

ชื่อเรื่อง	รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึก ตามมุมมองของ บุคลากรฝึก ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย	
ผู้วิจัย	ประภัสสร ประจันตะเสน	ปริญญา ศศ.ม. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา)
กรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ดร.เอนก ศิลปนิลมาลย์	ประธานกรรมการ
	ดร.สุณี สาธิตานันต์	กรรมการ
	ผศ.ไพศาล เอกะกุล	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2548

บทคัดย่อ

จากปัญหาของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายที่ พบว่า การจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกให้มีความรู้ ความสามารถ ไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากรฝึก ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกตามมุมมองของบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย บุคลากรฝึก และนักวิชาการฝึกอาชีพ รวมจำนวนทั้งสิ้น 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือเอกสารรายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย และกิจกรรมเส้นแบ่งเวลา (Time line) ตลอดจนชุดคำถาม เทปบันทึกเสียง และผู้ช่วยนักวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเสวนาแบบประชุมกลุ่มอย่างเข้มข้น (Focus Group Discussion) กับกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการ โดยการศึกษาเอกสารแล้วนำมาสรุปข้อมูล ทำกิจกรรมเส้นแบ่งเวลาเพื่อสร้างภาพบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนา นำข้อมูลที่ได้จากการเสวนาแบบประชุมกลุ่มอย่างเข้มข้น มาตีความวิเคราะห์หารูปแบบที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัญหาของบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย คือ การจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกให้มีความรู้ ความสามารถในการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังแรงงานที่ประสงค์จะเข้าทำงานทำในตลาดแรงงานไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากรฝึก

2. บุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายได้สร้างภาพบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนาาร่วมกัน 13 ตัวชี้วัด ดังนี้ (1) สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา (2) มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในงานที่สอนอย่างลึกซึ้ง (3) มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน (4) ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน (5) มีบุคลิกภาพที่ดี (6) ใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย อธิบายเข้าใจง่าย ยกตัวอย่างชัดเจน (7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (8) รู้จักเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับการสอนในแต่ละหัวข้อวิชาโดยยึดผู้เข้ารับการศึกษาเป็นศูนย์กลาง (9) มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ (10) สามารถเขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอนและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ช่วยฝึกให้มีประสิทธิภาพได้ (11) มีความรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่สอน (12) สามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้เข้ารับการศึกษาได้ในทุกๆ ด้าน (13) มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรฝึกที่บุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ต้องการ และยอมรับทำให้บุคลากรฝึกมีคุณภาพมี 5 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบการฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมในการอบรมครั้งหนึ่ง (2) รูปแบบการฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) (3) รูปแบบการนิเทศงาน (4) รูปแบบการให้ทุนหรืออนุญาตให้ไปศึกษาต่อ (5) รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning Model)

4. ได้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ปี 2549

The research findings were shown as follow :

1. The management to develop the skills and knowledge of the trainers of Nong Khai Career Development Center, whose responsibility was to train the labor forces to be skillful and knowledgeable desired by the market places, did not comply with the objectives of the trainers.

2. The trainers of Nong Khai Career Development Center collaboratively developed an image of desirable trainers which included 13 indicators ; namely, (1) ability in creating a lively learning atmosphere, (2) being competent and skillful in teaching, (3) ability in problem solving, (4) collaboration in corporate development and having positive attitudes towards the center and colleagues, (5) good personality, (6) ability to use advanced teaching aids, ability in explanation and exemplification, (7) being creative and enthusiastic in self-development, (8) ability in choosing an appropriate teaching method especially student-centered technique, (9) ability in knowledge dissemination, (10) producing handouts and developing training materials more effectively, (11) understanding in the objectives of the curriculum, (12) being a good model for the trainee, and (13) being energetic and dedicated to work.

3. The training model created and recognized by the trainers of Nong Khai Career Development Center consisted of 5 components ; namely, (1) a training model with a variety of activities, (2) on the job training model, (3) supervision model, (4) funding or study-leave support model, and (5) self-learning model.

4. An action plan for trainer development of Nong Khai Career Development Center was formulated.