่างไรก็ตามแต่ละหลักสูตรจะมีองค์ประกอบของรูปแบบลักษณะความสัมพันธ์ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนการสอนวิชาชีพ

1. ปัจจัยป้อนการเรียนการสอนวิชาชีพ หมายถึง จุดมุ่งหมายและทรัพยากรที่ใช้ เช่น ปัจจัยป้อนของการเรียนการสอน ได้แก่ อาคาร สถานที่ ครู ผู้เรียน วัสดุอุปกรณ์ เวลา ตลอดจนความคิดต่างๆที่ใช้ในการวางแผนการเรียนการสอน ซึ่งรายละเอียดในปัจจัย ได้แก่

1.1 ครูผู้สอนวิชาชีพ มีการเรียกชื่อกันหลายชื่อตามสภาพลักษณะของการเรียนการสอน ของแต่ละหน่วยงาน เช่น วิทยากรผู้ฝึกอบรม ครูผู้สอน

1.2 ผู้เรียน ผู้เรียนในการเรียนการสอนวิชาชีพเป็นผู้ใหญ่ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประสงค์จะเรียนเพื่อการเข้าสู่อาชีพ หรือเพื่อสร้างอาชีพเสริม หรือนำไปใช้เป็นประสบการณ์ในการพัฒนาอาชีพเสริม หรือนำไปใช้เป็นประสบการณ์ในการพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ กลุ่มผู้เรียนวิชาชีพจะเป็นกลุ่มคนที่มีความแตกต่าง ทั้งความถนัดทางการเรียน ความสามารถในการเรียนรู้ และความมานะในการเรียนการสอนวิชาชีพ

1.3 หลักสูตร หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับผู้เรียนจะนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็วตามลักษณะความต้องการทางอาชีพ หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประชาชน ได้พัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน

1.4 สภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนวิชาชีพ ได้แก่ เวลาเรียนเพื่อสนองความพร้อมของผู้เรียน หรือการจัดสถานที่ฝึกอบรมวิชาชีพ

2. กระบวนการเรียนการสอนวิชาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยคือ

2.1 การเตรียมความพร้อม ได้แก่ การสร้างสิ่งเร้าให้สนใจเรียนและการประเมินสภาพผู้เรียน เพื่อทราบว่าผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานเดิมอย่างไร เท่าใด เพื่อจะได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ต่อเนื่องจากพื้นฐานเดิมของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น จะทำการสอนทักษะการบัดกรี ต่อชิ้นโลหะทองแดงด้วยตะกั่ว ผู้เรียนจำเป็นจะต้องมีความรู้พื้นฐานเรื่องการเลือกใช้สารเคมีที่ทำหน้าที่เป็นตัวประสาน และชนิดของตะกั่วบัดกรี ความรู้พื้นฐานนี้จำเป็นจะต้องมีการวัดประเมินผลก่อนการเรียนโดยอาจใช้วิธีพูดคุย ทบทวนความรู้ความเข้าใจ จนเห็นว่าผู้เรียนเข้าใจ พร้อมทั้งจะฝึกทักษะการบัดกรี ซึ่งภารกิจนี้มักจะใช้เวลาดำเนินการประมาณร้อยละ 15 ของเวลาเรียน

2.2 การให้ความรู้ประสบการณ์ใหม่ ในช่วงนี้จะต้องใช้กลวิธีการสอนและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ตัวอย่างการฝึกทักษะการบัดกรี ครูผู้สอนจะเลือกใช้วิธีการให้ผู้เรียนศึกษาตัวอย่างจากชิ้นงานแล้วร่วมกันวิเคราะห์คุณภาพลักษณะของชิ้นงาน จากนั้นครูจะทำการสาธิตวิธีการบัดกรีที่ถูกต้องและได้คุณภาพให้ผู้เรียนได้ดู ช่วงของภารกิจนี้ควรใช้เวลาดำเนินการประมาณร้อยละ 25 ของเวลาเรียน

2.3 การสร้างเสริมทักษะ เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากกิจกรรมให้ความรู้ประสบการณ์ใหม่ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมาแล้ว

ให้ดียิ่งขึ้น เช่น เมื่อครูสาธิตการบัดกรีแล้วลงมือฝึกปฏิบัติตามที่ครูสาธิตให้ดูจนเกิดทักษะทำตามได้อย่างคล่องแคล่ว ช่วงของภารกิจนี้ควรจะใช้เวลาประมาณร้อยละ 55 ของเวลาเรียน

2.4 กิจกรรมสนับสนุนก่อนจะสิ้นสุดการเรียนการสอน ควรจะได้มีกิจกรรมเพื่อการสรุปทบทวนความรู้และทักษะเรื่องที่เรียนมา เพื่อเป็นการย้ำและทำให้เกิดความเข้าใจ หรือสามารถนำเอาหลักการต่างๆไปประยุกต์ใช้ได้ นอกจากนั้น ครูอาจจะมีกิจกรรมมอบหมายภารกิจต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เตรียมตัวสำหรับการเรียนการสอนในครั้งต่อไปประมาณร้อยละ 5 ของเวลาเรียน

3. การควบคุมและการตรวจสอบ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การควบคุมการเรียน เช่น การให้ผู้เรียนรายงานผลการเรียน การติดตามการเรียนด้วยการพูดคุยกับผู้เรียนถึงความก้าวหน้า สภาพปัญหาการเรียน รวมทั้งการเสริมสร้างกำลังใจ การประเมินผลการเรียนของผู้เรียน ด้วยการตรวจสอบผลงานที่ได้คุณภาพ หรือมีความรู้ความเข้าใจตามจุดประสงค์การเรียนเพียงใด

4. **สัมฤทธิ์ผลของการสอนวิชาชีพ** สัมฤทธิ์ผลของการสอนหรือผลผลิตของการสอน เป็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา ทักษะฝีมือและเจตคติ เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลผลิตในการสอนแต่ละครั้งจะเป็นการบอกให้ทราบถึงพื้นฐานของผู้เรียนที่จะเรียนเรื่องอื่นในครั้งถัดไป

ข้อมูลป้อนกลับ องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนทั้ง 4 ส่วนดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์กัน จึงจะทำให้ผลการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพที่ได้รับมีประสิทธิภาพทั้งปริมาณและคุณภาพ การตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ อาศัยการประเมินสัมฤทธิ์ผลของการสอนและข้อมูลจากการควบคุม เป็นข้อมูลป้อนกลับมาตรวจสอบการจัดปัจจัยป้อนการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอน และความสัมพันธ์เหล่านั้นว่ามีอะไรบกพร่องบ้าง เพื่อดำเนินการหาทางปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กล่าวได้ว่า หลักการจัดวิชาชีพในปัจจุบัน มุ่งเน้นให้ประชาชนหรือผู้ที่สนใจจะมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตลอดจนสามารถพัฒนาอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนนโยบายของประเทศ โดยใช้วิทยาการที่เหมาะสม

ประเภทการฝึกอาชีพ

กิวคิง (Gue-Qing, 1989 : 112-113) ได้แบ่งประเภทการฝึกอาชีพ โดยพิจารณาจากช่วงเวลาเป็น 2 ประเภทคือ

ประเภทที่ 1 การฝึกอบรมระยะยาวและการฝึกอบรมระยะสั้น การฝึกอบรมระยะยาวเพื่อแก้ไขปัญหาคือความรู้ความชำนาญอย่างเป็นระบบ ส่วนการฝึกอบรมระยะสั้นเป็นการช่วยยกระดับมาตรฐานของการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่

ประเภทที่ 2 การฝึกอบรมในขณะที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน (Off-the-Job) และการฝึกอบรมขณะกึ่งปฏิบัติงาน (Semi-Off-the-Job) เป็นการฝึกอบรมภายนอกสถานที่ทำงาน โดยพยายามเลียนแบบสภาพในการทำงาน พนักงานจะทำงานกับอุปกรณ์และระบบงานที่เป็นจริง แต่ก็เป็นการยากในทางปฏิบัติที่จะไปรับการฝึกอบรมได้ เพราะต้องหยุดพักงานชั่วคราว บางครั้งทำให้เกิดผลเสียหายได้ ดังนั้น การฝึกอบรมขณะทำงาน (On-the-Job Training) และการฝึกอบรมยามว่าง (Spare Time Training) น่าจะเหมาะสมและสะดวกกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า

วิธีการฝึกอาชีพ

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank. 1991 : 31-34) ได้แบ่งวิธีการฝึกอาชีพ ดังนี้คือ

1. การฝึกอาชีพโดยสถานศึกษา การฝึกอาชีพลักษณะนี้จะฝึกอบรมในสถานศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เป็นการให้ความรู้เฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง หลักสูตรการฝึกอบรมมีหลากหลาย และมีระยะเวลาแตกต่างกันไปตามความยากง่ายของหลักสูตร แต่โดยทั่วไปจะพบกับปัญหาหลักสูตรที่ไม่ยืดหยุ่น ไม่มีความเป็นเอกภาพ กระบวนการไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากการประชุมสัมมนาเรื่องการศึกษาเทคนิคและอาชีพและการฝึกอบรม ที่จัดขึ้นโดยธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) พบว่า การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในประเทศกำลังพัฒนา ส่งผลกระทบต่อการระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีต้องการความยืดหยุ่นในการปรับสภาพทางการศึกษาและการฝึกอาชีพ แนวโน้มเหล่านี้ทำให้บทบาทของสถานศึกษาด้านวิชาชีพในอนาคต จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น เป็นต้นว่า จะต้องปรับปรุงประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการอบรมวิชาชีพก่อน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพที่เหมาะสมจะต้องได้รับการพิจารณาคัดเลือก และมีการวางแผนการกำหนดนโยบาย ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้แล้วจะต้องเพิ่มบทบาทการฝึกอาชีพให้มีรูปแบบหลากหลายทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อนำไปสู่การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และในช่วงเร่งด่วนนี้การศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ควรปรับปรุงรูปแบบของการฝึกอาชีพ ให้ตอบสนองกับความต้องการของท้องถิ่นและอุตสาหกรรม

2. การฝึกอาชีพโดยกิจการเอกชน การฝึกอาชีพลักษณะนี้จะถูกกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัทและเกี่ยวข้องกับงานมาก มีประสิทธิภาพสูง ลูกจ้างจะให้ความสนใจโดยตรง เพราะเกี่ยวข้องกับการทำงาน การฝึกอาชีพโดยบริษัทจะเน้นฝึกบุคลากรให้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีระดับสูง การฝึกอาชีพจะต่อเนื่องตลอดชีพโดยคำนึงถึงเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนไป นอกจากนี้ยังเป็นการยกระดับคุณภาพของบุคลากรอีกด้วย

แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนะและคุณลักษณะของครูที่ดี

สำราญ คำพรม (2528 : 10) ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

เชาว์ เจริญลาภ (2533 : 6) ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็น การเห็น เครื่องรู้เห็น สิ่งที่เห็น หรือการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด

เสนีย์ สังข์ทอง (2536 : 7) ทัศนะ หมายถึง ความเห็น การเห็น การแสดง

จรรยา วรรณเวช (2538 : 8) ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นที่ประกอบด้วยเหตุผล

กรรณิการ์ บุญฤทธิ์ (2537 : 10) ทัศนะของผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2531 : 116) ให้ความหมายของคำว่าคุณลักษณะไว้ว่า “ คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ ” หากจะอธิบายถึงคุณลักษณะ แบ่งได้ 2 ประการคือ คุณลักษณะทางกาย ได้แก่ รูปร่าง สีผิว และอื่นๆ คุณลักษณะทางสมอง ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา จลตาด ใจ ความถนัด ลักษณะประจำตัวของบุคคลไม่เหมือนกัน

วิชัย ทิพย์อาสน์ (2541 : 9) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะประจำของบุคคลที่ได้รับมาจากบรรพบุรุษ โดยที่สามารถแยกความแตกต่างของบุคคลนั้นกับผู้อื่นได้ เช่น คุณลักษณะทางกาย ได้แก่ รูปร่างแตกต่างกัน สีผิวไม่เหมือนกัน คุณลักษณะทางสมอง ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญาแตกต่างกัน ความถนัดของแต่ละคนไม่เหมือนกัน

ประโยชน์ จันทโรชิต (2520 : 4) กล่าวว่า คุณลักษณะครู หมายถึง ท่าที อุปนิสัย หรือพฤติกรรมของผู้ที่เป็นครูหรือจะเป็นครู ซึ่งได้แสดงออกในรูปของความชอบปฏิบัติ เคยชอบปฏิบัติ หรืออยากจะทำปฏิบัติ

คุณลักษณะของครูที่ดีนั้น ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้แนวคิดต่างๆ ไว้ดังนี้คือ

กรมการฝึกหัดครู. (2516 : 4-10) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการผลิตครูให้ตรงกับความต้องการของสังคม พบว่าลักษณะของครูที่ดีนั้นต้องประกอบไปด้วยลักษณะใหญ่ๆ 8 ประการคือ

1. คุณลักษณะด้านการสอน เช่น รู้จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร มีการเตรียมการสอน และสามารถดำเนินการสอนตามที่เตรียม มีความสามารถในการวัดผล สามารถคัดเลือกวิธีสอนได้เหมาะสม มีความสามารถในการปกครองชั้น ยอมรับฟังความคิดเห็นของเด็ก ฯลฯ

2. คุณลักษณะด้านวิชาการ เช่น ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ รู้จักใฝ่หาเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการสอน ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา สนใจฟังการอภิปรายและปาฐกถา ฯลฯ

3. คุณลักษณะด้านสุขภาพทางกายและจิต เช่น การรู้จักพักผ่อน เอาใจใส่ในการจัดสิ่งแวดล้อมให้สะอาด เอาใจใส่ในการป้องกันโรคติดต่อ มีอารมณ์ดี ไม่มีความกังวลใจ ฯลฯ

4. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่วไป และผู้บังคับบัญชา ฯลฯ

5. คุณลักษณะด้านคุณธรรมและความประพฤติ เช่น ความเที่ยงธรรม ความเมตตา กรุณา ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ความซื่อสัตย์สุจริต การรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่ดูหมิ่นศาสนาอื่น ฯลฯ

6. คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ เช่น ร่างกายแข็งแรง สุขภาพอ่อนโยน ขยันขันแข็ง รูปร่างหน้าตาดี แต่งกายเหมาะสม มีความคล่องแคล่วว่องไว รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ฯลฯ

7. คุณลักษณะด้านการอบรมและแนวและการปกครอง เช่น รู้จักการปกครองแบบประชาธิปไตย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักรักษาความลับของศิษย์ เป็นผู้มีระเบียบวินัย เป็นตัวอย่างที่ดี รู้จักใช้ความเด็ดขาดหรืออะลุ่มอล่วยได้อย่างเหมาะสม มีเหตุผล

8. คุณลักษณะด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย เช่น การยอมรับนับถือผู้อื่น ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา รู้จักสิทธิของตนตามกฎหมาย รู้จักร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณีนิยม รู้จักปรับปรุงฐานะให้ดีขึ้น รู้จักการประหยัดและอื่นๆ

วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (2518 : 86-90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะของครูที่สังคมต้องการ โดยได้จำแนกลักษณะเด่นๆ ของครูที่ควรพิจารณาออกเป็น 7 ลักษณะ ซึ่งสรุปได้ว่า

1. คุณลักษณะด้านความประพฤติ ผู้เป็นครูไม่ควรเล่นการพนัน ควรทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

2. คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ ครูต้องมีความรู้กว้างขวาง หาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. คุณลักษณะด้านการสอน ครูควรใช้อุปกรณ์การสอนเพื่อช่วยเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจดียิ่งขึ้น และในการสอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. คุณลักษณะด้านการปกครอง ครูควรเข้มงวด ไม่ปล่อยปละละเลยต่อการทำผิด คอยอบรมความประพฤติของนักเรียนเป็นประจำ

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูควรให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้เรียน แนะนำช่วยเหลือผู้เรียนเมื่อมีปัญหา

6. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ครูควรพูดให้ชัดเจน แต่งกายเรียบร้อย มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส

7. การทำงานนอกเวลา ครูต้องเต็มใจ และเป็นผู้เสียสละ ยอมอุทิศความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

เจลีเยว บุรีภักดี และคนอื่นๆ (2520 : 363-365) ได้ศึกษาวิจัยถึงคุณลักษณะของครูที่ดี สรุปได้ดังนี้คือ

1. ความประพฤติเรียบร้อย
2. ความรู้ดี
3. บุคลิกลักษณะและการแต่งกายดี
4. สอนดี
5. ตรงเวลา
6. มีความยุติธรรม
7. หาความรู้อยู่เสมอ
8. ร่าเริงแจ่มใส
9. ซื่อสัตย์
10. เสียสละ

ไกรนุช ศิริพูล (2531 : 35) ได้สรุปถึงลักษณะของครูที่ดีไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นครูที่ดี ควรมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. สอนดี คือ สอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีความเฉลียวฉลาด สอนได้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง มีความรู้กว้างขวาง สามารถถ่ายทอดวิชาแก่ศิษย์ด้วยกลวิธีการสอนที่แปลกใหม่อยู่เสมอ และเหมาะสมกับบทเรียน สอนแล้วนำไปปฏิบัติได้ รู้หลักจิตวิทยาในการเรียนรู้ การปกครองชั้นเรียน ขยันในการอบรมสั่งสอนศิษย์ ตลอดจนรู้จักในการทดสอบการวัดผลและประเมินผล สอนเต็มที่ เต็มเวลา

2. ประพฤติดี คือ มีความประพฤติเป็นแม่แบบของศิษย์ ละเว้นอบายมุข อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงทั้งปวง รักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน แต่งกายถูกต้องและเหมาะสม ตรงต่อเวลา มีกิริยาวาจาสุภาพเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ยึดมั่นในจรรยาครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2531 : 79) กล่าวว่า ครูที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพดี หมายถึง บุคลิกภาพทั้งทางกายและจิตใจ เช่น รูปร่างหน้าตาดี ท่าทางสง่าผ่าเผย แต่งกายเรียบร้อย พูดจาไพเราะ นุ่มนวล สงบเสงี่ยม มีลักษณะเป็นผู้นำ น่าเลื่อมใสชัดเจน เป็นต้น

2. คุณสมบัติส่วนตัวดี เช่น สติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้กว้างขวาง เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตือรือร้น และสุขภาพอนามัยดี เป็นต้น

3. ความสามารถในการสอนและการปกครอง เช่น อธิบายได้แจ่มชัด เด็กปฏิบัติตามได้ สอนแล้วเด็กสามารถคิดแก้ปัญหาต่างๆได้ สอนสนุก และสามารถปกครองนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยตลอดเวลา เป็นต้น

4. ประพฤติดี เช่น ละเว้นการกระทำที่เป็นอบายมุขทั้งปวง กระทำแต่สิ่งที่เป็นกายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริต

5. มีจรรยาครูและคุณธรรมสูง เช่น ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพครู เสียสละ มีเมตตา กรุณา ยุติธรรม มานะอดทน เป็นต้น

6. มนุษยสัมพันธ์ดี กล่าวคือ มีอัธยาศัยไมตรีกับบุคคลทุกฝ่าย เช่น กับเพื่อนครู ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน เป็นต้น

เสนีย์ สังข์ทอง (2536 : 16) สรุปคุณลักษณะของครูที่ดีทั่วไปที่พึงประสงค์ มีดังนี้ คือ ครูที่ดีจะต้องมีความรู้ดี ประพฤติดี สอนดี บุคลิกดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มีความคิดก้าวหน้า เป็นคนฉลาด รู้จักปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นพัฒนาทั้งตนเอง และส่วนของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอ อีกทั้งครูจะต้องมีใจรักอาชีพครู มีความพึงพอใจในอาชีพครู มีวิญญาณของความเป็นครู คือเป็นครูทั้งร่างกายและจิตใจ

บิตเดิล (ยนต์ ชุ่มจิต. 2531 : 70 ; อ้างอิงจาก Biddle. 1967 : 346-347) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูว่าควรมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ

1. ด้านพฤติกรรมของครู ซึ่งอาจจะสังเกตได้จากกิจกรรมต่างๆ ของครูโดยตรง เช่น ยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียน ชอบถามปัญหานักเรียน แนะนำแนวทางแก่นักเรียน วิพากษ์วิจารณ์การกระทำของนักเรียน

2. คุณลักษณะด้านกิริยามารยาท คือ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความประพฤติ มีความสำรวม

3. ลักษณะด้านพฤติกรรมการสอนของครูในขณะทำการสอนในชั้น

จากแนวความคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูที่ดี คือ มีความรู้ความสามารถ มีการสอนที่ดี บุคลิกภาพดี ประพฤติดี มีคุณธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการปกครอง ครูจะต้องมีความรักความเข้าใจให้แก่เด็ก เป็นแบบอย่างที่ดี จะต้องใจรักในอาชีพครู โดยจะต้องเป็นครูทั้งร่างกายและจิตใจ

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูฝึกฝีมือแรงงานหรือครูช่างที่ดี

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูสอนวิชาชีพ ครูฝึกฝีมือแรงงาน หรือครูช่างที่ดีไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กรมอาชีวศึกษา (2521 : 7) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องการจัดการศึกษา สายอาชีพได้กล่าวถึงครูสอนวิชาชีพว่ามีลักษณะที่แตกต่างจากครูสอนวิชาสามัญ และครูสอนวิชาชีพจะดำเนินการสอนให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามเนื้อหาหลักสูตร จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ทักษะในการทำงาน
2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในงานอาชีพมาแล้วพอสมควร
3. เป็นผู้มีการตัดสินใจดี เป็นตัวอย่างอันดีของนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางที่จะอบรมนักเรียนได้เป็นอย่างดี
4. เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการสอน มีหลักวิชาครู รู้จักใช้อุปกรณ์การสอน และเข้าใจหลักการวัดผลที่ดี
5. เป็นผู้ชี้ช่องทางในการประกอบอาชีพแก่นักเรียน

วิชย แหวนเพชร (2530 : 47) ได้เสนอข้อคิดเกี่ยวกับผู้ที่สอนวิชาช่างที่ดีนั้น ควรจะยึดหลักดังต่อไปนี้

1. ต้องมีความรู้ทางจิตวิทยา
2. ทำให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธา
3. ในการสอนแต่ละครั้งครูจะต้องมีการเตรียมการสอนมาอย่างดี
4. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น
5. มีความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน
6. เข้าใจปรัชญาและบทบาทของครูอุตสาหกรรมศึกษา
7. รักษาความสัมพันธ์และมีความเกี่ยวข้องกับชุมชนและสถาบันอุตสาหกรรม
8. มีความสามารถในการจัดและบริหารโรงฝึกงาน เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้
9. มีความรู้ในเรื่องความปลอดภัย มีพื้นความรู้ ความสามารถในทางช่างเทคนิค
10. มีความรู้ทางช่างหลายสาขา และเป็นผู้พัฒนาตนเอง หาความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่ตนสอนอยู่เสมอ

อนันต์ รัตมี (2530 : 30) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูช่างที่ดีว่านอกจากจะสอนความรู้ความเข้าใจ และทักษะใหม่ๆ ในอาชีพแล้ว ยังต้องให้การอบรมจรรยาบรรณอาชีพให้ผู้เรียน นำแบบอย่างของครูไปใช้ในวันข้างหน้า หน้าที่สำคัญของครูช่างเกี่ยวกับตัวผู้เรียนก็คือ

1. ศึกษาพื้นฐานของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อประโยชน์ในการบริหารและการ

ปกครอง

2. ควบคุมจรรยาบรรณ ทดสอบความประพฤติให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับที่วางไว้

3. ปรับปรุง พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. ตรวจสอบและประเมินผลการสอนของตน

5. ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆของผู้เรียน

6. ให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ฝึกมีความสามารถในการปรับปรุงตนเอง ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

7. ฝึกฝนให้ผู้เรียนมีความชำนาญ ทดสอบเทคนิคใหม่ๆอย่างเพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็นแต่ละสาขาอาชีพ

8. ให้คำแนะนำ และฝึกให้ผู้เรียนมีฝีมือตามมาตรฐานที่วงการอุตสาหกรรม หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบรับรอง

ผจญ ชันระชนะ (2531 : 9-16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้สอนงานช่างไว้ดังนี้

1. มีคุณสมบัติของผู้สอนวิชาชีพ คือ เป็นผู้ที่มีความรู้อย่างกว้างขวาง เป็นผู้พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีบุคลิกภาพ มีความอดทน มั่นใจในตนเอง กระตือรือร้น จริงใจ และมีความเป็นผู้นำ

2. มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะตน โดยจะต้องศึกษา และฝึกฝนในสาขาของตนอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการสอนอีกด้วย

3. มีการพัฒนาตนเอง และการสร้างภาพพจน์ของผู้สอนงานช่าง คือ มีการเข้าร่วมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับสาขาของตน หรืออาจจะแสดงผลงานต่อที่ประชุมวิชาช่างในบางครั้ง ตลอดจนเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาช่าง

4. มีความรับผิดชอบในการคัดเลือกเนื้อหา รู้จักวิเคราะห์แผนหลักของหลักสูตรรู้จักเลือกเนื้อหาวิชาให้ตรงกับความต้องการและเป้าหมายของการศึกษา

5. รู้จักวางเป้าหมายและแนวทางของรายวิชาให้ชัดเจน

6. รู้จักวิธีการวิเคราะห์วิธีทำงาน

7. รู้จักกำหนดระยะเวลาพักผ่อนของนักศึกษาให้เหมาะสมตามหลักจิตวิทยาของการทำงาน

ทะคุจิ โอยามะ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2541 : 23-24 ; อ้างอิงจาก ทะคุจิ โอยามะ. ม.ป.ป.) คุณสมบัติของครูฝึก ประกอบด้วย

1. ต้องเป็นผู้ที่ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพที่สอน ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ที่สอนเป็นอย่างดี มีความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติ มีทักษะในวิชาชีพที่สอน มีความรู้ด้านเทคนิคเป็นอย่างดี มีความพยายาม และกระตือรือร้นที่จะใฝ่หาความรู้และเทคนิคใหม่ๆเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา

2. ต้องมีความรู้ความสามารถในการสอน ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการการเรียนรู้และปฏิบัติงาน มีความสามารถเข้าใจว่าผู้รับการฝึกแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสอน มีความสามารถในการพัฒนาการสอนให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริงในด้านอุตสาหกรรม สามารถประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ในการวางแผนการสอน รู้และเข้าใจความสนใจของผู้รับการฝึกในขณะการสอน สอนผู้รับการฝึกให้เข้าใจถึงวิธีรักษาความปลอดภัย สอนผู้รับการฝึกให้เข้าใจถึงวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างถูกต้อง

3. ต้องวางตัวต่อผู้รับการฝึกอย่างถูกต้อง ได้แก่ มีความรัก และความเข้าใจต่อผู้เรียนเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นอย่างดี มีความโอบอ้อมอารีและรู้จักรักษาความลับของผู้อื่น มีใจกว้างขวาง และเป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีสามัญสำนึก และประสบการณ์ต่างๆ เรียนรู้และเข้าใจผู้รับการฝึก เพื่อแนะแนวทางและช่วยเหลือให้ผู้รับการฝึกพัฒนาตนเอง ได้ร่วมงานและทำความเข้าใจกับผู้รับการฝึก พิจารณาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า

4. ต้องตระหนักถึงหน้าที่ต่างๆ ของตนเองอยู่เสมอ ได้แก่ เข้าใจวัตถุประสงค์และความหมายของวิชาชีพ และความสำคัญของหน้าที่ของตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริตมีความรู้และสามัญสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ลิตเทรลล์ (Littrel. 1970 : 35-42) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูช่างที่ประสบความสำเร็จในการสอนไว้ดังนี้

1. เข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
2. รู้จักวางแผนในการสอน
3. สอนดี
4. ศรัทธาและมีความมั่นใจในการสอน
5. สอนด้วยความตั้งใจ
6. ตรงต่อเวลา
7. พูดดังฟังชัด
8. มีความยุติธรรม มีคุณธรรม
9. มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ
10. รู้จักวิธีการวัดผลและประเมินผล

ไบร์ด (Baird. 1972 : 8) ได้กล่าวว่าครูช่างควรมีลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
2. มีความอดทน อดกลั้น ในการแก้ปัญหา
3. เป็นผู้ทรงความรู้ คือมีความรู้กว้างขวางทุกๆด้าน
4. มีความจริงใจ

5. มีบุคลิกดี
6. มีลักษณะเป็นผู้นำ
7. พร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น
8. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ดีของครูฝึกฝีมือแรงงานหรือครูช่าง คือ จะต้องมีความรู้ในวิชาชีพที่สอน มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ใฝ่หาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา มีบุคลิกภาพดี ความประพฤติดี มีคุณธรรมและจริยธรรม เช่น มีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา มีความเมตตากรุณา และมีความอดทนอดกลั้น เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541 : 2) การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ประชากรวัยทำงานมีฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงาน เพื่อเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันประกอบด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนกลางและภูมิภาค ตลอดจนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทำหน้าที่ฝึกอาชีพในสาขาต่างๆ ให้แก่ประชากรวัยทำงานและประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ เพื่อเสริมสร้างโอกาสมีงานทำและช่วยยกระดับรายได้ การฝึกอาชีพ แบ่งได้ดังนี้

1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกวิชาช่างเบื้องต้นแก่เยาวชนนอกโรงเรียน และผู้ว่างงาน โดยฝึกทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในสถาบัน ต่อจากนั้นส่งให้ฝึกหัดทำงานในสถานประกอบการอีก ซึ่งผู้ผ่านการฝึกส่วนใหญ่ได้เข้าทำงานในกิจการที่ตนได้เข้าฝึกงาน

2) การฝึกทหารผู้ปลดประจำการ เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกเตรียมเข้าทำงาน แต่เป็นโครงการที่จัดร่วมกับกระทรวงกลาโหม เพื่อฝึกอาชีพช่างเบื้องต้น ให้แก่ทหารที่จะปลดประจำการให้สามารถกลับไปประกอบอาชีพในภูมิสำเนาเดิม

3) การฝึกยกระดับฝีมือ เป็นการฝึกผู้ที่ทำงานทางช่างอยู่แล้วให้มีความรู้ หรือฝีมือในระดับสูงขึ้น การฝึกประเภทนี้เป็นโอกาสเดียวที่คนงานจะได้เพิ่มพูนความรู้และเลื่อนฐานะของตนเองโดยมารับการฝึกนอกเวลาทำงาน

4) การฝึกช่างฝึกหัด เป็นโครงการที่ทดลองริเริ่มขึ้นใหม่ โดยอุตสาหกรรมรับคนเข้าเป็นช่างฝึกหัดและร่วมกับสถาบันทำการฝึก โดยสถาบันรับฝึกภาคทฤษฎี ส่วนอุตสาหกรรมฝึกภาคปฏิบัติตามที่ต้องการใช้ควบคู่กันไป ซึ่งจะเป็นการฝึกที่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง

5) การส่งเสริมการฝึกในกิจการ เป็นการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมจัดการฝึกขึ้นในกิจการของตนเอง เพื่อแบ่งเบาภาระของทางราชการ โดยสถาบันจัดฝึกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของอุตสาหกรรมและเจ้าหน้าที่เหล่านี้ได้จัดการฝึกคนงานในกิจการของตนขึ้นเอง โดยมีเจ้าหน้าที่ของสถาบันร่วมให้คำแนะนำและดำเนินการฝึก

6) การฝึกครูฝึกและหัวหน้างาน เป็นการฝึกผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝึก และหัวหน้างาน ทั้งของส่วนราชการและอุตสาหกรรมในแง่วิธีการถ่ายทอดความรู้ วิธีปกครองบังคับบัญชา การควบคุมงาน การฝึกนี้ได้รวมทั้งครูฝึกและหัวหน้างานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเองด้วย

7) การฝึกอาชีพที่ไม่ใช่ช่าง เป็นการฝึกอบรมวิชาชีพที่พิจารณาเห็นว่า เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน หรือตามคำขอของธุรกิจต่างๆ เช่น เลขานุการ พนักงานต้อนรับ พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น

8) การฝึกอาชีพชนบท เป็นการฝึกอาชีพระยะสั้น ทั้งการฝึกฝีมือช่างเบื้องต้น และการฝึกยกระดับฝีมือ โดยการฝึกลักษณะเคลื่อนที่สู่ชนบทตามความต้องการของกลุ่มต่างๆ เพื่อให้ประชาชนในภาคเกษตร ซึ่งอยู่ในชนบทได้มีฝีมือช่างสาขาต่างๆ ช่วยบรรเทาการว่างงานและเป็นการเพิ่มรายได้ให้คนชนบทด้วย

การพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2538 – 2544 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทและกำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจให้มีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อสนับสนุนการส่งออก และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทยในตลาด

โลก

3. เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน
5. เพื่อสนับสนุนการจ้างงานและการมีงานทำ
6. เพื่อให้แรงงานมีรายได้สูงขึ้น

นโยบายในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2545 โดย นายสุรินทร์ จิรวินิชย์ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้

1. ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 - ฝึกเตรียมเข้าทำงานในสพร./ศพจ.
 - ฝึกยกระดับฝีมือในสถานประกอบการ
 - ฝึกในสาขาช่างอุตสาหกรรมธุรกิจและบริการ
 - คุณภาพฝีมือและนิสัยอุตสาหกรรม เพื่อส่งเสริมการมีงานทำและการประกอบอาชีพอิสระ
2. ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมาตรฐานเฉพาะ ให้สอดคล้องกับอาชีพหรือตำแหน่งงาน
- ทดสอบมาตรฐานฯแก่แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่การทำงาน
- กระตุ้นให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น การจัดแข่งขันฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ผู้รับการฝึก หรือบุคคลทั่วไป

3. การพัฒนาบุคลากร

- พัฒนาบุคลากรให้ Smart ด้านความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพ รวมถึงให้มีจิตใจการให้บริการ
- พัฒนาบุคลากรให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้รับการฝึกและสังคม
- ส่งเสริมความคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นอุปกรณ์การฝึก หรือประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิต
- ทำงานเป็นทีม : ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อทำงานร่วมกัน
- ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สนับสนุนองค์กรเอกชน สมาคม ชมรมอาชีพ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. ปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

- พัฒนาระบบการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกและประชาชน
- ประชาสัมพันธ์งานถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
- เพิ่มเนื้อหาสาระในหลักสูตร ในเรื่องนิตยอุตสาหกรรม ภาษาอังกฤษเพื่อใช้งาน และคอมพิวเตอร์
- จัดทำค่าใช้จ่ายการฝึก ต่อคน ต่อหลักสูตร
- จัดทำทะเบียนผู้รับการฝึกและติดตามผลการมีงานทำ โดยใช้ระบบเชื่อมโยงข้อมูลผ่านทางคอมพิวเตอร์
- ให้ภาคเอกชนเข้าร่วมเป็นที่ปรึกษา และมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกขั้นตอน

จังหวัดพิษณุโลก

ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดพิษณุโลก เป็นจังหวัดที่มีความสำคัญมากจังหวัดหนึ่งของประเทศไทย มีพื้นที่ ประมาณ 10,815.8 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรดิตถ์ และประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร และอำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย และอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร และ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

การปกครองและประชากร

จังหวัดพิษณุโลกแบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคเป็น 9 อำเภอ 93 ตำบล 933 หมู่บ้าน โดยมีอำเภอดังนี้ อำเภอเมืองพิษณุโลก อำเภอพรหมพิราม อำเภอชาติตระการ อำเภอ นครไทย อำเภอเนินมะปราง อำเภอบางกระทุ่ม อำเภอบางระกำ อำเภอวังทอง และอำเภอ วัดโบสถ์ มีองค์การบริหารส่วนตำบล 90 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 868,684 คน เป็นชาย 431,883 คน เป็นหญิง 436,801 คน

สถานประกอบการและลูกจ้าง

สถานประกอบการและลูกจ้างจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม มีดังนี้

1. เหมืองแร่ เหมืองหิน	12 แห่ง	134 คน
2. อุตสาหกรรมการผลิต	868 แห่ง	10,480 คน
3. ก๊าซ ไฟฟ้า ประปา	30 แห่ง	198 คน
4. การขนส่ง ขยายปลีก ภัตตาคารและโรงงาน	1,316 แห่ง	13,087 คน
5. การคมนาคมขนส่งและคลังสินค้า	50 แห่ง	1,649 คน
6. การบริการชุมชน สังคมและส่วนบุคคล	153 แห่ง	2,886 คน
7. การบริการการเงิน การประกันภัย	553 แห่ง	3,755 คน
8. การก่อสร้าง	216 แห่ง	6,327 คน
รวม	3,178 แห่ง	38,516 คน

สภาพเศรษฐกิจและสังคม

จังหวัดพิษณุโลก เป็นจังหวัดที่ทำการเกษตรโดยเฉพาะพืชไร่ได้แก่ ข้าวโพด มันสำปะหลัง และถั่วเหลือง ส่วนการทำนา มีทั้งนาปีและนาปรัง โดยจะทำในลักษณะนาดำ นาหว่าน นาหว่านตม ข้าวไร่ และข้าวเหนียวนาดำ อาชีพหลักของประชากรในจังหวัดพิษณุโลกจะทำการเกษตร รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรม และอันดับ 3 คือการบริการ รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปี เท่ากับ 34,530 บาท นับเป็นอันดับที่ 8 ของภาคเหนือ และเป็นอันดับที่ 46 ของประเทศ นอกจากจังหวัดพิษณุโลกตั้งอยู่ในเขตที่ได้เปรียบทางภูมิศาสตร์เป็นแหล่งรวมของการคมนาคมทั้ง

ทางบก อากาศและทางน้ำ ยังเป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรมากมาย จนทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาเป็นสี่แยกอินโดจีน ที่จะทำให้จังหวัดพิษณุโลกเป็นแหล่งศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ ที่สามารถติดต่อกับประเทศต่างๆในอินโดจีนได้

สภาพปัญหาด้านแรงงานและการประกอบอาชีพ

พิษณุโลกก็ได้รับผลกระทบจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2541 ที่ผ่านมา สถานประกอบการหลายแห่งเริ่มคัดคนงานออก เนื่องจากเหตุผลด้านการเงินที่ไม่สมดุลกับการจ้างงาน ข้อมูลจากสำนักงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดพิษณุโลก ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2541 พบว่ามีสถานประกอบการ 31 แห่ง ที่คัดคนงานออกมาน้อยแตกต่างกันออกไป

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

ความเป็นมา

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลซึ่งแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2535 โดยเฉพาะนโยบายเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมที่ว่า “รัฐบาลจะมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนในทุกสาขาอาชีพให้สูงขึ้น พร้อมกับกระจายความเจริญออกสู่ภูมิภาคและชนบท สนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมขยายตัว มีพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ดีและเพียงพอรองรับ ส่งเสริมการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต การตลาด การจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพสูงและเพียงพอต่อความต้องการ สนับสนุนการกระจายการลงทุนของภาคเอกชนในภูมิภาคด้วยมาตรการส่งเสริมการลงทุนในด้านภาษีอากรเป็นพิเศษ กำหนดเขตการให้สิทธิและประโยชน์ด้านภาษีอากร ในการนี้ได้แบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 เขต เพื่อจูงใจนักลงทุนโดยเฉพาะในเขตเศรษฐกิจที่ 3 ให้มากที่สุด ”

จังหวัดพิษณุโลก เป็นจังหวัดหนึ่งซึ่งอยู่ในพื้นที่ส่งเสริมการลงทุนเขต 3 และมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางทางการค้า การศึกษา การปกครอง เป็นพื้นที่เป้าหมายของการกระจายพัฒนาเมืองและบริการพื้นฐาน รวมทั้งการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค เป็นศูนย์กลางทางการขนส่ง การบริการ การท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมแปรรูปวัตถุดิบ มีความพร้อมด้านปัจจัยสนับสนุนการผลิตหลายอย่าง โดยเฉพาะด้านวัตถุดิบและกำลังแรงงานซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่กำลังแรงงานส่วนใหญ่ที่มีอยู่นั้นเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่เดิม 2 แห่ง คือ นครสวรรค์ และลำปางไม่สามารถให้บริการการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างทั่วถึง และต้องรับผิดชอบในเขตพื้นที่จังหวัดต่างๆ ถึง 16 จังหวัด สิ่งเหล่านี้ไม่ว่านโยบายรัฐบาล ความพร้อมของจังหวัด ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในจังหวัดนี้ เพื่อสนองนโยบายการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค

ของรัฐบาล และขยายการให้บริการการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องผลิตแรงงานฝีมือเพื่อสนองความต้องการของธุรกิจและอุตสาหกรรม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก จึงถูกก่อตั้งขึ้นโดยเป็นหน่วยงานในสังกัดของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และได้ทำพิธีเปิดอาคารอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2538 โดยมีที่ตั้งอยู่ในที่สาธารณะประโยชน์หนองลาด เลขที่ 99 หมู่ 6 ตำบลมะตูม อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก บนเนื้อที่ 50 ไร่ แต่ปัจจุบันสถาบันฯ ได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเดือนพฤศจิกายน 2545 เป็นต้นมา

พื้นที่รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มีพื้นที่ในความรับผิดชอบจำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดน่าน แพร่ อุดรดิตถ์ สุโขทัย เพชรบูรณ์ และจังหวัดพิษณุโลก โดยมีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัดดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดนั้นๆ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชน ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก แบ่งการบริหารงานออกเป็น 8 ฝ่าย มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 60 อัตรา เป็นข้าราชการ 31 อัตรา ลูกจ้างประจำ 28 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 1 อัตรา

วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้ว่างงานได้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อพัฒนาคุณภาพกำลังแรงงานในธุรกิจอุตสาหกรรม ตลอดจนผู้ประกอบการ วิชาชีพอิสระให้มีคุณภาพและมาตรฐานฝีมือสูงขึ้น
- เพื่อพัฒนากำลังแรงงานในชนบทให้สามารถช่วยตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับออกไปประกอบอาชีพได้
- เพื่อสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรม ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลัก

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลกมีกิจกรรมที่ให้บริการดังนี้

1. งานพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน : เป็นการฝึกอาชีพให้กลุ่มแรงงานใหม่ผู้ว่างงานและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น ทหาร พระภิกษุ-สามเณร ผู้ต้องขัง ฯลฯ รวมทั้งแรงงานถูกเลิกจ้างที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือต้องการกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานอีก เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และฝีมือ รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยใช้เวลาในการฝึกตั้งแต่ 2 เดือนขึ้นไป ตามหลักสูตรการฝึกของแต่ละสาขาช่าง

- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน : เป็นการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และฝีมือให้แรงงานที่ทำงานอยู่แล้วหรือแรงงานที่มีความรู้ขั้นพื้นฐานในสาขาที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการฝึกอาชีพในสาขาที่ไม่ใช่ช่าง เช่น การใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ การประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น โดยมีระยะเวลาในการฝึก 12 ชั่วโมงขึ้นไป

2. งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน : เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถ ทักษะ และฝีมือช่าง ซึ่งเกณฑ์การทดสอบกำหนดโดยคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบ่งการทดสอบเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้น 1 (ระดับต้น) มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้น 2 (ระดับกลาง) และมาตรฐานฝีมือแรงงานชั้น 3 (ระดับสูง)

- ทดสอบฝีมือคนงานไปทำงานต่างประเทศ : เป็นการทดสอบฝีมือแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศโดยใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานกลางระหว่างประเทศเป็นเกณฑ์ทดสอบ

- ทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานนายจ้าง : เป็นการทดสอบตามคำขอของนายจ้างหรือสถานประกอบการ ทั้งนี้อาจเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตำแหน่งงานหรือเงินเดือนของลูกจ้าง โดยใช้เกณฑ์การทดสอบของนายจ้างหรือสถานประกอบการเอง

- การแข่งขันฝีมือแรงงาน : เป็นการแข่งขันด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และฝีมือ เพื่อคัดเลือกบุคคล เป็นตัวแทนเข้าแข่งขันฝีมือแรงงานระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ โดยผู้สมัครเข้าแข่งขันจะไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆทั้งสิ้น

3. งานกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน : เป็นการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเองโดยให้แรงงานที่ประสงค์จะยกระดับคุณภาพฝีมือของตนเอง กู้ยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาคุณภาพฝีมือของตนเองให้สูงขึ้น โดยคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1 ต่อปี

4. ประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน : โดยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพ และพัฒนาทักษะฝีมือแก่แรงงาน หรือเปิดดำเนินการเป็นสถาบันฝึกวิชาชีพเอกชน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537

การฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียนให้แก่เยาวชนที่จบการศึกษาภาคบังคับจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้ซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระบบโรงเรียนและว่างงาน มีอายุ 15 ขึ้นไป ให้มีฝีมือทางช่างเบื้องต้นในสาขาช่างต่างๆ เพียงพอที่จะทำงานในกระบวนการผลิตของธุรกิจอุตสาหกรรมตามความต้องการของนายจ้าง หรือสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวได้ การฝึกอาชีพแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

1. การฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกมีระยะเวลา 4-14 เดือน แล้วแต่ละสาขาช่าง โดยเรียนภาคทฤษฎีร้อยละ 20 และภาคปฏิบัติร้อยละ 80 ของเวลาฝึก ผู้ผ่านการฝึกในสถาบันฯ จะได้รับการฝากเข้าฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ และธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ อีกตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละสาขาช่าง โดยมีเบี้ยเลี้ยงจ่ายตามสมควร และจะต้องกลับมารับการฝึกเพิ่มเติมในสถาบันฯ อีกเดือนละ 1 วัน ถ้าผ่านการทดสอบการฝึกในกิจการแล้วจึงจะถือว่าสำเร็จหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน และได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.)

2. การฝึกในกิจการ เป็นการฝากผู้สำเร็จการฝึกที่ผ่านการฝึกในสถาบันฯ เข้าฝึกปฏิบัติงานจริงกับสถานประกอบการต่างๆ เพื่อมุ่งให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่เป็นจริง ให้มีความคุ้นเคยกับเครื่องมือเครื่องจักรใหม่ และสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนมีโอกาสแสดงความสามารถต่อสถานประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สำเร็จการฝึกหางานทำได้ง่าย และรายได้ดี การฝึกประเภทนี้จะใช้เวลาฝึกในสถานประกอบการประมาณ 2-4 เดือน แล้วแต่ละสาขาช่าง และในระหว่างฝึกผู้รับการฝึกจะต้องกลับมาสถาบันฯ สัปดาห์ละ 1 วัน เพื่อนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานมาปรึกษากับผู้สอนหรือครูฝึกเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป

วัตถุประสงค์การฝึก

1. เพื่อผลิตกำลังแรงงานกึ่งฝีมือขั้นต้นในสาขาอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้เพียงพอกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2. เพื่อร่วมมือกับภาคเอกชน ในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละสาขาอาชีพในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี

3. เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกและลักษณะนิสัยการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และการบริการให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ระเบียบการฝึก

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดระเบียบว่าด้วย การฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน พ.ศ. 2538 ไว้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การรับสมัคร

1.1 การรับสมัครและสถานที่รับสมัคร ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพร.) หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ประกาศรับสมัครก่อนวันเปิดฝึกไม่น้อยกว่า 2 เดือน หรือรับลงทะเบียนทุกวันเวลาราชการ โดยผู้รับการฝึกไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึก

1.1.1 ส่วนกลางรับสมัคร ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง สมุทรปราการ หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานวัดธาตุทอง เขตพระโขนง กรุงเทพฯ

1.1.2 ส่วนภูมิภาค รับสมัคร ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

1.2 คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึก เป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงาน หรือไม่ได้ศึกษาต่อในระบบโรงเรียน หรือไม่ได้อยู่ระหว่างศึกษาในสถาบันฝึกอาชีพอื่น ยกเว้นศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าอายุ 15 ปีขึ้นไป สุขภาพและความประพฤติดี ไม่เสพหรือติดยาเสพติดให้โทษ

1.3 หลักฐานการรับสมัคร ใบสุทธิหรือหนังสือรับรองคุณวุฒิพร้อมสำเนา รูปถ่ายขนาด 1 หรือ 2 นิ้ว จำนวน 2 รูป สำเนาทะเบียนบ้าน หรือบัตรประจำตัวประชาชน

1.4 การคัดเลือก สอบข้อเขียนและหรือสัมภาษณ์

2. หลักเกณฑ์การฝึก

2.1 การฝึกในหรือนอกสถาบันฯหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีเวลาการฝึกภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎีไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาฝึกทั้งหมด และมีความประพฤติดี จึงมีสิทธิเข้ารับการวัดผลและเข้ารับการฝึกในกิจการ

2.2 การฝึกในกิจการ ต้องมีเวลาฝึกในกิจการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาฝึกในกิจการทั้งหมด และเจ้าของกิจการรับรองว่าเป็นผู้มี ความประพฤติดี จึงจะถือว่าผ่านการฝึกในกิจการ

2.3 วุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.) ผู้สำเร็จการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนผู้ที่ไม่ผ่านการฝึกในกิจการจะได้รับเฉพาะหนังสือรับรอง

ครูฝึกฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการโดยรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศ ภายใต้โครงการความช่วยเหลือต่างๆ ในด้านการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การจัดระบบการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาแนะนำ ทุนการศึกษา ทุนดูงาน อุปกรณ์การฝึกอาชีพ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรทั้ง

ด้านการบริหารจัดการ ครูฝึก ฯลฯ และการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาค ดังนั้นการจัดระบบครูฝึก จึงใช้หลักเกณฑ์ตามแบบอย่างของต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้มีครูฝึก 2 ประเภทคือ

1. ครูฝึกที่ชำนาญการสอนภาคทฤษฎีมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ
2. ครูฝึกผู้ชำนาญงานที่สอนในภาคปฏิบัติ (ครูฝึกฝีมือแรงงาน) มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ ครูฝึกทั้ง 2 ประเภทนี้จะฝึกสอนผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 20-25 คน/รุ่น/หลักสูตร การฝึกอบรมวิชาชีพ ได้เน้นการฝึกเพื่อให้เกิดทักษะฝีมือในการทำงานอย่างแท้จริง โดยแบ่งการฝึกเป็นภาคปฏิบัติร้อยละ 80 และภาคทฤษฎีร้อยละ 20 ดังนั้นครูฝึกฝีมือแรงงานจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือในสาขาต่าง ๆ ที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการปฏิบัติได้อย่างชำนาญ ซึ่งในสมัยก่อนผู้จบการฝึกด้านอาชีวศึกษาจะมีความรู้ด้านทฤษฎีเป็นอย่างดี แต่ความสามารถด้านการปฏิบัติยังมีทักษะฝีมือไม่เพียงพอ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำเป็นต้องคัดเลือกครูฝึกแรงงานจากผู้ที่มีทักษะฝีมือ และเคยผ่านงานอุตสาหกรรมมาแล้วเข้าทำหน้าที่ฝึกสอนในตำแหน่งลูกจ้างประจำ

รายละเอียดการกำหนดหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของครูฝึกฝีมือแรงงาน (ลูกจ้างประจำ)

1. ตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 1 (หมวดฝีมือพิเศษระดับต้น)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. รับผิดชอบในการสอนภาคทฤษฎีเชิงปฏิบัติและสอนภาคปฏิบัติ ซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับต้น ให้กับผู้รับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ฝึกอาชีพในชนบท ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกตามคำขอของสถานประกอบการและหน่วยราชการ รวมทั้งร่วมจัดและควบคุมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ร่วมปฏิบัติและควบคุมกิจกรรมเสริมทักษะ
2. ร่วมจัดทำหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน รวมทั้งการทดลองใช้หลักสูตรก่อนนำไปใช้ฝึกสอนผู้รับการฝึก
3. จัดทำต้นฉบับเอกสารประกอบการฝึก จัดทำแผ่นใส ชาร์ต
4. ศึกษา อบรม ค้นคว้าเกี่ยวกับวิทยาการต่างๆทางด้านเทคนิค เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่
5. ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก การใช้เครื่องจักรและวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม และให้คำแนะนำแก่ผู้รับการฝึก
6. รับผิดชอบในการทดลองแบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ชั้น 1 และแบบแข่งขันฝีมือแรงงาน ควบคุมการทดสอบภาคปฏิบัติ การจัดเตรียมชิ้นงาน สำหรับการทดสอบภาคปฏิบัติ จัดเตรียมสถานที่ เครื่องจักรเครื่องมือและวัสดุ

7. ดูแล รักษา และซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8. ปฏิบัติงานอื่นใดตามหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ 6,300 บาท ขั้นสูง 16,160 บาท ต่อเดือน

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าและมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับทั้งมีความชำนาญงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานในหน้าที่นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 1 หรือ

2. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 1 หรือ

3. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 1

2. ตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 (หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. รับผิดชอบในการสอนภาคทฤษฎีเชิงปฏิบัติและสอนภาคปฏิบัติ ซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับกลาง ให้กับผู้รับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ฝึกอาชีพในชนบท ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกตามคำขอของสถานประกอบการและหน่วยราชการ รวมทั้งร่วมจัดและควบคุมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ร่วมปฏิบัติและควบคุมกิจกรรมเสริมทักษะ

2. ร่วมจัดทำหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน รวมทั้งการทดลองใช้หลักสูตรก่อนนำไปใช้ฝึกสอนผู้รับการฝึก

3. จัดทำต้นฉบับเอกสารประกอบการฝึก จัดทำแผ่นใส ชาร์ต

4. ศึกษา อบรม ค้นคว้าเกี่ยวกับวิทยาการต่างๆทางด้านเทคนิค เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่

5. ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกในด้านความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เครื่องจักรและวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม และให้คำแนะนำแก่ผู้รับการฝึก

6. รับผิดชอบในการทดลองแบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ชั้น 2 และแบบแข่งขันฝีมือแรงงาน ควบคุมการทดสอบภาคปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกำหนดข้อสอบการแข่งขันฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติรอบคัดเลือก

7. ดูแล รักษา และซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการฝึก และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8. ปฏิบัติงานอื่นใดตามหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ 7,780 บาท ขั้นสูง 19,740 บาท ต่อเดือน
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าและมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับทั้งมีความชำนาญงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานในหน้าที่นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 2 หรือ

2. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 หรือ

3. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 หรือ

4. ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 หรือ

5. แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 1 และได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งนี้ โดยผ่านการอบรมหลักสูตรครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2

3. ตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3 (หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. รับผิดชอบในการสอนภาคทฤษฎีเชิงปฏิบัติและสอนภาคปฏิบัติ ซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับสูง ให้กับผู้รับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ฝึกอาชีพในชนบท ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกตามคำขอของสถานประกอบการและหน่วยราชการ รวมทั้งร่วมจัดและควบคุมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ร่วมปฏิบัติและควบคุมกิจกรรมเสริมทักษะ

2. ร่วมจัดทำหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน หลักสูตรตามคำขอของธุรกิจอุตสาหกรรม และหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมทั้งการทดลองใช้หลักสูตรก่อนนำไปใช้ฝึกสอนผู้รับการฝึก

3. จัดทำสื่อการสอนประเภทสื่อทางไกล และร่วมจัดทำชุดการฝึกสำเร็จรูป เขียนบทสไลด์ วิดีทัศน์ จัดทำแฟงสาธิต และหุ่นจำลอง

4. ศึกษา อบรม ค้นคว้าเกี่ยวกับวิทยาการต่างๆ ทางด้านเทคนิค และเอกสารเทคนิค (ภาษาต่างประเทศ) เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่

5. ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกในด้านความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เครื่องจักรและวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม และให้คำแนะนำแก่ผู้รับการฝึก

6. รับผิดชอบในควบคุม วิเคราะห์ แนะนำ และแก้ปัญหาในการทดสอบ การทดลองแบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ชั้น 3 และแบบแข่งขันฝีมือแรงงาน รวมทั้งร่วมกำหนดข้อสอบการแข่งขันฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติรอบคัดเลือก

7. ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรและระบบการฝึก รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดการทดสอบของภาคเอกชน และร่วมตัดสินผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของภาครัฐบาลและภาคเอกชน

8. ดูแล รักษา และซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

9. ปฏิบัติงานอื่นใดตามหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ 11,120 บาท ขั้นสูง 29,810 บาท ต่อเดือน

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1. แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 ปี และมีวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า โดยผ่านการอบรมหลักสูตรครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 จำนวนไม่น้อยกว่า 2 สาขาช่าง หรือชั้น 3 จำนวน 1 สาขาช่าง รวมทั้งต้องมีเอกสารหรือสื่อการสอนในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 สาขาวิชา หรือ

2. แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ โดยผ่านการอบรมหลักสูตรครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2

จำนวนไม่น้อยกว่า 2 สาขาช่าง หรือชั้น 3 จำนวน 1 สาขาช่าง รวมทั้งต้องมีเอกสารหรือสื่อการสอนในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 สาขาวิชา หรือ

3. แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 ปี และมีวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ โดยผ่านการอบรมหลักสูตรครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 จำนวนไม่น้อยกว่า 2 สาขาช่าง หรือชั้น 3 จำนวน 1 สาขาช่าง รวมทั้งต้องมีเอกสารหรือสื่อการสอนในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 สาขาวิชา หรือ

4. แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 ปี และมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ โดยผ่านการอบรมหลักสูตรครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 จำนวนไม่น้อยกว่า 2 สาขาช่าง หรือชั้น 3 จำนวน 1 สาขาช่าง รวมทั้งต้องมีเอกสารหรือสื่อการสอนในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 สาขาวิชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ รัตนวิสาณนท์ (2527 : 65-75) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถภาพของครูช่างอุตสาหกรรมระดับปริญญาที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา โดยศึกษาสมรรถภาพทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ ด้านการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแนะแนวและปกครองชั้นเรียน ผลการวิจัยปรากฏว่าสมรรถภาพที่ครูช่างอุตสาหกรรมระดับปริญญา ควรมีมากที่สุดคือ

1. ด้านวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ความชำนาญในวิชาเทคนิค หรือวิชาชีพเฉพาะสาขาของตนที่จะนำไปปฏิบัติงาน มีทักษะในการใช้เครื่องมือและวัสดุฝึก มีความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ สามารถประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีและหลักวิชาชีพไปใช้ประโยชน์ได้

2. ด้านการสอน ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นำทฤษฎีการเรียนรู้ไปใช้ในการสอน สรุปเนื้อหาในการสอนให้เข้าใจได้ง่าย สานิตงานช่างได้อย่างถูกต้อง มีความรู้การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูช่างอุตสาหกรรม

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ มีความเสียสละต่อส่วนรวม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ทำงานที่ตนรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายอย่างได้ผลปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นได้

4. ด้านการแนะแนวและปกครองชั้นเรียน ได้แก่ มีความสามารถในการตัดสินใจใช้เหตุผลในการปกครองชั้นเรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนได้รู้จักช่วยตนเอง แก้ไขปัญหาได้อย่างตรงเป้าหมาย มีความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้เรียน และเข้ากับนักศึกษาได้

เชาว์ เจริญลาภ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ตามตัวแปรคือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรม การตรงต่อเวลา ความพยายามเพิ่มพูนวิทยฐานะมีความสำคัญอยู่ระดับสูง

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรมในด้านต่าง ๆ เมื่อจัดลำดับความสำคัญแล้ว คุณลักษณะในด้านคุณธรรมและความประพฤติมีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1

3. การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ คณะวิชาต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบทักษะของนักศึกษา คณะวิชาต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผ่องศรี ศรีวัง (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ตามความคิดเห็นของนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ในเขตภาคกลาง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการและการถ่ายทอดความรู้ ด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมและความประพฤติ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. นักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ตามทักษะของนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ โดยแยกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา เวลาที่เรียนและประเภทวิชาชีพ ซึ่งตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีดังนี้

2.1 นักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ โดยรวมมากกว่านักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน นักศึกษาหญิงมีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติมากกว่านักศึกษาชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 นักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพโดยรวม และคุณลักษณะรายด้านทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพโดยรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 นักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพที่มีเวลาเรียนในรอบกลางวัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ที่เรียนในรอบกลางวันมีความคิดเห็นในด้านวิชาการ และการถ่ายทอดความรู้ มากกว่านักศึกษาที่เรียนในรอบค่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 นักศึกษาที่เรียนในประเภทวิชาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เสนีย์ สังข์ทอง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดลำดับ และเปรียบเทียบทัศนะของนักเรียน ผู้สอน และผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู อุตสาหกรรมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานคร รวม 5 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านทักษะทางช่าง ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียน ผู้สอน และผู้บริหาร มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู อุตสาหกรรมศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2. เมื่อจัดลำดับความสำคัญทัศนะของนักเรียน ผู้สอน และผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรมศึกษา ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ทัศนะด้านคุณธรรมของครูเป็นลำดับแรก ส่วนลำดับความสำคัญรองลงมาได้แก่ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะทางช่าง ตามลำดับ

พันธ์เพ็ญ หีบเพชร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา และเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยະສັນ ตามทัศนะของนักศึกษาผู้ใหญ่วิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคใต้ ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านความสามารถในการสอน ด้านบุคลิกภาพและคุณธรรมของครู และด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยະສັນ ตามทัศนะของนักศึกษาผู้ใหญ่วิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตภาคใต้ พบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ต้องการครูสอนวิชาชีพพระยະສັນ

ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่มีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน ในด้านบุคลิกภาพ และคุณธรรมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ มีความต้องการอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสามารถในการสอน ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว และด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน ตามทัศนะของนักศึกษาผู้ใหญ่วิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตภาคใต้ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่ศึกษา และรอบที่ศึกษา สรุปได้ดังนี้

2.1 นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอาชีพต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยนักศึกษาผู้ใหญ่ ที่มีอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน โดยรวมมากกว่านักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอาชีพรับจ้าง

2.4 นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีคณะที่ศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยนักศึกษาผู้ใหญ่ที่ศึกษาคณะศิลปหัตถกรรม คณะช่างอุตสาหกรรม และคณะคหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน โดยรวมมากกว่านักศึกษาผู้ใหญ่คณะพาณิชยกรรม

2.6 นักศึกษาผู้ใหญ่ที่ศึกษารอบต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยะสัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศักดิ์ชาย กมลพันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการให้คำปรึกษา ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้าน

มนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพมีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมากถดลงมาได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการสอน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านวิชาการ ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮิร์ลด์ และมัวร์ (Hearld and Moare. 1968 : 142) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่มีอาชีพครูว่าต้องมีความแตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เป็นครูต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้ คือ

1. มีวิจรณ์ญาณดี
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
3. มีเมตตา
4. มีความละเอียด ประณีต
5. มองโลกในแง่ดี
6. มีอารมณ์มั่นคง
7. เต็มใจทำงาน
8. ไม่วิจารณ์ผู้อื่น

เฮนจัม (Henjum. 1969 : 143-147) ได้ทำการวิจัยโดยการให้นักศึกษาที่เรียนวิชาครูที่มหาวิทยาลัยมินิโซต้า จำนวน 78 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ต้องการ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ดีต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนทั่วไป รู้จักควบคุมตนเอง มีความรู้กว้างขวาง มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่าง จึงสรุปถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานได้ 6 ด้านคือ

1. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ
2. ด้านการสอน
3. ด้านบุคลิกภาพ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ
6. ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว

และคุณสมบัติส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4 ด้าน คือ

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิการศึกษา
4. สาขาวิชาที่ฝึก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานรุ่นที่ 2/2545 ที่กำลังศึกษาอยู่ระหว่างเดือนมิถุนายน 2545 - มีนาคม 2546 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มี 4 สาขาวิชาคือ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน และช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 181 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงสร้างของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน แบ่งเป็น 6 ด้านคือ

1. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านการสอน จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 9 ข้อ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ
5. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ จำนวน 9 ข้อ

6. ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว จำนวน 7 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ประมวลคุณลักษณะของครูฝึกฝีมือแรงงานโดยแยกเป็นข้อๆ เท่าที่ปรากฏในเอกสารและงานวิจัย
3. นำคุณลักษณะเหล่านั้นมาพิจารณารวบรวมข้อที่คล้ายกันเข้าด้วยกัน
4. นำคุณลักษณะที่คัดเลือกมาแล้วในข้อ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert มี 5 ระดับ

5. นำแบบสอบถามไปปรึกษาประธาน และกรรมการที่ปรึกษาตรวจแก้ไขและปรับปรุง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ได้มาตรฐาน

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก 2 ท่าน อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก 1 ท่าน อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 1 ท่าน และอาจารย์ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 1 ท่าน แล้วนำมาให้ประธานและกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ได้ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่สามารถดำเนินการทดลองใช้ต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้เข้ารับการฝึกที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้เข้ารับการฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานวัดธาตุทอง กรุงเทพมหานครจำนวน 30 คนเพื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.9059 ถือว่าอยู่ในระดับใช้ได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2543 : 132)

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 181 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนและการดำเนินการดังนี้ คือ

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อออกหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ในการขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถาบันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
 2. ผู้วิจัยนำหนังสือของความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และแบบสอบถามไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
 3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม เมื่อเสร็จสิ้นแล้วจึงเก็บแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมา
 4. กรณีผู้เข้ารับการฝึกที่มีการออกกลางคันไปแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ไปยังที่อยู่ที่ได้ไว้กับทางสถาบันฯ แล้วรอให้ผู้เข้ารับการฝึกตอบกลับมา
- ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงกลางเดือนพฤศจิกายน 2545 ถึงกลางเดือนมกราคม 2546 เป็นเวลา 2 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ไว้เพื่อการวิเคราะห์ต่อไป ซึ่งพบว่า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 171 ฉบับ และเป็นฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.48 ของแบบสอบถามที่แจกไป ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สาขาวิชาของผู้เข้ารับการฝึก	จำนวนแบบสอบถาม ที่แจกไป	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	คิดเป็นร้อยละ
ช่างยนต์	53	53	100.00
ช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมโลหะ	55	50	90.91
ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	48	45	93.75
ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	25	23	92.00
รวม	181	171	94.48

Herbert Askin and Raymond R. ได้กล่าวถึงการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างว่า ถ้าหากประชากรทั้งหมด 170 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างควรมี 120 คน ที่ระดับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) .05 (อกินันท์ จันตะณี. 2538 : 91-97)

2. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC คำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ของระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทักษะของผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละด้าน โดยใช้ t-test และ F-test หากพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

3. แปลความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทักษะของผู้เข้ารับการฝึก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับทักษะของพันซ์เพ็ญ หีบเพ็ชร (2540 : 39) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติสำหรับตรวจสอบเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
K	แทน	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
S^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งหมด

(บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543 : 168)

2. สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC จำแนกวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) รายข้อ รายด้าน โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

2.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) รายข้อ รายด้าน โดยใช้สูตร

$$S.D = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

2.3 การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ t – test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 166)

2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 236)

2.5 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนตามแบบของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

$$S = \sqrt{(K - 1)F_{[\alpha; df_1, df_2]}} \sqrt{MS_E \left(\sum_{j=1}^k \frac{(c_j)^2}{n_j} \right)}$$

เมื่อ S แทน ค่าวิกฤติของ Scheffe's S-test
 K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน
 $F_{[\alpha; df_1, df_2]}$ แทน อัตราส่วน F ของการกระจายของอัตราส่วน F ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นอิสระเท่ากับ df_1 และ df_2 ที่กำหนด
 MS_E แทน ความแปรปรวนส่วนที่เป็นเทอมของความคลาดเคลื่อนของการทดสอบรวมโดย F

- C_j แทน ค่าคงที่ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ของการเปรียบเทียบของค่าเฉลี่ยที่จะนำมาเปรียบเทียบกัน ค่า C_j จะมีค่าเป็นจำนวนจริงบวกและลบ ซึ่งผลของสัมประสิทธิ์ของแต่ละชุดการเปรียบเทียบจะต้องมีค่าเท่ากับศูนย์
- n_j แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ j
(นิคม ตั้งคะพิภพ. 2543 : 90)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายมีความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก เป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่ฝึก

ตอนที่ 4 สรุปข้อความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกที่แสดงความคิดเห็นจากข้อคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่ฝึก ได้
นำเสนอในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนผู้เข้ารับการฝึก จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว

ผู้เข้ารับการฝึก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	150	87.7
หญิง	21	12.3
รวม	171	100.0
2. อายุ		
15-17 ปี	86	50.3
18-20 ปี	49	28.7
21 ปีขึ้นไป	36	21.1
รวม	171	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	120	70.2
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	41	24.0
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	10	5.8
รวม	171	100.0
4. สาขาวิชาที่ฝึก		
ช่างยนต์	53	31.0
ช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมโลหะ	50	29.2
ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	45	26.3
ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	23	13.5
รวม	171	100.0

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีจำนวน 171 คน เป็นเพศชาย 150 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 และเพศหญิง 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

ด้านอายุ ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 15-17 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา มีอายุ 18-20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และอายุ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

ด้านวุฒิการศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่ มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ด้านสาขาวิชาที่ฝึก ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่เข้าฝึกสาขาช่างยนต์ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา สาขาช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมโลหะ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก เป็นรายด้านและรายข้อ

2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ และด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว ได้นำเสนอในตาราง 3

ตาราง 3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนะ
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.97	0.54	มาก
ด้านการสอน	4.09	0.52	มาก
ด้านบุคลิกภาพ	4.13	0.50	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.95	0.56	มาก
ด้านคุณธรรมและความประพฤติ	4.07	0.55	มาก
ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว	3.99	0.58	มาก
รวม	4.04	0.45	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกไม่แตกต่างกันมากนัก (S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ มีค่าตั้งแต่ 3.95 ถึง 4.13) และทัศนะไม่แตกต่างกันมากนัก (S.D. มีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.58) ถ้าเรียงระดับทัศนะตามลำดับได้ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการสอน ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านมนุษยสัมพันธ์

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก เป็นรายชื่อ

ตาราง 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ เป็นรายข้อ

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ระดับทัศนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ				
1.	มีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่สอนเป็นอย่างดี	4.06	0.71	มาก
2.	มีทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.74	มาก
3.	มีความสามารถซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้สอน	3.96	0.78	มาก
4.	มีความสนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.98	0.70	มาก
5.	สามารถนำความคิดริเริ่มใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงงานในหน้าที่ของตน	3.87	0.74	มาก
6.	มีความสามารถประยุกต์ความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้	3.92	0.77	มาก
7.	มีความรู้เกี่ยวกับความต้องการในงานอาชีพของตลาดแรงงาน	3.97	0.74	มาก
8.	มีความสามารถในการจัดการห้องปฏิบัติงานและโรงฝึกงาน	3.86	0.73	มาก
รวม		3.97	0.54	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ มีค่าตั้งแต่ 3.86 ถึง 4.15) และทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกไม่แตกต่างกันมากนัก (S.D. มีค่าตั้งแต่ 0.70 ถึง 0.78) โดยเรียงลำดับทัศนะ 3 อันดับแรก คือ มีทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่สอนเป็นอย่างดี และมีความสนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

ตาราง 5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านการสอน เป็นรายข้อ

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ระดับทัศนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการสอน				
1.	มีการเตรียมการสอนอย่างดี	4.19	0.67	มาก
2.	สามารถเลือกใช้วิธีสอนได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.73	มาก
3.	วางแผนการสอนอย่างมีระบบ	4.01	0.72	มาก
4.	สามารถเลือกใช้สื่อได้เหมาะสมกับเรื่องที่สอน	3.87	0.76	มาก
5.	สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	4.19	0.72	มาก
6.	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	4.08	0.70	มาก
7.	รู้จักปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันเสมอ	4.06	0.73	มาก
8.	สามารถสาธิตงานช่างได้อย่างถูกขั้นตอนและเข้าใจง่าย	4.22	0.77	มากที่สุด
9.	สามารถสรุปเนื้อหาในการสอนให้เข้าใจได้ง่าย	4.10	0.74	มาก
รวม		4.09	0.52	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถสาธิตงานช่างได้อย่างถูกขั้นตอนและเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้ออื่นๆ มีทัศนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ มีค่าตั้งแต่ 3.87 ถึง 4.19) และทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกไม่แตกต่างกันมากนัก (S.D. มีค่าตั้งแต่ 0.67 ถึง 0.77) โดยเรียงลำดับทัศนะ 3 อันดับแรก คือ สามารถสาธิตงานช่างได้อย่างถูกขั้นตอนและเข้าใจง่าย มีการเตรียมการสอนอย่างดี และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ตาราง 6 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านบุคลิกภาพ เป็นรายชื่อ

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ระดับทัศนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านบุคลิกภาพ				
1.	มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์	4.20	0.65	มาก
2.	แต่งกายได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ	4.06	0.72	มาก
3.	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.14	0.67	มาก
4.	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.09	0.72	มาก
5.	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.15	0.77	มาก
6.	มีอารมณ์ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.26	0.74	มากที่สุด
7.	มีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงาน	4.12	0.73	มาก
8.	มีปฏิภาณ ไหวพริบดี สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.08	0.72	มาก
9.	มีวินัยในการทำงาน รักษาเวลาเป็นอย่างดี	4.02	0.77	มาก
รวม		4.13	0.50	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีอารมณ์ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนข้ออื่นๆ มีทัศนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ มีค่าตั้งแต่ 4.02 ถึง 4.20) และทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกไม่แตกต่างกันมากนัก (S.D. มีค่าตั้งแต่ 0.65 ถึง 0.77) โดยเรียงลำดับทัศนะ 3 อันดับแรก คือ มีอารมณ์ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ และมีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

ตาราง 7 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายข้อ

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ระดับทัศนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านมนุษยสัมพันธ์				
1.	เป็นกันเอง อ่อนน้อมถ่อมตน และเข้ากับผู้อื่นได้	4.13	0.76	มาก
2.	รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	4.19	0.75	มาก
3.	สามารถวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	3.98	0.71	มาก
4.	ช่วยเหลือบริการสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สังคม	3.91	0.80	มาก
5.	มองบุคคลอื่นในแง่ดี	3.83	0.77	มาก
6.	ติดตามไต่ถามทุกข์สุขของผู้เรียนเสมอ	3.81	0.77	มาก
7.	ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนมีปัญหา	3.91	0.80	มาก
8.	รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และนำมาพิจารณาปรับปรุงตนเอง	3.87	0.81	มาก
รวม		3.95	0.56	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ มีค่าตั้งแต่ 3.81 ถึง 4.19) และทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกไม่แตกต่างกันมากนัก (S.D. มีค่าตั้งแต่ 0.71 ถึง 0.81) โดยเรียงลำดับทัศนะ 3 อันดับ คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เป็นกันเอง อ่อนน้อมถ่อมตนและเข้ากับผู้อื่นได้ และสามารถวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

ตาราง 8 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านคุณธรรมและความประพฤติ เป็นรายข้อ

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ระดับทัศนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณธรรมและความประพฤติ				
1.	มีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.21	0.75	มากที่สุด
2.	มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้อื่น	4.10	0.72	มาก
3.	มีความยุติธรรม	4.21	0.72	มากที่สุด
4.	มีระเบียบวินัย	4.12	0.73	มาก
5.	มีความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงาน	4.02	0.74	มาก
6.	ประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี	3.91	0.82	มาก
7.	มีความประหยัด มัธยัสถ์	3.81	0.84	มาก
8.	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.20	0.77	มาก
9.	มีน้ำใจ มีความรักและปรารถนาดีต่อผู้เรียนในทางที่ถูกที่ควร	4.07	0.74	มาก
รวม		4.07	0.55	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านคุณธรรมและความประพฤติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนข้ออื่นๆ มีทัศนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ มีค่าตั้งแต่ 3.81 ถึง 4.20) และทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกไม่แตกต่างกันมากนัก (S.D. มีค่าตั้งแต่ 0.72 ถึง 0.84) โดยเรียงลำดับทัศนะ 3 อันดับแรก คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ตาราง 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว เป็นรายข้อ

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ระดับทัศนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว				
1.	ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในเรื่องปัญหาส่วนตัวได้	3.84	0.82	มาก
2.	ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในเรื่องการประกอบอาชีพได้	4.20	0.74	มาก
3.	ให้โอกาสผู้เรียนพบได้อย่างสะดวก	3.96	0.78	มาก
4.	รักษาความลับของผู้เรียนได้	3.81	0.83	มาก
5.	แนะนำให้ผู้เรียนรู้แหล่งที่จะไปค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม	4.02	0.78	มาก
6.	แนะแนวให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนได้	4.04	0.73	มาก
7.	มีความเข้าใจ เห็นใจผู้เรียนที่ประสบปัญหาต่างๆ เช่น ด้านการเรียน	4.05	0.72	มาก
รวม		3.99	0.58	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ มีค่าตั้งแต่ 3.81 ถึง 4.20) และทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกไม่แตกต่างกันมากนัก (S.D. มีค่าตั้งแต่ 0.72 ถึง 0.83) โดยเรียงลำดับทัศนะ 3 อันดับแรก คือ ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในเรื่องการประกอบอาชีพได้ มีความเข้าใจ เห็นใจผู้เรียนที่ประสบปัญหาต่างๆ เช่น ด้านการเรียน และแนะแนวให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนได้

**ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้
เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยจำแนกตามเพศ
อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่ฝึก**

3.1 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้
เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามเพศ เพื่อทดสอบ
สมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน ”

ตาราง 10 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้า
รับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ชาย (N = 150)		หญิง (N = 21)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.98	0.55	3.93	0.52	0.318	0.751
ด้านการสอน	4.08	0.53	4.12	0.47	-0.330	0.742
ด้านบุคลิกภาพ	4.13	0.51	4.10	0.37	0.381	0.705
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.95	0.59	3.99	0.36	-0.484	0.631
ด้านคุณธรรมและความประพฤติ	4.07	0.56	4.13	0.39	-0.479	0.632
ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว	3.99	0.59	3.98	0.48	0.080	0.936
รวม	4.04	0.46	4.05	0.36	-0.108	0.915

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง การคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS จะให้ค่า P หรือค่าความน่าจะเป็น
(Probability) ออกมา ถ้าค่า $P \leq 0.05$ แล้ว แสดงว่า ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือสมมุติ
ฐานการวิจัยเป็นจริงดังที่คิดไว้ แต่ถ้าค่า $P > 0.05$ แสดงว่า ยอมรับ H_0 ซึ่งก็คือสมมุติฐานไม่
เป็นตามที่ได้คิดไว้ ดังนั้น จากตาราง 10 พบว่าค่า P ทุกด้านและโดยรวมมากกว่า 0.05 จึงสรุป
ได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรง

งาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.2 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทักษะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามอายุ เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีอายุต่างกัน มีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน ”

ตาราง 11 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทักษะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.023	3.011	11.410	0.000*
	ภายในกลุ่ม	168	44.340	0.264		
	รวม	170	50.362			
ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.709	1.354	5.230	0.006*
	ภายในกลุ่ม	168	43.508	0.259		
	รวม	170	46.217			
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.386	0.193	0.778	0.461
	ภายในกลุ่ม	168	41.703	0.248		
	รวม	170	42.089			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.107	5.343	0.166	0.847
	ภายในกลุ่ม	168	54.136	0.322		
	รวม	170	54.243			
ด้านคุณธรรมและความประพฤติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.201	0.600	2.043	0.133
	ภายในกลุ่ม	168	49.371	0.294		
	รวม	170	50.572			

ตาราง 11 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.382	0.691	2.087	0.127
	ภายในกลุ่ม	168	55.639	0.331		
	รวม	170	57.021			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.186	0.593	3.045	0.050*
	ภายในกลุ่ม	168	32.718	0.195		
	รวม	170	33.904			

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง การคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS จะให้ค่าความน่าจะเป็น (F-Prob) ออกมา ถ้าค่า F-Prob $\leq$ 0.05 แล้ว แสดงว่า ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือสมมติฐานการวิจัยเป็นจริงดังที่คิดไว้ แต่ถ้าค่า F-Prob $>$ 0.05 แสดงว่า ยอมรับ H_0 ซึ่งก็คือสมมติฐานไม่เป็นตามที่คิดไว้ ดังนั้น จากตาราง 11 พบว่าค่า F-Prob ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ, ด้านการสอน น้อยกว่า 0.05 และค่า F-Prob โดยรวม เท่ากับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ค่า F-Prob มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 12, 13 และ 14

ตาราง 12 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ตามทักษะของผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

อายุ		15-17 ปี	18-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.81	4.02	4.29
15-17 ปี	3.81	-	0.21	0.48*
18-20 ปี	4.02		-	0.27
21 ปีขึ้นไป	4.29			-

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.29$) มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุ 15-17 ปี ($\bar{X} = 3.81$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านการสอน ตามทักษะของผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

อายุ		15-17 ปี	18-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.99	4.07	4.32
15-17 ปี	3.99	-	8.00	0.33*
18-20 ปี	4.07		-	0.25
21 ปีขึ้นไป	4.32			-

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ในด้านการสอน ($\bar{X} = 4.32$) มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุ 15-17 ปี ($\bar{X} = 3.99$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่

อายุ		15-17 ปี	18-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.98	4.01	4.20
15-17 ปี	3.98	-	2.92	0.21
18-20 ปี	4.01		-	0.18
21 ปีขึ้นไป	4.20			-

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีอายุต่างกันแต่ละคู่ มีทัศนคติคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามวุฒิการศึกษา เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า " ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน "

ตาราง 15 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.334	1.167	4.082	0.019*
	ภายในกลุ่ม	168	48.028	0.286		
	รวม	170	50.362			
ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.537	0.269	0.988	0.374
	ภายในกลุ่ม	168	45.679	0.272		
	รวม	170	46.217			
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.353	0.677	2.791	0.064
	ภายในกลุ่ม	168	40.735	0.242		
	รวม	170	42.089			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.426	0.213	0.665	0.516
	ภายในกลุ่ม	168	53.817	0.320		
	รวม	170	54.243			
ด้านคุณธรรมและความประพฤติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.860	0.430	1.454	0.237
	ภายในกลุ่ม	168	49.711	0.296		
	รวม	170	50.572			
ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.748	0.874	2.657	0.073
	ภายในกลุ่ม	168	55.272	0.329		
	รวม	170	57.021			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.752	0.376	1.904	0.152
	ภายในกลุ่ม	168	33.152	0.197		
	รวม	170	33.904			

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เมื่อเปรียบเทียบค่าความน่าจะเป็น (F-Prob) กับระดับนัยสำคัญที่ .05 พบว่าค่า F-Prob ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ น้อยกว่า 0.05 ส่วนค่า F-Prob ด้านอื่นๆ และโดยรวม มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ตามทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ม.ต้นหรือต่ำกว่า	ม.ปลายหรือเทียบเท่า	สูงกว่า ม.ปลาย	
	$\bar{X}$	3.91	4.07	4.35
ม.ต้นหรือต่ำกว่า	3.91	-	0.16	0.44*
ม.ปลายหรือเทียบเท่า	4.07		-	0.28
สูงกว่า ม.ปลาย	4.35			-

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.35$) มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ($\bar{X} = 3.91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามสาขาวิชาที่ฝึก เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีสาขาวิชาที่ฝึกต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน ”

ตาราง 17 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตามสาขาวิชาที่ฝึก

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.328	0.443	1.507	0.215
	ภายในกลุ่ม	167	49.034	0.294		
	รวม	170	50.362			
ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.893	0.298	1.097	0.352
	ภายในกลุ่ม	167	45.324	0.271		
	รวม	170	46.217			
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.765	0.588	2.436	0.067
	ภายในกลุ่ม	167	40.324	0.241		
	รวม	170	42.089			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.527	0.176	0.546	0.652
	ภายในกลุ่ม	167	53.716	0.322		
	รวม	170	54.243			
ด้านคุณธรรมและความประพฤติ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.050	0.683	2.351	0.074
	ภายในกลุ่ม	167	48.522	0.291		
	รวม	170	50.572			
ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	3	1.027	0.342	1.021	0.385
	ภายในกลุ่ม	167	55.994	0.335		
	รวม	170	57.021			

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.090	0.363	1.849	0.140
	ภายในกลุ่ม	167	32.814	0.196		
	รวม	170	33.904			

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 เมื่อเปรียบเทียบค่าความน่าจะเป็น (F-Prob) กับระดับนัยสำคัญที่ .05 พบว่าค่า F-Prob ของทุกด้านและโดยรวม มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่สาขาวิชาที่ฝึกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 สรุปข้อความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกที่แสดงความคิดเห็นจากข้อคำถาม ปลายเปิด

ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของกลุ่มเป้าหมาย ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 18

ตาราง 18 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือภาค 9 พิษณุโลก เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ			
1.	มีความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์นำมาสอนเพิ่มเติมอยู่เสมอ	19	11.11
2.	มีทักษะ ความชำนาญ และไม่ประมาทในการใช้เครื่องมือและเครื่องจักร	8	4.68
3.	มีประสบการณ์หรือเคยประกอบอาชีพมาก่อนในสาขาวิชาที่สอน	5	2.92
ด้านการสอน			
1.	สอนให้เข้าใจได้ง่าย	46	26.90
2.	สอนให้สนุกและไม่เครียด	9	5.26
3.	เน้นการสอนด้านปฏิบัติให้มากกว่าทฤษฎี	6	3.51
4.	อธิบายการสอนให้เป็นไปตามขั้นตอน	5	2.92
5.	จัดให้มีสื่อการสอนใหม่ๆ และหลายๆ อย่าง โดยไม่ซ้ำซากจำเจ	4	2.34
6.	ถ่ายทอดความรู้ได้อย่างกว้างขวาง	3	1.75
7.	ใช้สื่อการสอนได้เป็นอย่างดี	3	1.75
8.	เข้มงวดในการสอน	1	0.58
ด้านบุคลิกภาพ			
1.	สุภาพเรียบร้อย พุดจาดี	11	6.43
2.	ใจดี ไม่ดุ	5	2.92
3.	มีอารมณ์ขัน	4	2.34
4.	สง่าผ่าเผย น่าเชื่อถือ	2	1.17
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1.	เป็นกันเองและเข้ากับผู้เข้ารับการฝึกได้เป็นอย่างดี	35	20.47
2.	รับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกและไม่เอาแต่ใจตนเอง	15	8.77

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.	เอาใจใส่ต่อผู้เข้ารับการฝึก	5	2.92
	ด้านคุณธรรมและความประพฤติ		
1.	ยุติธรรม เป็นกลาง และไม่ลำเอียง	24	14.04
2.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือแก่ผู้เข้ารับการฝึก	11	6.43
3.	ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้เข้ารับการฝึก	1	0.58
4.	ไม่ทำผิดกฎหมาย	1	0.58
	ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว		
1.	ให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องที่มีปัญหา	18	10.53
2.	ให้คำปรึกษาและแนะแนวเรื่องการฝึกงานและการประกอบอาชีพ	12	7.02
3.	ให้คำปรึกษาแนะแนวในเรื่องการเรียนได้	11	6.43
4.	ให้คำปรึกษาได้ด้วยความเป็นกันเอง ไม่ขัดเขิน	8	4.68
5.	แนะแนวทางที่ถูกต้องและให้คำปรึกษาที่ดี	8	4.68

จากตาราง 18 ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม มีจำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ มีความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์นำมาสอนเพิ่มเติมอยู่เสมอ รองลงมาคือ มีทักษะ ความชำนาญ และไม่ประมาทในการใช้เครื่องมือและเครื่องจักร

ด้านการสอน ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม มีจำนวน 8 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ สอนให้เข้าใจได้ง่าย รองลงมาคือ สอนให้สนุกและไม่เครียด

ด้านบุคลิกภาพ ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม มีจำนวน 4 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ สุภาพเรียบร้อย พุดจาดี รองลงมาคือ ใจดี ไม่ดุด

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม มีจำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ เป็นกันเองและเข้ากับผู้เข้ารับการฝึกได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ รับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกและไม่เอาแต่ใจตนเอง

ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม มีจำนวน 4 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ยุติธรรม เป็นกลาง และไม่ลำเอียง รองลงมาคือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือแก่ผู้เข้ารับการฝึก

ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม มีจำนวน 5 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องที่มีปัญหา รองลงมาคือ ให้คำปรึกษาและแนะแนวเรื่องการฝึกงานและการประกอบอาชีพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อครูฝึก ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆ ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ตลอดจนจะเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรของสถาบันฯ เพื่อพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ อันจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่ฝึก
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกที่มีสาขาวิชาที่ฝึกต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานรุ่นที่ 2/2545 ที่กำลังศึกษาอยู่ระหว่างเดือนมิถุนายน 2545 – มีนาคม 2546 ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มี 4 สาขาวิชา คือ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 181 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทัศนะของกลุ่มเป้าหมายต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านการสอน จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 9 ข้อ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ
5. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ จำนวน 9 ข้อ
6. ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว จำนวน 7 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกยังศึกษาอยู่ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ส่วนผู้เข้ารับการฝึกที่มีการออกกลางคัน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายมีจำนวน 181 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.48

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC คำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ของระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกโดยใช้ t-test และ F-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทักษะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทักษะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับทักษะ 3 อันดับแรก คือ มีทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่สอนเป็นอย่างดี และมีความสนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

1.2 ด้านการสอน ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับทักษะ 3 อันดับแรก คือ สามารถสาธิตงานช่างได้อย่างถูกต้องและเข้าใจง่าย มีการเตรียมการสอนอย่างดี และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

1.3 ด้านบุคลิกภาพ ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับทักษะ 3 อันดับแรก คือ มีอารมณ์ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ และมีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับทักษะ 3 อันดับ คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เป็นกันเอง อ่อนน้อมถ่อมตนและเข้ากับผู้อื่นได้ และสามารถวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

1.5 ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับทัศนะ 3 อันดับแรก คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

1.6 ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับทัศนะ 3 อันดับแรก คือ ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในเรื่องการประกอบอาชีพได้ มีความเข้าใจ เห็นใจผู้เรียนที่ประสบปัญหาต่างๆ เช่น ด้านการเรียน และแนะแนวให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนได้

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่ฝึก

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านการสอน มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุ 15-17 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โดยรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีสาขาวิชาที่ฝึกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สรุปข้อคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน จากแบบสอบถามปลายเปิด ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

3.1 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ มีความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์นำมาสอนเพิ่มเติมอยู่เสมอ รองลงมาคือ มีทักษะ ความชำนาญ และไม่ประมาทในการใช้เครื่องมือและเครื่องจักร

3.2 ด้านการสอน มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 8 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ สอนให้เข้าใจได้ง่าย รองลงมาคือ สอนให้สนุกและไม่เครียด

3.3 ด้านบุคลิกภาพ มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 4 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ สุภาพเรียบร้อย พุดจาดี รองลงมาคือ ใจดี ไม่ดุด

3.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ เป็นกันเองและเข้ากับผู้เข้ารับการฝึกได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ รับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกและไม่เอาแต่ใจตนเอง

3.5 ด้านคุณธรรมและความประพฤติ มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 4 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ยุติธรรม เป็นกลาง และไม่ลำเอียง รองลงมาคือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้เข้ารับการฝึก

3.6 ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 5 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องที่มีปัญหา รองลงมาคือ ให้คำปรึกษาและแนะแนวเรื่องการฝึกงานและการประกอบอาชีพ

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้เข้ารับการฝึกเห็นว่าคุณลักษณะทั้ง 6 ด้าน เป็นคุณลักษณะที่ควรจะมีอยู่ในตัวครูฝึกฝีมือแรงงาน เพราะว่าครูฝึกจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีให้กับผู้เข้ารับการฝึก เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง รวมทั้งเกิดนิสัยอุตสาหกรรมที่ดี อันจะนำไปสู่การเป็นแรงงานฝีมือที่ดีในอนาคต ซึ่งครูฝึกก็จะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถดี มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคนมีคุณธรรมและประพฤติดี ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษากับผู้เข้ารับการฝึกได้เมื่อมีปัญหา ดังที่ กรมการฝึกหัดครู (2516 : 4-10) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการผลิตครูให้ตรงกับความต้องการของสังคม พบว่าลักษณะของครูที่ดีต้องประกอบไปด้วย สอนดี มีความรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมและความประพฤติดี บุคลิกภาพดี ให้การอบรมแนะแนวและการปกครองดี และเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนีย์ สังข์ทอง (2536 : 70) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรมศึกษา ตามทัศนะของนักเรียน ผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านทักษะทางช่าง ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมของครู พบว่า นักเรียนมีทัศนะ

เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรมศึกษา ทั้ง 5 ด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต้องการมาก และงานวิจัยของ ผ่องศรี ศรีวัง (2536 : 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคกลาง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการและการถ่ายทอดความรู้ ด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมและความประพฤติ พบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ผู้เข้ารับการศึกษาที่มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การฝึกอาชีพในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพ ให้พร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูฝึกฝีมือแรงงานจึงจะต้องมีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่สอนเป็นอย่างดี มีทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจะต้องสนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับคำกล่าวของ ทะคุจิ โอยามะ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2541 : 23 ; อ้างอิงจาก ทะคุจิ โอยามะ. ม.ป.ป.) ว่าคุณสมบัติของครูฝึก ต้องเป็นผู้ที่ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพที่สอน ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพที่สอนเป็นอย่างดี มีความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติ มีทักษะในวิชาชีพที่สอน มีความรู้ด้านเทคนิคเป็นอย่างดี มีความพยายามและกระตือรือร้นที่จะใฝ่หาความรู้และเทคนิคใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา

1.2 ด้านการสอน ผู้เข้ารับการศึกษาที่มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้เข้ารับการศึกษาเห็นว่าภารกิจหลักของครูฝึกก็คือการสอน ซึ่งก็มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป โดยครูฝึกจะต้องมีความสามารถด้านการสอนเป็นอย่างดี มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ สามารถสาธิตงานช่างได้อย่างถูกต้องและเข้าใจง่าย อีกทั้งจะต้องมีการเตรียมการสอนมาเป็นอย่างดีและวางแผนการสอนอย่างมีระบบด้วย เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนบังเกิดผลสำเร็จ ดังคำกล่าวของ พูนทรัพย์ ชาติวงศ์ (2532 : 94) ที่ว่า ในการจัดการเรียนการสอนใดๆ ก็ตาม ถ้าครูผู้สอนมีคุณสมบัติในการสอน เทคนิคและวิธีการสอน การถ่ายทอดที่ดี ผู้เรียนก็จะเกิดการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประโยชน์ จันทรโชติ (2520 : 61) ที่ได้สอบถามทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากครู ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน สรุปคุณลักษณะด้านการสอนได้ดังนี้ เตรียมการสอนอย่างดีทุกครั้ง รู้จักใช้วิธีสอนและอุปกรณ์การสอนอย่างเหมาะสม สอนให้เด็กคิดเป็นและปฏิบัติได้ และรู้จักกระตุ้นให้นักเรียนอยากรู้ อยากเรียน

1.3 ด้านบุคลิกภาพ ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้เข้ารับการฝึกเห็นว่าครูฝึกควรที่จะมีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อที่จะเป็นต้นแบบให้ผู้เข้ารับการฝึกประพฤติปฏิบัติตาม และด้วยเหตุที่ครูจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่ายในวันหนึ่งๆ โดยเฉพาะกับผู้เข้ารับการฝึก การมีบุคลิกภาพที่ดีจะมีส่วนช่วยในการสั่งสอนอบรมให้เป็นไปได้ด้วยดี เช่น การมีอารมณ์ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากว่าครูฝึกที่ยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอๆ ผู้เข้ารับการฝึกจะกล้าที่จะเข้าไปใกล้ และจะเกิดความรู้สึกที่ดีด้วย ส่งผลให้บรรยากาศในการเรียนไม่เครียด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ด้วยเหตุที่ว่าครูฝึกฝีมือแรงงานจะต้องสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเน้นภาคปฏิบัติมากกว่านั้น ซึ่งการทำงานก็ต้องคลุกคลีอยู่กับเครื่องมือเครื่องจักร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ และการมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี ก็เป็นสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกให้ความสำคัญตามมาเช่นกัน เพราะผู้เข้ารับการฝึกอาชีพนั้นจะมีความแตกต่างกันออกไป เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ขึ้นมา ถ้าครูฝึกสามารถควบคุมอารมณ์ได้จะเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งการมีบุคลิกภาพที่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ คำพรม (2528 : 79) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3-4 ตามทัศนะของผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหารในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งสรุปคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพไว้ว่า มีสุขภาพกายสมบูรณ์และสุขภาพจิตดี ควบคุมอารมณ์ของตนได้ เป็นคนมีอารมณ์ขัน สนุกสนานร่าเริง ยิ้มแย้มอยู่เสมอ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกกาลเทศะ และมีความกระตือรือร้น

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องของพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บังเกิดผลตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เป็นกันเอง อ่อนน้อม ถ่อมตนและเข้ากับผู้อื่นได้ และสามารถวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ เพราะเหตุว่าครูฝึกไม่สามารถทำงานได้สำเร็จโดยเพียงลำพัง และจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานงานร่วมกับบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานให้ได้ผลดี โดยเฉพาะในด้านมนุษยสัมพันธ์ จะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา จึงจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรดำรงอยู่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ บุษกร เพชรวิวรรณ์ (2519 : 11) ที่ได้สรุปว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนก็คือ ครูที่วางตนเป็นกันเองกับเด็ก เห็นอกเห็นใจนักเรียน แนะนำช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพรรณ สุวรรณพิทักษ์ (2532 : 137) ที่ได้ศึกษาสมรรถภาพที่พึงปรารถนาของครูประจำกลุ่มการเรียนนอกโรงเรียนสายสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามทัศนะของนักศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สมรรถภาพอยู่ในเกณฑ์มาก

ทั้งสิ้น เช่น การให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนมีปัญหาในด้านต่างๆ การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นกันเอง อ่อนน้อมถ่อมตน และเข้ากับผู้อื่นได้

1.5 ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้เข้ารับการฝึกเห็นว่าคุณธรรมมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม และประเทศชาติ ดังคำกล่าวของ บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 449-450) ที่ว่า ในการพัฒนาคนให้มีความรู้คุณธรรมนั้น ครูอาจารย์จะต้องมีความรู้คุณธรรมก่อน นั่นคือ ครูอาจารย์จะต้องมีความรู้ มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ และอบรมปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ศิษย์ได้ และเหนือสิ่งอื่นใดจะต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเสมอ ซึ่งทิศทางของประเทศโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันจะไปในทิศทางใด การวางแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เศรษฐกิจ และสังคม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ขาดอย่างหนึ่งอย่างใดไปก็จะเป็นไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะในส่วนคุณธรรมและจริยธรรมเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด และส่วนนี้เองเป็นส่วนที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ เป็นส่วนที่จะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริง ตามเป้าหมายของวิชาเศรษฐศาสตร์ความเป็นมนุษย์หรือทรัพยากรมนุษย์ จะมีมากน้อยเพียงไรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ขอบข่ายดีต่อสังคม ประเทศชาติ และเพื่อนมนุษย์ทั้งมวลด้วย และจากการสอบถามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานด้านคุณธรรมและความประพฤติ พบว่า ได้ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนีย์ สังข์ทอง (2536 : 51) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรมศึกษา ตามทัศนะของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมีทัศนะด้านคุณธรรมของครูในเกณฑ์เฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่มีความต้องการมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะได้ว่า นักเรียนมีความต้องการครูที่มีความยุติธรรม ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ มีความเที่ยงธรรม มีความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ไม่หลงมกมายในอบายมุข และมีความเคร่งครัดต่อระเบียบวินัย

1.6 ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้เข้ารับการฝึกต้องการให้ครูฝึกมีคุณลักษณะในข้อที่ว่า ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในเรื่องการประกอบอาชีพได้ มีความเข้าใจ เห็นใจผู้เรียนที่ประสบปัญหาต่างๆ เช่น ด้านการเรียน และแนะแนวให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนได้ ซึ่งมีทักษะอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการฝึกเข้ามาฝึกในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานก็เพื่อที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพ จึงมีความต้องการที่จะให้ครูฝึกสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องการประกอบอาชีพได้ อีกทั้งขณะที่เข้ารับการฝึกอาชีพ ผู้เข้ารับการฝึกอาจจะเกิดปัญหาต่างๆ เช่น ด้านการเรียน จึงมีความคาดหวังให้ครูฝึกเป็นที่ปรึกษา และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับการเรียนได้ทุกเรื่อง เช่น แหล่งค้นคว้าหาข้อมูล การวางแผนการเรียน ตลอด

จนช่วยให้คำแนะนำในปัญหาอื่นๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ เชี่ยววล (2529 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ ประจำกลุ่ม และนักศึกษา เกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของอาจารย์ประจำกลุ่มการศึกษา นอกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของอาจารย์ประจำกลุ่ม ด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา อยู่ในเกณฑ์มาก

สรุปผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยเรียงระดับทัศนะตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการสอน ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ปรากฏว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกมีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานด้านบุคลิกภาพเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพจะปรากฏและเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจ และยังเป็นคุณลักษณะอันดับแรกในการสร้างความยอมรับนับถือศรัทธาจากผู้เข้ารับการฝึกและบุคคลอื่นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชาย กมลพันธ์ (2543 : 63) ที่ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านบุคลิกภาพเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่ฝึก

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้ชายและผู้หญิงมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน และการศึกษาก็ยังได้เปิดโอกาสให้สามารถแสวงหาความรู้ได้ตามความต้องการ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์เพ็ญ หีบเพชร (2540 : 83) ที่ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยาสัน ตามทัศนะของนักศึกษาผู้ใหญ่วิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตภาคใต้ พบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยาสัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย

สำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ จิรศักดิ์ โจรนเสน (2539 : 64) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่มตามทัศนะของนักศึกษาทางไกล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า นักศึกษาทางไกลเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่ม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านการสอน มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุ 15-17 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป จะอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลายหรือเริ่มเข้าสู่ผู้ใหญ่ โดยมักจะมีประสบการณ์ในการเรียนหรือการประกอบอาชีพมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุ 15-17 ปี ที่ยังอยู่ในช่วงวัยรุ่นอยู่ และยังคงไม่เคยประกอบอาชีพใดๆ มาก่อน อีกทั้งยังรักสนุก และให้ความสำคัญกับเพื่อนมากกว่าครู ในขณะที่ผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไปก็มุ่งหวังที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพในอนาคต จึงมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านการสอนอยู่ในระดับที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์เพ็ญ หีบเพชร (2540 : 79) สรุปได้ว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยาสัน โดยรายด้านพบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอายุ 21-25 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยาสัน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพมากกว่านักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอายุ 15-20 ปี และนักศึกษาที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยาสัน ด้านความสามารถในการสอนมากกว่านักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอายุ 15-20 ปี

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้ารับการฝึกอาชีพเป็นการเปิดโอกาสให้คนทั่วไปสามารถเข้ามาฝึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้ที่สูงมาก ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ก็มีความมุ่งหมายในการนำความรู้ไปประกอบอาชีพเหมือนๆ กัน จึงมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน ในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเพราะ

ว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีเวลาอยู่ในโรงเรียนมากกว่า ทำให้มีประสบการณ์ในการเรียนมากกว่า และกระบวนการคิดรวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้จะทำได้ดีกว่าผู้เข้ารับการฝึกที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จึงทำให้มีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานด้านความรู้และทักษะวิชาชีพในระดับที่มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรศักดิ์ โรจนเสน (2539 : 68) พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาทางไกลที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่ม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ พันธุ์เพ็ญ หีบเพชร (2540 : 79) สรุปได้ว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยาสันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โดยรายด้านพบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพพระยาสัน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพมากกว่านักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษา

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกที่มีสาขาวิชาที่ฝึกต่างกัน มีทัศนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสาขาวิชาที่ฝึกต่างๆ เป็นวิชาทางช่างอุตสาหกรรม ซึ่งจะมีความคล้ายคลึงกันบางส่วน และการสอนจะเน้นทางด้านปฏิบัติเหมือนกัน ผู้เข้ารับการฝึกที่มีสาขาวิชาที่ฝึกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะมีวัยที่ใกล้เคียงกัน จึงมีความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่คล้ายกันว่าครูฝึกที่ดีควรจะเป็นเช่นไร ซึ่งทัศนคติที่ผู้เข้ารับการฝึกมีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานนั้นจะไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาว์ เจริญลาก (2533 : 79) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรมตามทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 พบว่า นักศึกษาในคณะวิชาช่างต่างๆ คือ คณะวิชาช่างยนต์ ช่างก่อสร้าง ช่างกลโลหะ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ มีทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สรุปข้อคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน จากแบบสอบถามปลายเปิดทั้ง 6 ด้าน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 114 คน ดังนี้

3.1 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ มีความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์นำมาสอนเพิ่มเติมอยู่เสมอ รองลงมาคือ มีทักษะ ความชำนาญ และไม่ประมาทในการใช้เครื่องมือและเครื่องจักร อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้เข้ารับการฝึกจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป จึงมีความต้องการให้ครูฝึกนำ

ความรู้ที่ทันสมัยมาสอนเพิ่มเติมอยู่เสมอ และในขณะที่การฝึกอาชีพจะเน้นที่การปฏิบัติ ครูฝึกจะต้องมีทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวของ อัญจนวงศ์ ภิญโญ (2539 : 30) ที่ว่า ครูผู้สอนวิชาชีพจะต้องมีลักษณะที่แตกต่างจากครูสามัญ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเฉพาะ และควรมีคุณสมบัติดังนี้คือ มีทักษะในการทำงาน มีประสบการณ์ในงานอาชีพมาพอสมควร และมีความชำนาญในการสอน

3.2 ด้านการสอน มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 8 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ สอนให้เข้าใจได้ง่าย รองลงมาคือ สอนให้สนุกและไม่เครียด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก จึงมีความต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่ยากจนเกินไป และจะต้องอยู่ในบรรยากาศการสอนที่ดี ไม่เครียด มีความสนุกสนาน จึงจะเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ดี ดังที่ ประโยชน์ จันทรโชติ (2520 : 61) ได้สรุปคุณลักษณะของครูอันเป็นที่พึงประสงค์ในด้านการสอน ได้แก่ เตรียมการสอนอย่างดีทุกครั้ง รู้จักวิธีสอนและอุปกรณ์การสอนอย่างเหมาะสม สอนให้เด็กคิดเป็นและปฏิบัติได้ และทำบรรยากาศในห้องเรียนให้สนุกน่าเรียน

3.3 ด้านบุคลิกภาพ มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 4 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ สุภาพเรียบร้อย พุดจาดี รองลงมาคือ ใจดี ไม่ดุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลิกภาพเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจ ที่สามารถจะสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการฝึกได้ ดังที่ รัตนติยา ม่วงทรัพย์ (2539 : 16) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีบุคลิกลักษณะการแสดงออกทั้งด้านวาจา โดยการพุดจาดี น้ำเสียงดี มีอารมณ์คงที่ แสดงกริยาท่าทางที่เหมาะสม การแต่งกายเป็นการเสริมสร้างบุคลิกลักษณะให้เป็นคนภูมิฐาน น่ารัก น่าเคารพ สุภาพ สะอาดเรียบร้อย

3.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ เป็นกันเองและเข้ากับผู้เข้ารับการฝึกได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ รับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกและไม่เอาแต่ใจตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ครูฝึกจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายๆ ฝ่าย จึงจำเป็นจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดังที่ สำราญ คำพรม (2528 : 78) กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้ ความเป็นกันเองกับผู้เรียน ติดตามไต่ถามทุกข์สุขของผู้เรียนเสมอ มองบุคคลอื่นและผู้ร่วมงานในแง่ดี รวมทั้งไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน

3.5 ด้านคุณธรรมและความประพฤติ มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 4 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ยุติธรรม เป็นกลางและไม่ลำเอียง รองลงมาคือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้เข้ารับการฝึก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณธรรมเป็นเรื่องที่ครูพึงกระทำ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคม บุคคลทั่วไปจะมีความคาดหวัง

หวังให้ครูทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสังคม จะต้องถ่ายทอดความรู้และคุณธรรมให้กับผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ ดังที่ วีระพันธ์ สิทธิพงศ์ (ม.ป.ป. : 277) ได้กล่าวถึง คุณธรรมทั่วไปที่สังคมคาดหวังให้ครูปฏิบัติได้ ประกอบด้วย เป็นผู้มีความเมตตาต่อศิษย์ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ มีศีลธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเที่ยงธรรม รักความยุติธรรม ประพฤติตนเยี่ยงแม่พิมพ์ที่ดีสำหรับนักเรียนและบุคคลทั่วไป มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีวินัยในตนเอง

3.6 ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว มีผู้เข้ารับการฝึกให้ความคิดเห็น จำนวน 5 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องที่มีปัญหา รองลงมาคือ ให้คำปรึกษาและแนะแนวเรื่องการฝึกงานและการประกอบอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่จะขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระบบโรงเรียน และก็มี ความมุ่งหวังที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพในอนาคต จึงมีความต้องการให้ครูฝึกสามารถให้คำปรึกษาแนะแนวได้ในเรื่องต่างๆ เช่น การเรียน การประกอบอาชีพ ดังที่ มัทธนา ปิยะมาดา (2511 : 107) กล่าวถึง คุณลักษณะของครูในด้านให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียนไว้ว่า แนะนำวิธีการเรียน แนะนำในเรื่องทุนการศึกษา หางานอาชีพให้นักเรียนทำ รับฟังความทุกข์ของนักเรียน เป็นที่ปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียน

สรุปได้ว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานมีภาระหน้าที่ตามสาขาวิชาชีพที่ตนสังกัด และตามที่สังคมมุ่งหวัง ในอันที่จะถ่ายทอดวิชาชีพและทักษะ เพื่อการเข้าสู่อาชีพของผู้เข้ารับการฝึก ครูฝึกที่มีคุณภาพเท่านั้นที่จะสามารถสร้างช่างหรือแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพขึ้นมาได้ ครูฝึกจะเป็นแม่แบบของการพัฒนากำลังคนอันเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานภาคธุรกิจอุตสาหกรรม การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศสู่การแข่งขันได้ในตลาดโลก จะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับคุณภาพ ฝีมือ และความรู้ความสามารถของแรงงานที่มีทักษะฝีมือ อันเป็นผลผลิตของระบบโรงเรียนที่สอนอาชีพ ซึ่งจะมีครูฝึกเป็นตัวจักรสำคัญ ครูฝึกจึงต้องพัฒนาตนเอง ทั้งการติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในศาสตร์ที่ตนรับผิดชอบสั่งสอนผู้เข้ารับการฝึก การพัฒนาจิต รวมทั้งบุคลิกภาพให้ได้มาตรฐาน (วีระพันธ์ สิทธิพงศ์. ม.ป.ป. : 23-27) และให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. สถาบันฯ ควรให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการอบรมสัมมนาและเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ครูฝึกฝีมือแรงงานอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่

2. สถาบันฯ ควรมีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างสถาบันฯ ด้วยกัน ตลอดจนจนภาคเอกชนและสถานประกอบการต่าง ๆ ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการประกอบอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกในอนาคต

3. สถาบันฯ และผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่คุณลักษณะของครูฝึกฝีมือแรงงานในด้านบุคลิกภาพให้มากขึ้น เพราะจากผลการวิจัยผู้เข้ารับการฝึกมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านนี้มากกว่าทุกด้าน

4. สถาบันฯ และผู้บริหารควรให้ความสนใจคุณลักษณะของครูฝึกฝีมือแรงงานในด้านการสอนให้มากขึ้น ทั้งนี้จะเห็นว่าการวิจัยผู้เข้ารับการฝึกมีความต้องการครูฝึกที่มีความสามารถในการสอน จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาด้านการสอนให้มากกว่าเดิม เพื่อจะได้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอาชีพยิ่งขึ้น

5. ผู้บริหารของสถาบันฯ ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ และด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว เพื่อให้อยู่ในแนวทางที่พึงประสงค์ สอดคล้องเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกและสังคม และยังคงมีการติดตามผลการฝึกอบรมด้วย

6. ครูฝึกฝีมือแรงงานควรจะมีหมั่นสำรวจและปรับปรุงตนเองในด้านคุณลักษณะต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการฝึก

7. ครูฝึกฝีมือแรงงานควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับที่ได้มาตรฐาน เพื่อที่จะได้ครูที่มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

8. ผู้เข้ารับการฝึกควรจะต้องให้ความสนใจ มีความตั้งใจในการเข้ารับการฝึกอาชีพ ให้ความร่วมมือกับครูฝึกฝีมือแรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยสอบถามทัศนคติจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น ผู้บริหาร หรือผู้ปกครองของผู้เข้ารับการฝึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางออกไป ในการจะนำมาพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานอื่นๆ เพื่อที่จะเปรียบเทียบว่าผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ควรได้มีการศึกษาถึงคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานของสถาบันฯ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของสถาบันฯ ต่อไป

4. การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) ควรนำไปใช้กับสถาบันฯ ที่มีสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน เช่น ศึกษาสถาบันฯ ที่อยู่ภาคเหนือ จึงควร Try-out สถาบันฯ ที่อยู่ในภาคเดียวกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพรรณ สุวรรณพิทักษ์. (2532). สมรรถภาพที่พึงปรารถนาของครูประจำกลุ่มการศึกษา
นอกโรงเรียนสายสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยวิธีเรียนทางไกล ตาม
ทัศนะของผู้ดำเนินงาน ครูประจำกลุ่ม และนักศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยา
นิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการฝึกหัดครู. (2516). " ลักษณะของครูที่ดี," โครงการวิจัยลักษณะของครูที่ดี (แบบสอบ
ถาม). กรุงเทพฯ : ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2541). พัฒนาฝีมือแรงงานคดี. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน. (2541). สภาพและความต้องการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการฝึกอบรมของครูฝึกฝีมือแรงงานให้เป็นเลิศทางเทคโนโลยี. รายงาน
การวิจัย. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- กรมอาชีวศึกษา. (2521). แนวแนวสารพัดช่าง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สารพัดช่าง.
- กรรณิการ์ บุญฤทธิ์. (2537). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมของ
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการ
อบรม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไกรนุช ศิริพูล. (2531). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลนิยม
วิทยา.
- จรรยา วรรณเวช. (2538). การศึกษาคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของผู้บริหาร
และครู อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด
สงขลา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิรศักดิ์ โรจนเสน. (2539). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่มตามทัศนะของ
นักศึกษาทางไกลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษา
ผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑามาศ บุญอาจ. (2541). ความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอาชีพต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน
: ศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
อุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- เจลีเยว บุรีภักดี. (2531). รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย. ม.ป.พ.
- เจลีเยว บุรีภักดี และคนอื่นๆ. (2520). ลักษณะของครูที่ดี. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมการฝึกหัดครู.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพ
เนรมิตรการพิมพ์.
- เชาว์ เจริญลาภ. (2533). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรมตาม
ทัศนะ ของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิระ ประवालพฤษ. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษา
นิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2539). รูปแบบการบริหารมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่าง
อุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิคม ดังคะพิภพ. (2543). สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา : มโนทัศน์และการประยุกต์ การ
วิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม และการออกแบบการวิจัย
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา
ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.
พรินติ้งเฮาส์.
- บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ. (2541). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พี.เอ็น.
การพิมพ์.
- บุษกร เพชรวิวรรณ. (2519). ทศนคติของนักเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อครูในโรงเรียนภาค
กลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุษย์ กาญจนดูล. (2543). ผลการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : กรณีศึกษา ทหาร
กองหนุนของกองทัพเรือ. รายงานการวิจัย. วิทยาลัยการทัพเรือ.

- ประโยชน์ จันทรโชติ. (2520). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สงขลา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะจักร์ ไพชนม์. (2542). ปัญหาในเรื่องการส่งเสริมการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537. วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ ชันชะวณะ. (2531). การสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามเจริญ
พานิช.
- ผ่องศรี ศรีวัง. (2536). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคกลาง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษา
ผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ ราชธีรตนะ. (2530). ปัญหาและความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับการเรียนการ
สอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เขตภาคตะวันออก
ออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ รัตนวิสาณนท์. (2527). ทักษะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา เกี่ยวกับ
สมรรถภาพครูช่างอุตสาหกรรมระดับปริญญาที่พึงประสงค์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร.
- พลาพรรณ คำพรรณ. (2544). ผลจากการเพิ่มทุนมนุษย์โดยการฝึกอาชีพระยะสั้นที่มีต่อการมี
งานทำและรายได้. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ.
- พันธ์เพ็ญ หีบเพชร. (2540). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพระยะสั้น ตามทักษะ
ของนักศึกษาผู้ใหญ่วิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การ
ศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร.
- พูนทรัพย์ ชาติวงศ์. (2532). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาผู้ใหญ่
แผนกวิชาช่างตัดเสื้อสตรี ตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ราชบุรี : คณะ
ครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2531).
พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2530). เศรษฐศาสตร์กำลังคน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย.
- มัทธนา ปิยะมาดา. (2511). การสำรวจคุณลักษณะของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2531). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์.
- รัตนติยา ม่วงทรัพย์. (2539). การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็น
จริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรม
ประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของตนเอง ผู้บริหาร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เริงลักษณ์ ไรจนพันธ์. (2529). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการ
ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2538, กรกฎาคม-กันยายน). “กฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพ,”
กฎหมายธุรกิจ. 1(1) : 29-33.
- วิชัย ทิพย์อาสน์. (2541). คุณลักษณะครูช่วงอุตสาหกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือต้องการ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาด
กระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย แหวนเพชร. (2530). เทคนิคและวิธีสอนอุตสาหกรรมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะ
อุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร.
- วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2518). ลักษณะของครูดีที่สังคมต้องการ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์สามมิตร.
- วีระพันธ์ สิทธิพงศ์. (ม.ป.ป.). ลักษณะการแห่งครูอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศักดิ์ชาย กมลพันธ์. (2543). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่าย
เอกสาร.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2543). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก. (2544). รายงานประจำปี
งบประมาณ 2544 และแผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2545. พิษณุโลก :
สถาบันฯ.

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก ฝ่ายแผนงานประเมินผล.
(2544). ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางและสถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก : สถาบันฯ.

สมโภชน์ เกตุกลั่น. (2537). การฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมและการนำความรู้ไปใช้ :
วิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และ
การศึกษาต่อเนื่อง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่าย
เอกสาร.

สรีระเพ็ญ วงศ์ไตรรัตน์. (2540). ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมพนักงานธนาคารนคร
หลวงไทย จำกัด ของศูนย์ฝึกอบรมธนาคารนครหลวงไทย จำกัด. สารนิพนธ์ ศศ.ม.
(การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.

สุนทร สุนันทชัย. (2530). การวางแผนการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้น
ส่วนจำกัดพันธ์พิบลิชซิง.

สุพจน์ เขียวชล. (2529). ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ประจำกลุ่ม และนักศึกษาเกี่ยว
กับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของอาจารย์ประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน ประเภท
บุคคลภายนอกในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สุวานี ดิเรกวัฒนะ. (2538). ทักษะคติของผู้เข้ารับการศึกษาต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน : ศึกษา
กรณี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. ภาคนิพนธ์ พบ.ม.
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เสนีย์ สังข์ทอง. (2536). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรมศึกษา ตามทัศนะของ
นักเรียน ผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญา
นิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สำราญ คำพรหม. (2528). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3-4 ตามทัศนะของผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหารในจังหวัดอุดรดิตถ์*. ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ รัตมี. (2530). *การจัดและบริหารโรงฝึกงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะศิลปกรรม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภินันท์ จันตะนี. (2538). *วิธีวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : วี.เจ. พรินติ้ง.
- อรรถนพ พงษ์วาท. (2539). *จากแผนพัฒนาคนสู่แผนพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- อรัญ อุปลา. (2540). *ความต้องการและปัญหาการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดประจำการของทหารกองพลทหารม้าที่ 2 ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อัญจนางค์ ภิญโญ. (2539). *การศึกษาของค์ประกอบการเรียนการสอนวิชาชีพระยะสั้น ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียน วิทยาลัยสารพัดช่าง*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี เกษสุริยงค์. (2539). *การประเมินโครงการพัฒนาอาชีพทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- โฮฟมันน์, นอร์แบรท ฟอน. (2530). *การวางแผนและเทคนิคจัดการศึกษา*. อุษา ตันติเวชกุล แปลและเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : วิคตอรีเฟาเวอร์พอยท์.
- Asian Development Bank in Cooperation with the World Bank. (1991). *Technical and Vocational Education and Training*. Manila : ADB.
- Baird, Ronald J. (1972). *Contemporary Industrial Teaching*. Illinois : The Good Heart Willcox.
- Beach, Dale S. (1970). *Personnel : The Management of People at Work*. 2nd ed. New York : MacMillan.
- Certo, Samuel C. (1985). *Principles of Modern Management*. 3rd ed. Dubuque : Wm. C. Brown Publishers.
- Hearld, James E. and Samuel A. Moare. (1968). *The Teacher and Administrative Relationship in School System*. New York : The Macmillan.

- Henjum, Arnold. (1969, Summer). " A Study of Significance of Student Teacher Personality Characteristic," *Journal of Teacher Education*. 20 (2) : 143-147.
- Guo-Qing, Zhang. (1989). " Training of Professional Instructors in China," in *Writings in Vocational and Technical Training*. P.111-113. Islamabad : ILO.
- Littrell, Joseph J. (1970). *Guide to Industrial Teaching*. Peoria Illinois : Chas. A. Benitt.
- Mondy, R. Wayne, Noe, Robert M. & Premeaux, Shane R. (1999). *Human Resource Management*. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Pont, Tony. (1995). *Investment in Training and Development*. London : Kogan Page.
- Nadler, Leonard. (1970). *Development Human Resources*. Houston : Gulf Publishing.
- Rainbird, Helen. (1990). *Training Matters*. Oxford : Basil Blackwell.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เริงลักษณ์ โรจนพันธ์	ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์วิพรรณ สาลีผล	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์นุกุล บำรุงไทย	รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก
นายสันติ บำรุงคุณากร	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
นายชานูวัชร ผาติสุวัฒน์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ทม 1012/ 8101



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววัลลภา นาคมี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์ชวลิตย์ เจียรจิตต์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์นุญต บำรุงไทย รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววัลลภา นาคมี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 8/๐2

วันที่ ๘ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววัลลภา นาคมี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์ชลวิทย์ เจียรจิตต์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์วิพรรณ สาลีผล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววัลลภา นาคมี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 5103

วันที่ ๘ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววัลลภา นาคมิ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์ชลวิทย์ เจียรจิตต์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววัลลภา นาคมิ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/ 8104



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววัลลภา นาคมิ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์ชลวิทย์ เกียรติจิตต์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน และ นายชานูวัชร ผาติสุวัฒน์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววัลลภา นาคมิ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๕๖๐7



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานวัดธาตุทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววัลลภา นาคมี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก” โดยมี รองศาสตราจารย์ดำรงค์ อุคมไพจิตรกุล และ อาจารย์ชลวิทย์ เจียรจิตต์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้เข้ารับการฝึกในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานวัดธาตุทอง หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สาขาวิชา ช่างยนต์ ช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววัลลภา นาคมี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 4500



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

48 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววัลลภา นาคมิ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลาง จังหวัดพิษณุโลก” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์ชลวิทย์ เจียรจิตต์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 2/2545 มี 4 สาขาวิชา คือ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 181 คน ตอบแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลาง จังหวัดพิษณุโลก ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติขอพระราชทาน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววัลลภา นาคมิ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731 โทรสาร. 02-258-4119

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามในการทำวิจัย

แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรื่อง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึก
ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการศึกษาทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง คุณลักษณะของครูฝึกฝีมือแรงงาน ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึก จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงตามความต้องการของท่านให้มากที่สุด และแบบสอบถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน

ตอนที่ 1
คำชี้แจง

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () 15-17 ปี
() 18-20 ปี
() 21 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- () มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า
() มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
() สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

4. สาขาวิชาที่ฝึก

- () ช่างยนต์
() ช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมโลหะ
() ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
() ช่างอุตสาหกรรมศิลป์

- ตอนที่ 2** ทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ และด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว
- คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องระดับทักษะที่ท่านคิดว่าตรงกับทักษะของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ 1. มีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่สอนเป็นอย่างดี 2. มีทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีความสามารถในการซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้สอน 4. มีความสนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ 5. สามารถนำความคิดริเริ่มใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงงานในหน้าที่ของตน 6. มีความสามารถประยุกต์ความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ 7. มีความรู้เกี่ยวกับความต้องการในงานอาชีพของตลาดแรงงาน 8. มีความสามารถในการจัดการห้องปฏิบัติงานและโรงฝึกงาน ด้านการสอน 9. มีการเตรียมการสอนอย่างดี 10. สามารถเลือกใช้วิธีสอนได้อย่างเหมาะสม					

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. วางแผนการสอนอย่างมีระบบ 12. สามารถเลือกใช้สื่อได้เหมาะสมกับเรื่องที่สอน 13. สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 14. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน 15. รู้จักปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันเสมอ 16. สามารถสาธิตงานช่างได้อย่างถูกต้องขั้นตอนและเข้าใจง่าย 17. สามารถสรุปเนื้อหาในการสอนให้เข้าใจได้ง่าย					
ด้านบุคลิกภาพ					
18. มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ 19. แต่งกายได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ 20. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 21. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 22. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี 23. มีอารมณ์ ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส 24. มีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงาน 25. มีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ 26. มีวินัยในการทำงาน รักษาเวลาเป็นอย่างดี					
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
27. เป็นกันเอง อ่อนน้อมถ่อมตนและเข้ากับผู้อื่นได้ 28. รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน 29. สามารถวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน	ระดับทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30. ช่วยเหลือบริการสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สังคม 31. มองบุคคลอื่นในแง่ดี 32. ติดตามไต่ถามทุกข์สุขของผู้เรียนเสมอ 33. ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนมีปัญหา 34. รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และนำมาพิจารณาปรับปรุงตนเอง					
ด้านคุณธรรมและความประพฤติ					
35. มีความซื่อสัตย์ สุจริต 36. มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้อื่น 37. มีความยุติธรรม 38. มีระเบียบวินัย 39. มีความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงาน 40. ประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี 41. มีความประหยัด มัธยัสถ์ 42. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 43. มีน้ำใจ มีความรักและปรารถนาดีต่อผู้เรียนในทางที่ถูกต้องควร					
ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว					
44. ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในเรื่องปัญหาส่วนตัวได้ 45. ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในเรื่องการประกอบอาชีพได้ 46. ให้โอกาสผู้เรียนพบได้อย่างสะดวก 47. รักษาความลับของผู้เรียนได้ 48. แนะนำให้ผู้เรียนรู้แหล่งที่จะไปค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม 49. แนะนำให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนได้ 50. มีความเข้าใจ เห็นใจผู้เรียนที่ประสบปัญหาต่างๆ เช่น ด้านการเรียน					

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

คำชี้แจง ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงาน โปรดเขียนลงในช่องว่างข้างล่างนี้

1. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

.....

.....

.....

2. ด้านการสอน

.....

.....

.....

3. ด้านบุคลิกภาพ

.....

.....

.....

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

.....

.....

.....

5. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ

.....

.....

.....

6. ด้านการให้คำปรึกษาและแนะแนว

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
วัลลภา นาคมี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว วัลลภา นาคมี
วันเดือนปีเกิด	24 มกราคม 2517
สถานที่เกิด	เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	828/1 หมู่ 3 ซอยวัดเขื่อนขันธ์ ตำบลรัษฎา อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี พิษณุโลก
พ.ศ. 2538	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก
พ.ศ. 2545	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร