

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ประสิทธิภาพของการฝึกอาชีพพระยะสัน สำหรับประชาชนของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

เรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์¹

ณัฐพล ชันธไชย²

พนิดา ชินสุพลา³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินประสิทธิผลของการฝึกอาชีพพระยะสันของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลของการฝึกอาชีพพระยะสันของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร และเพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหและอุปสรรคของการฝึกอาชีพพระยะสันของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ดำเนินวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนฝึกอาชีพทั้ง 10 แห่ง มีกลุ่มตัวอย่าง 120 คน และโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพพระยะสัน ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอาชีพมีประสิทธิภาพต่อผู้รับการฝึกอาชีพ กล่าวคือ มีการพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและหน่วยงานและการบริหารจัดการฝึกอาชีพของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครในด้านสถาบัน ด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีผลต่อประสิทธิผลในการฝึกอาชีพพระยะสัน ผู้วิจัยเสนอแนะว่ารัฐควรจัดอบรมหลักสูตรอาชีพพระยะสัน เน้นหลักสูตรอาชีพสำคัญ และหลักสูตรอาชีพด้านบริหารจัดการและบริการทุกภาคส่วนยึดถือมาตรฐานแรงงานฝีมือเดียวกัน ทดสอบมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพยอมรับรองรับให้ และ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครควรปรับเพื่อรองรับ “ประเทศไทย 4.0” โดยเฉพาะด้านดิจิทัล เพื่อให้ผู้ฝึกอาชีพนำไปประกอบอาชีพ และติดตามความก้าวหน้าได้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอาชีพพระยะสัน กรุงเทพมหานคร ประสิทธิภาพ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
58/8 ม.อารีย์ผกา ซอยนาคนิวาส 6 ถนนนาคนิวาส ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร 10230
e-mail: ruangchai@matichon.co.th

² รองศาสตราจารย์ ผู้อำนวยการหลักสูตรคุุณบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ
1767 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ
e-mail: Khantachai@gmail.com

³ อาจารย์, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนน รามคำแหง แขวง ห้วยหมาก เขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
e-mail: panidachin@hotmail.com

Human Resource Development: Effectiveness of Short Vocational Training Courses of Vocational Training Schools of Bangkok Metropolitan Administration.

Ruangchai Sapnirund¹

Nathabhol Khanthachai²

Panida Chinsuvapala³

Abstract

This research aimed to evaluate the effectiveness of the short vocational training courses of BMA vocational training schools, to investigate the variables affecting the effectiveness of the short vocational training courses, and to provide solutions to the obstacles of the short vocational training courses. The researcher collected data by means of questionnaires from a sample of 120 trainees from ten vocational training schools and conducted in-depth interviews with experts working for the short vocational training courses. It was found that the short vocational training courses resulted in an improvement in the vocational trainees' competence, career advancement, and dedication to work and charities. Meanwhile, the management of BMA vocational training courses significantly affected the effectiveness of the training programme. It was recommended that the government establish that people take vocational training courses for the most in-demand jobs, as well as management and hospitality. Every sector hold itself to the same standards and have the standards tested regularly by the government. Certificates should also be awarded. Finally, BMA vocational training courses should also raise their potential to accommodate "Thailand 4.0," especially in terms of digital technology.

Keywords: Human resource development, Short vocational training courses, Bangkok Metropolitan Administration, Effectiveness

¹ Ph.D. Candidate, Ph.D. Programme in Public Policy and Management, Kasem Bundit University
58/8 Arya Paka village, Naknivas 6, Naknivas Road, Lad Phrao Bangkok 10230
e-mail: ruangchai@matichon.co.th

² Associate Professor, Director of Ph.D. Programme in Public Policy and Management, Kasem Bundit University
1767 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250
e-mail: Khanthachai@gmail.com

³ Lecturer, Public Administration, Ramkhamhaeng University.
2086 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bang kapi, Bangkok 10240
e-mail: panidachin@hotmail.com

บทนำ

ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในปี ค.ศ.2012-2013 ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 57 เวียดนามอยู่ในอันดับที่ 40 และประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 8 จาก 9 ประเทศ (ไม่รวมประเทศพม่า) (World Economic Forum, 2013:382-519) และโดยที่ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เป็นตัวประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของขีดความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงสามารถได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Pace et.al., 1991)

โรงเรียนฝึกอบรมอาชีพกรุงเทพมหานครเป็นสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นผลิตแรงงานที่มีคุณภาพออกสู่สังคม ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ให้เป็นแรงงานที่มีทักษะและคุณภาพตามความต้องการของนักลงทุน รวมทั้งสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นไปในมาตรฐาน เท่าเทียมประเทศเพื่อนบ้าน การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับสภาพการจัดการฝึกอาชีพ พระยาศรีของโรงเรียนฝึกอบรม

กรุงเทพมหานครในปัจจุบัน ให้มีมาตรฐานทันสมัย และมีประสิทธิภาพ (กรุงเทพมหานคร, 2545)

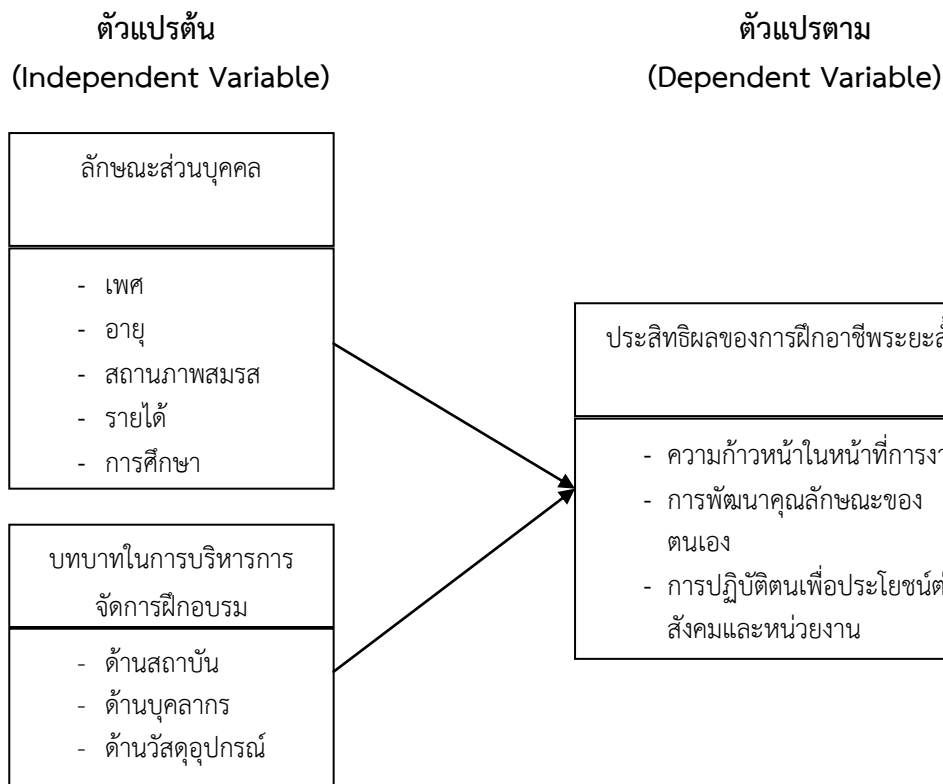
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการอบรมฝึกอาชีพพระยาศรีของโรงเรียนฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อระบุมูลเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการอบรมฝึกอาชีพพระยาศรีของโรงเรียนฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการอบรมฝึกอาชีพพระยาศรีของโรงเรียนฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. เพื่อกำหนดมาตรการทางด้านนโยบายในการกำหนดแนวทาง และบทบาทที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการของโรงเรียนฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร และผู้เข้าฝึกอบรม
2. เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย (Conceptual Framework for Research)

การออกแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย (Methodology) ให้เป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สนับสนุนเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ที่แม่นยำเชื่อถือได้ (Reliability) และการยอมรับได้ (Creditability) แบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) การศึกษาจากเอกสาร (Literature Review) 2) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และ 3) การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้น ทั้ง 17 หลักสูตร จากโรงเรียนฝึกอาชีพทั้ง 10 แห่ง จำนวน 1,379 คน (วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร, 2557) โดยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Samuel B. Green (ณัฐพล ชันธิไชย, 2557) ตามสูตรการคำนวณดังนี้ $n \geq 50 + 8(p)$ เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง, p = จำนวนตัวแปรอิสระ แทนค่า $n = 50 + 8(8) = 114$ คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยประมาณ 120 คน

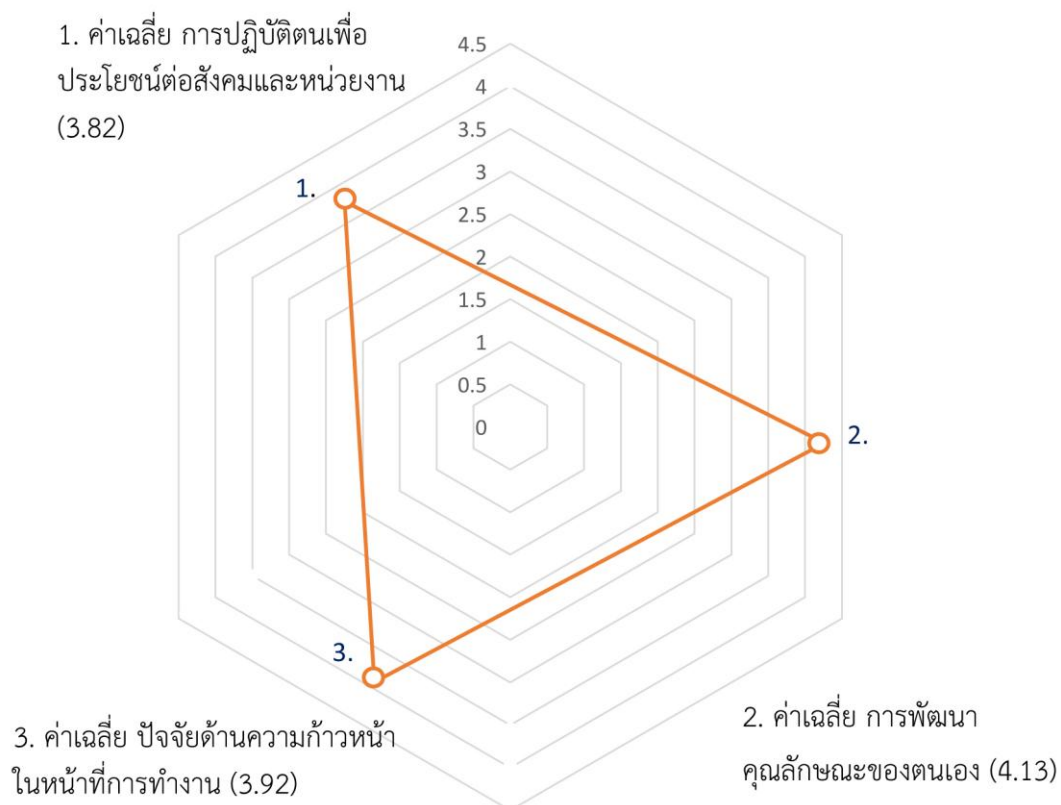
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งข้อมูลจาก กลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากโรงเรียนฝึกหัดอาชีพรุงเทพมหานครทั้ง 10 แห่ง ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน โดยจำกัดระยะเวลาว่าจะต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมาเนื่องจากหลักปีดังกล่าวได้มีการยกมาตรฐานหลักสูตรและกระจายไปตามโรงเรียนฝึกอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการส่งแบบสอบถามไปให้ตอบ และสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพของกรุงเทพมหานคร และกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพ

ผลการวิจัย

ประสิทธิผลของการฝึกอาชีพระยะสั้น

การฝึกอาชีพมีประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กล่าวคือ หลังการฝึกอบรมมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง และมีการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและหน่วยงานในระดับ 3.82, 4.13 และ 3.92 ตามลำดับจากคะแนนเต็ม 5.0 คะแนน (ภาพประกอบที่ 2)



ภาพประกอบที่ 2 ระดับประสิทธิผลของการฝึกอาชีพระยะสั้น

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ($F = 11.446$ และ $P < 0.001$) ต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม ได้ร้อยละ 34.5 – 37.8 หรือมากกว่าหนึ่งในสามของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ($F = 41.340$ และ $P < 0.001$) ต่อประสิทธิผลด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ได้ร้อยละ 67.0 – 68.7 หรือประมาณมากกว่ากึ่งหนึ่งของประสิทธิผลของการฝึกอบรม ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationships) อย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ได้แก่ เพศของผู้เข้าฝึกอบรม ($\beta_{\text{เพศ}} = 0.239$, $P < 0.001$) อายุของผู้เข้าฝึกอบรม ($\beta_{\text{อายุ}} = 0.173$, $P < 0.01$) สถานภาพการสมรสของผู้เข้าฝึกอบรม ($\beta_{\text{สถานภาพการสมรส}} = 0.130$, $P < 0.05$) อาชีพของผู้เข้าฝึกอบรม ($\beta_{\text{อาชีพ}} = 0.410$, $P < 0.001$) การศึกษาของผู้เข้าฝึกอบรม ($\beta_{\text{การศึกษา}} = 0.723$, $P < 0.001$) กล่าวคือ ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่เป็นเพศชาย เป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานสูง ในทางกลับกัน ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่เป็นหญิง มีด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานต่ำกว่า ทั้งนี้เพราะว่าในสังคมไทยเพศชายมักจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานสูงกว่าเพศหญิง

ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีอายุมาก เป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมากกว่าผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีอายุน้อย เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากมีความมุ่งมั่นในหน้าที่การทำงานสูงกว่า

ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีสถานภาพการสมรส เป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานสูง ในทางกลับกัน ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีสถานภาพโสดมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานต่ำกว่า ทั้งนี้เพราะว่าผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีสถานภาพสมรส มีความสนใจในการฝึกอบรมอาชีพพระยาสันมากกว่าผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีสถานภาพโสด

ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่ยังไม่มีอาชีพ เป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมากกว่าผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีอาชีพ เนื่องจากผู้ที่ยังไม่มีอาชีพจะสนใจและตั้งใจฝึกอบรม

ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีการศึกษาสูง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมากกว่าผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีการศึกษาต่ำ

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ($F=10.676$ และ $P < 0.001$) ต่อประสิทธิผลด้านการพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง ได้ร้อยละ 32.8- 36.2 หรือประมาณหนึ่งในสี่ของประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Casual Relationships) อย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง ได้แก่ สถานภาพการสมรสของผู้เข้าฝึกอบรม ($\beta_{\text{สถานภาพการสมรส}} = 0.254$, $P < 0.01$) อาชีพของผู้เข้าฝึกอบรม ($\beta_{\text{อาชีพ}} = 0.277$, $P < 0.001$) รายได้ของผู้เข้าฝึกอบรม ($\beta_{\text{รายได้}} = 0.207$, $P < 0.05$) การศึกษาของผู้เข้าฝึกอบรม ($\beta_{\text{การศึกษา}} = 0.432$, $P < 0.001$) กล่าวคือ ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันที่มีสถานภาพการสมรส

เป็นผู้ที่มีการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองสูง ในทางกลับกันผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยะสันที่มีสถานภาพโสดมีการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองต่ำกว่า

ผู้เข้าฝึกอบรมระยะสันที่ยังไม่มีอาชีพเป็นผู้ที่จะมีการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองมากกว่าผู้ที่เข้าอบรมอาชีพพระยะสันที่มีอาชีพแล้ว เนื่องมาจากผู้ยังไม่มีอาชีพจะสนใจและตั้งใจฝึกอบรม

ผู้เข้าฝึกอบรมระยะสันที่มีรายได้น้อย เป็นผู้ที่มีการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองมากกว่าผู้เข้าฝึกอบรมระยะสันที่มีรายได้มาก เนื่องจากผู้ที่มีรายได้น้อย สนใจและตั้งใจฝึกอบรมมากกว่าผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยะสันที่มีรายได้มาก

ผู้เข้าฝึกอบรมระยะสันที่มีการศึกษาสูงกว่าเป็นผู้ที่มีการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองมากกว่าผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยะสันที่มีการศึกษาต่ำ

อาชีพมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลของการฝึกอาชีพพระยะสันในด้านการทำประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม ($\beta_{อาชีพ} = -0.442$) กล่าวคือ ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่ยังไม่มีอาชีพ เป็นผู้ทำประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมมากกว่าผู้ที่มีอาชีพแล้ว

การบริหารการฝึกอบรม

บทบาทในการบริหารการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.839, P < 0.001$) กับประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก กล่าวคือ การบริการการฝึกอบรมอาชีพพระยะสัน

ที่มีบทบาทเหมาะสม เช่น มีการวางแผนการบริการฝึกอบรมจัดหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการ และมีความเอาใจใส่ต่อการจัดฝึกอบรม ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูง

บทบาทในการบริหารการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.727, P < 0.001$) กับประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงว่าการบริหารจัดการฝึกอบรมที่ดีทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพระยะสันมีประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง

บทบาทในการบริหารการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.802, P < 0.001$) กับประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงว่า การบริหารจัดการฝึกอบรมที่ดีทำให้ ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพระยะสัน มีประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองสูง

บทบาทในการบริหารการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.771, P < 0.001$) กับประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติตนเองเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและหน่วยงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงว่า การบริหารจัดการฝึกอบรมที่ดีทำให้ ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยะสัน มีประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติตนเองเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและหน่วยงานสูง (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ และบทบาทในการบริหารการฝึกอาชีพ กับประสิทธิผลของการฝึกอาชีพ (ค่า β และ R^2)

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิผลของการฝึกอาชีพ				
	β				R^2
	ประสิทธิผล	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การพัฒนาตนเอง	ประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	
ลักษณะส่วนบุคคล					34.5-37.8
เพศ	NS	0.239***	NS	NS	
อายุ	NS	-0.173**	NS	NS	
สถานภาพสมรส	0.189*	0.130*	0.254***	NS	
รายได้	NS	NS	-	NS	
การศึกษา	0.446***	0.723***	0.207***	NS	
อาชีพ	-0.392***	-0.410***	0.432***	-0.442***	
			-		
			0.277***		
บทบาทในการบริหารการจัดการฝึกอาชีพ	0.839***	0.727***	0.802***	0.771***	

หมายเหตุ: * $P < 0.05$ NS = ไม่มีนัยสำคัญ (Non-Significant)
 ** $P < 0.01$
 *** $P < 0.001$

บทบาทในการบริหารการฝึกอบรมด้านสถาบัน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.847$, $P < 0.001$) กับประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยเป็นอิทธิพลในเชิงบวก แสดงว่าการบริหารการฝึกอาชีพด้านสถาบันที่ดีมีผลทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันมีประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

บทบาทในการบริหารการฝึกอบรมด้านบุคลากรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.829$, $P < 0.001$) กับประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยเป็นอิทธิพลในเชิงบวก แสดงว่าการบริหารการ

ฝึกอาชีพด้านบุคลากรที่ดีมีผลทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันมีประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

บทบาทในการบริหารการฝึกอบรมด้านวัสดุ อุปกรณ์ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.365$, $P < 0.001$) กับประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยเป็นอิทธิพลในเชิงบวก แสดงว่าการบริหารการฝึกอบรมด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่ดีมีผลทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพพระยาสันมีประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เนื่องจากผู้บริหารการ

ฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารการ

ฝึกอบรมด้านวัสดุอุปกรณ์สูง (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทในการบริหารการฝึกอาชีพด้านต่าง ๆ กับประสิทธิผลในการฝึกอาชีพ (ค่า β)

บทบาทในการบริหาร การฝึกอาชีพ	ประสิทธิผล การฝึกอาชีพ (β)
ด้านสถาบัน	0.847***
ด้านบุคลากร	0.829***
ด้านวัสดุ อุปกรณ์	0.368***

หมายเหตุ: *** $P < 0.001$

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อประสิทธิผลของการฝึกอาชีพ มากกว่าหนึ่งในสามของประสิทธิผลของการฝึกอบรม

2. บทบาทในการบริหารการฝึกอาชีพมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ กับประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยเป็นอิทธิพลในเชิงบวก การบริหารการฝึกอบรมที่ดีทำให้การฝึกอาชีพมีประสิทธิผลสูง โดยมีผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพัฒนาลักษณะของตนเอง และมีการปฏิบัติตนเองเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และหน่วยงานสูง

3. สภาพปัญหาในการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้กับประชาชนของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1) ด้านหลักสูตร หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่จัดฝึกอบรมให้กับประชาชนของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มองตลาดแรงงาน พบว่ายังขาดความเหมาะสม ดังนี้

- หลักสูตรการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรระยะสั้น สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพได้ทันที

- หลักสูตรฝึกอบรมมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อแรงงานกลุ่มฝีมือแรงงานที่ต้องการคุณวุฒิระดับสูง และยังมีวิชาชีพที่สอนเป็นภาษาต่างประเทศ แต่มีหลักสูตรภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร

- หลักสูตรฝึกอบรมมีการปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยโรงเรียนได้มีการพยายามจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นที่ต้องประกอบใช้ในการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เรียนจบแล้วสามารถทำงานได้ทันที แต่มีปริมาณไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน

- ระยะเวลาการจัดการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรมีความเหมาะสมแล้ว แต่อาจเพิ่มเติมวันเสาร์ หรือวันอาทิตย์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานในวันปกติด้วย

2) ด้านผู้สอน บุคลากร และ วิทยาการ

- โรงเรียนฝึกออาชีพได้รับการสนับสนุนจัดหาครูผู้สอนหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาด แต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด และขาดแคลนครูผู้สอนในบางวิชา ผู้ที่มาสอนต้องมีจิตอาสาและรักงานสอนจริง ๆ เนื่องจากกลุ่มผู้เรียนมีความหลากหลายด้านอายุ วุฒิ การศึกษา รายได้ ครูบางคนมีความรู้แต่ขาดทักษะการสอน

- ปัจจุบันครูและวิทยาการที่สอนให้ความรู้ในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานครมีจำนวนค่อนข้างเพียงพอ โดยการจัดให้ครูผู้สอน 1 คน สอนใน 1 วิชา ในแต่ละรอบของการเปิดภาคเรียนทั้งภาคเช้า ภาคบ่าย และภาคค่ำตลอดทุกภาคเรียน ในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุ ย้ายหน่วยงาน หรือลาออกทางสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จะจัดสอบเพื่อทดแทนอัตราที่ขาดหายไป แต่อาจล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของการสมัครเรียนของประชาชนในวิชาที่บุคลากรขาดหายไป

3) ด้านทรัพยากรสนับสนุน และ วัสดุ อุปกรณ์

- วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยี ทางโรงเรียนพยายามจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เรียนจบแล้วสามารถทำงานได้ทันที แต่มีปริมาณไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน

- วัสดุ อุปกรณ์ยังไม่เพียงพอ และยังขาดความทันสมัย ควรมีส่วนร่วมทำหลักสูตรกับสถานประกอบการและมีการฝึกงานในสถานที่จริง เพื่อให้มีความทันสมัยและเกิดทักษะจากการปฏิบัติงานจริง

- งบประมาณที่ทางโรงเรียนได้รับมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปิดหลักสูตรที่เป็นความต้องการของผู้เรียนและนำไปใช้ได้จริง เปิดตามงบประมาณที่ได้รับ แต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน

4) ด้านกระบวนการ (Process) ของโรงเรียนฝึกออาชีพระยะสั้นสำหรับประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการเรียนการสอน

- ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะด้านสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาวิทยาการด้านการจัดทำสื่อการสอนเทคนิคการสื่อสารเพื่อถ่ายทอด และการจัดวางแผนหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกออาชีพยังไม่เหมาะสม เพียงพอกับความต้องการของผู้ฝึกออาชีพทั้งด้านจำนวนและคุณภาพ

- กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีรูปแบบที่หลากหลายทั้งการให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติโดยยึดผู้ฝึกออาชีพเป็นสำคัญ เพราะผู้ฝึกออาชีพในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันทางด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ รวมถึงพฤติกรรมและสถานะทางสังคม จึงจำเป็นที่ครูผู้สอนต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาผู้ฝึกออาชีพแต่ละรายเป็นกรณีไป เพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้ฝึกออาชีพแต่ละบุคคล เน้นหนักในแต่ละเรื่องตามผู้ฝึกอชีพแต่ละคน แต่ละพฤติกรรมการเรียนรู้ รวมถึงครูผู้สอนควรสอดแทรกวิธีการสอนที่หลากหลาย เช่น การเรียนนอกสถานที่จากแหล่งเรียนรู้ แหล่งชุมชน แหล่งอาชีพภายนอก การนำผู้ฝึกอชีพไปทัศนศึกษาในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการประกอบอาชีพของแต่ละ

ละวิชา เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนครบถ้วนสมบูรณ์ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

- กระบวนการจัดฝึกอาชีพยังไม่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้ฝึกอาชีพแต่ละคน โดยต้องให้ผู้ฝึกอาชีพแต่ละคนสามารถสร้างผลงานหรือผลิตภัณฑ์จากความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอาชีพในหลักสูตรวิชานั้น ๆ รวมทั้งต้องสามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์นั้นได้ รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรเน้นผู้ฝึกอาชีพเป็นสำคัญ

- กระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการสอนด้านทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไปทั้งสองอย่าง แต่ยังไม่เน้นทางด้านปฏิบัติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้

ด้านกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน

การจัดกระบวนการบริหารจัดการ ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันใน 2 ประเด็นสำคัญอันเป็นข้อจำกัดในการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ การได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การขาดการกระจายอำนาจในการบริหาร คือยังยึดการปฏิบัติตามแนวทางของกรุงเทพมหานครเป็นหลัก

- การบริหารจัดการ ขาดด้านความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง และการกระจายอำนาจการบริหารสู่โรงเรียนยังมีน้อย

- ยังขาดการบริหารจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และกฎระเบียบทางราชการที่ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารหลักสูตรและการเป็นเครือข่ายทางการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะ

บทบาทของโรงเรียนฝึกอาชีพพระยาสัน กรุงเทพมหานครต่อสังคม และประเทศชาติควรเน้นในประเด็นสำคัญ คือ การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และการสร้างการมีส่วนร่วมจากองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้รับการยอมรับในระดับสากล ดังนี้

- 1) โรงเรียนควรกำหนดแนวทางการฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานไทยมีความเข้มแข็ง ยั่งยืน มีคุณค่า เพื่อฝึกทักษะให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านฝีมือและปลูกฝังเจตคติที่ดีสอดแทรกคุณธรรม โดยได้ทำการพัฒนาหลักสูตรสั้น ๆ ตามความต้องการของประชาชนผู้ว่างงาน ลดขั้นตอนการขออนุมัติใช้หลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ทำความร่วมมือกับสถานประกอบการไว้รองรับผู้จบการฝึกอาชีพพระยาสัน จบแล้วจะได้ทำงานหรือหาสถานประกอบการไว้รองรับผู้จบหลักสูตรการฝึกอบรม

- 2) โรงเรียนฝึกอบรมอาชีพ กรุงเทพมหานครมีบทบาทในการช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนการผลิตแรงงานฝีมือในแต่ละสาขาอยู่แล้ว แต่ต้องเพิ่มความรู้ ความสามารถแก่ผู้เรียนให้มากกว่าเดิม เช่น การเพิ่มทักษะในด้านการเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ

- 3) การร่วมพัฒนาหลักสูตร พัฒนาครูผู้สอน รวมถึงส่งเสริมด้านเทคโนโลยี ควบคุมดูแลการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร

4) ควรมีการคัดเลือกผู้สอนโดยการ
สอบคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ตรงกับหลักสูตรที่เปิด
สอนทั้งด้านความรู้และด้านปฏิบัติ

5) ควรมีการคัดเลือกผู้สอนที่มี
ความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน และมี
จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมี

ความรู้ด้านการวัดผล ประเมินผลผู้เรียน และ
สามารถจัดทำเอกสารการสอนได้

6) ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้
ให้แก่ครูผู้สอนในสาขาที่สอน เพื่อให้การเรียน
การสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และ
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

References

- Bangkok Metropolitan Administration. (2545). **The 6th Bangkok Metropolitan Development Plan, Educational Sector: Human Resource and Social Development (2545-2549)**. Bangkok: Office of Strategy and Evaluation.
- Nathabhol Khanthachai. (2557). Article Review “Green, Samuel B.(1991). “How Many Subjects Dose it Take to Do a Regression Analysis?” Multivariate Behavioral Reasearch, 26(3): 499-510” **Kasam Bundit Journal** Vol.15(1): 141-144.
- Pace, R.W., et.al.. (1991). **Human Resource Development**. Prentice-Hall.
- World Economic Forum. (2013). **The Global Competitiveness Report 2012-2013**. Switzerland: Weforum.