

บทที่ 1

โครงการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม นักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 (สายช่าง)

วัตถุประสงค์

สืบเนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำแผนหรือเร่งรัดการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2540 จากแนวทางดำเนินการได้กำหนดดำเนินการเร่งรัดพัฒนานักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 ให้มีทักษะในการสอนโดยได้อนุมัติให้สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินโครงการฝึกอบรมนักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 (สายช่าง) เพื่อพัฒนาฝีมือ โดยเน้นกลุ่มผู้ปฏิบัติทางด้านช่าง ให้มีความรู้และมีความสามารถด้านทักษะฝีมือเข้มข้น สามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะฝีมือได้ เช่นเดียวกับครูฝึกฝีมือแรงงานและจากโครงการดังกล่าว ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานบางท่าน พิจารณาเห็นว่ายังมีครูฝึกฝีมือแรงงานบรรจุใหม่บางคน มีความรู้และทักษะไม่เพียงพอที่จะสอนผู้รับการฝึก จึงได้ขออนุมัติกรมส่งครูฝึกฝีมือแรงงานดังกล่าวเข้ารับการอบรม และกรมได้มีข้อสั่งการ ให้ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่เข้ารับการอบรมด้วย (ภาคผนวก ก.) ซึ่งการฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นลงแล้ว

แม้ว่าจะมีการประเมินผลการอบรมโดยผู้เข้าอบรมทันทีหลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว และผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่พอใจ แต่ก็ควรจะติดตามผลการฝึกอบรมหลังจากผู้ผ่านการอบรมได้กลับไปปฏิบัติงานแล้ว ระยะเวลาหนึ่ง เพื่อทราบว่าผู้ผ่านการอบรม ได้นำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ในการสอนผู้รับการฝึกมากน้อยเพียงใด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมหรือไม่ โดยการสอบถามจาก หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมหากไม่ได้ประเมินผลหรือประเมินผลไม่ตรงตามเป้าหมายก็จะทำให้การฝึกอบรมขาดประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) หลังจากผ่านการอบรมแล้วกลับไปปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานต้นสังกัดว่าได้นำความรู้ ทักษะฝีมือที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการฝึกอบรมดังกล่าวหรือไม่ ผู้ประเมินจึงได้จัดทำโครงการติดตามประเมินผล การฝึกอบรมนักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 (สายช่าง) ขึ้นโดยมีความต้องการทราบ

ความสำเร็จในการนำทักษะฝีมือไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรค ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการฝึกอาชีพและครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่เพื่อจะได้รายละเอียดข้อมูลจากการติดตามประเมินผล นำไปใช้ประกอบการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมนักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 (สายช่าง) ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบข้อมูลว่าหลังจากจบการอบรมไปแล้วระยะหนึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ระดับใด
2. เพื่อนำข้อสรุปและเสนอแนะที่ได้จากการประเมินผลการฝึกอบรม มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องสำหรับการฝึกอบรมในรุ่นต่อไป
3. เพื่อพิจารณาเสนอแนะว่าควรจะอบรมหลักสูตรนี้ต่อไปหรือไม่ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูฝึกได้ทางหนึ่ง

ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาการนำความรู้ ทักษะฝีมือที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรนัก วิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีการศึกษา

1. สร้างแบบสอบถามและจัดส่งไปยังกลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ของผู้เข้าอบรม นักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 (สายช่าง) และครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ผ่านการอบรม โดยการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์
2. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลและเสนอแนะ
3. รายงานผลการประเมินแก่กรม ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกอบรม เพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กลุ่มอาชีพยกย

1. ผู้ผ่านการอบรม ซึ่งเป็นนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) และครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใน 4 กลุ่มอาชีพหลัก คือ กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างยนต์ กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้างและกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) ซึ่งดำเนินการฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2540

2. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน หัวหน้าฝ่าย(สายช่าง) และหัวหน้างาน(สายช่าง) ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

สิ่งที่ภาคีภาคีจะได้รับ

1. โครงการฝึกอบรมดังกล่าวสนองต่อนโยบายกรมในการพัฒนา นักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) ให้มีทักษะ สามารถทดแทนครูฝึกฝีมือแรงงานได้หรือไม่ ซึ่งจะมีผลต่อการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูฝึกได้ทางหนึ่ง

2. สามารถนำไปพิจารณาว่าควรมีการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) นี้ต่อไปหรือไม่ และหากจะดำเนินการอบรมต่อไปจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 (สายช่าง) ในสาขาช่างต่าง ๆ ให้มี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและบุคลากรฝึก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนตลอดจนครูฝึกนานาชาติ เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ ให้ทันต่อเทคโนโลยี การบริหารสมัยใหม่ รวมทั้งส่งเสริมให้สถานประกอบการ จัดฝึกอบรมพนักงานของตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรอื่นๆต่อไป โดยการวิเคราะห์วิจัย ความต้องการ ฝึกอบรมและ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดทำเอกสาร ตำราประกอบการฝึกอบรม ตลอดจนการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมครูฝึก พัฒนาเทคนิคการสอน การจัดการ และวิทยาการสาขาต่าง ๆ ให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี รวมทั้ง ให้คำปรึกษา แนะนำด้านเทคนิควิธีการสอนและการจัดการฝึกฝีมือแรงงาน

อเนกประสงค์

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

รับผิดชอบด้านงานธุรการ งานคลัง จัดซื้อ จัดจ้าง จัดเก็บ งานพัสดุ งานทะเบียนและ วุฒิบัตร ยานพาหนะและสถานที่

ฝ่ายแผนงานและประสานการพัฒนา

จัดทำแผนงานโครงการ งบประมาณ โครงการขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการฝึกอบรม จัดทำแผนงาน รายงานการฝึกอบรม ประชาสัมพันธ์ เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนา เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และงานห้องสมุด ติดตาม ประเมินผล ประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายพัฒนาข้าราชการ

รับผิดชอบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานทุก ๆ ระดับ ตลอดจน เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่ดีมีจริยธรรม คุณธรรม

กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการอุตสาหกรรม

ศึกษา วิจัย จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนาระบบและดำเนินการฝึกอบรมด้าน วิทยาการอุตสาหกรรม ได้แก่ งานช่างกลโรงงาน งานช่างเชื่อมและโลหะแผ่น รวมทั้งการจัด ทำตำราและเอกสารประกอบการอบรม

กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์

ศึกษา วิจัย จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนาระบบและดำเนินการฝึกอบรมด้าน วิทยาการก่อสร้าง สถาปัตยกรรมและอุตสาหกรรมศิลป์ ได้แก่ งานช่างก่อสร้าง และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ รวมทั้งการจัดทำตำราและเอกสารประกอบการอบรม

กลุ่มงานพัฒนาเทคนิคการสอนและการจัดการ

ศึกษา พัฒนา จัดทำปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม ให้คำปรึกษาแนะนำด้าน การพัฒนาเทคนิคการสอนและการจัดการ รวมทั้งการจัดทำตำราและเอกสารประกอบการอบรม

กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการเครื่องกล

ศึกษา วิจัย จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนาระบบและดำเนินการฝึกอบรมด้าน วิทยาการงานเครื่องกล ได้แก่ งานช่างยนต์และช่างเครื่องทำความเย็น รวมทั้งการจัดทำตำราและ เอกสารประกอบการอบรม

กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ศึกษา วิจัย จัดทำหลักสูตร พัฒนาระบบและดำเนินการฝึกอบรมด้านวิทยาการ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และงานคอมพิวเตอร์รวมทั้งการจัดทำ ตำราและเอกสารประกอบการอบรม

ตารางที่ 1 อัตรากำลังสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเภท	บรรจุ	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	รวม
- ระดับ 8	1	-	-	1
- ระดับ 8 ๑	3	2	-	5
- ระดับ 7/8	1	-	-	1
- ระดับ 7	1	-	-	1
- ระดับ 7 ๑	5	-	-	5
- ระดับ 6	5	-	-	5
- ระดับ 6 ๑	2	3	-	5
- ระดับ 3-5	5	3	3	11
- ระดับ 3-5/6	6	-	-	6
- ระดับ 2-4	2	-	-	2
- ระดับ 1-3	1	-	1	2
- ระดับ 1-3/4	1	1	-	2
ลูกจ้างประจำ				
ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4	4	-	-	4
ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3	2	8	-	10
พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น 2	1	1	-	2
พนักงานขับรถยนต์	2	-	-	2
รวม	42	18	4	64

* ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2540

ตารางที่ 2 หลักสูตรนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) สาขาต่าง ๆ
ดำเนินการอบรมในปีงบประมาณ 2540

หลักสูตร	ระยะเวลา
1. หลักสูตรช่างเครื่องยนต์	90 ช.ม.
2. หลักสูตรเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร	91 ช.ม.
3. หลักสูตรการเคาะฟันสิรงยนต์	120 ช.ม.
4. หลักสูตรช่างไฟฟ้าในรถยนต์	90 ช.ม.
5. หลักสูตรฝึกทักษะฝีมือแรงงาน สาขาช่างกลโรงงาน	156 ช.ม.
6. หลักสูตรช่างกลโรงงาน	120 ช.ม.
7. หลักสูตร Welding Instructor Course	168 ช.ม.
8. หลักสูตรฝึกทักษะฝีมือแรงงาน สาขาช่างเชื่อม	180 ช.ม.
9. หลักสูตรช่างเขียนแบบก่อสร้าง	180 ช.ม.
10. หลักสูตรช่างประปา	132 ช.ม.
11. หลักสูตรช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม	120 ช.ม.
12. หลักสูตรการตรวจซ่อมวิทยุ เทป และเครื่องบันทึกสัญญาณภาพ	300 ช.ม.
13. หลักสูตรครูฝึกคอมพิวเตอร์ระดับต้น	90 ช.ม.
14. หลักสูตรช่างพิมพ์มอเตอร์	78 ช.ม.
15. หลักสูตรช่างไฟฟ้า	120 ช.ม.
16. หลักสูตรเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น	90 ช.ม.

ตารางที่ 3 ผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง)
ในปีงบประมาณ 2540

หลักสูตร	รวม	เข้าฝึก/จบฝึก	
		ชาย	หญิง
1. หลักสูตรช่างเครื่องยนต์	10	10	-
2. หลักสูตรเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร	5	5	-
3. หลักสูตรการเคาะพ่นสีรถยนต์	11	11	-
4. หลักสูตรช่างไฟฟ้าในรถยนต์	8	8	-
5. หลักสูตรฝึกทักษะฝีมือแรงงาน สาขาช่างกลโรงงาน	12	12	-
6. หลักสูตรช่างกลโรงงาน	17	17	-
7. หลักสูตร Welding Instructor Course	14	14	-
8. หลักสูตรฝึกทักษะฝีมือแรงงาน สาขาช่างเชื่อม	7	6	1
9. หลักสูตรช่างเขียนแบบก่อสร้าง	14	14	-
10. หลักสูตรช่างประปา	10	4	6
11. หลักสูตรช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม	12	12	-
12. หลักสูตรการตรวจซ่อมวิทยุ เทป และเครื่องบันทึก สัญญาณภาพ	8	5	3
13. หลักสูตรครูฝึกคอมพิวเตอร์ระดับต้น	13	13	-
14. หลักสูตรช่างพิมพ์มอเตอร์	12	11	1
15. หลักสูตรช่างไฟฟ้า	8	8	-
16. หลักสูตรเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น	7	-	-
รวม	168	157	11

บทที่ 3

วิธีการประเมินผล

การประเมินผลครั้งนี้ เพื่อติดตามการนำความรู้ ทักษะฝีมือที่ได้ฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการฝึกอาชีพ (สายช่าง) สาขาต่าง ๆ ไปแล้วนำไปปฏิบัติงานโดยมีขอบเขตและวิธีการดำเนินการประเมินผล ดังนี้

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานจำนวน 160 คน ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 27 คน
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน(สายช่าง) จำนวน 133 คน

2. กลุ่มผู้ปฏิบัติ คือ กลุ่มนักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 สายช่าง และครูฝึกฝีมือแรงงานที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ในสายช่างซึ่งผ่านการฝึกอบรมจำนวน 168 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพทั่วไปของการนำความรู้ ทักษะฝีมือไปปฏิบัติงานได้ระดับใดโดยจำแนกแบบสอบถามเป็น 2 ชุด คือ

1. แบบสอบถามของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย

1. แบบสอบถามผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
2. หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน(สายช่าง)

ในแบบสอบถามของผู้บริหารจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่หน่วยงาน ตำแหน่งของผู้บริหาร

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมว่าได้นำ

ความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามของผู้ผ่านการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการอบรมประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและสาขาช่างที่เข้าอบรม

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการฝึกอบรม ความคิดเห็นในการฝึกอบรมตลอดจนข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 328 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนกลับซึ่งมีความสมบูรณ์และนำมาใช้เป็นข้อมูลในการติดตามประเมินผล จำนวน 252 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.83 ของแบบสอบถามที่ส่งไป (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งทางไปรษณีย์และได้รับกลับคืน

ลำดับ	สาขาช่าง	หลักสูตร	รวม	จัดส่ง		รวม	ส่งกลับ		ร้อยละ
				ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่		ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่	
1	ช่างกลโรงงาน	- ช่างกลโรงงาน รุ่นที่ 1	40	32	8	28	21	7	70
		- ช่างกลโรงงาน รุ่นที่ 2	12	-	12	12	-	12	100
2	ช่างเชื่อม	- Welding Instructor Course	17	-	17	15	-	15	88.23
		- ช่างเชื่อม	14	-	14	13	-	13	92.86
3	ช่างยนต์	- ช่างเครื่องยนต์	41	34	7	26	19	7	63.41
		- ช่างเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร	10	-	10	9	-	9	90
		- การเคาะพ่นสีรถยนต์	5	-	5	4	-	4	80
		- ช่างไฟฟ้าในรถยนต์	11	-	11	10	-	10	90.90
4	ช่างไฟฟ้า	- ช่างพันมอเตอร์	49	36	13	38	26	12	77.55
		- ช่างไฟฟ้า	12	-	12	10	-	10	83.33
5	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	- การตรวจซ่อมเทป โทรทัศน์และเครื่องบันทึกสัญญาณภาพ	12	-	12	11	-	11	91.67
		- คอมพิวเตอร์ระดับต้น	8	-	8	7	-	7	87.5
		- ช่างเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น	8	-	8	7	-	7	87.5
		- ช่างเขียนแบบก่อสร้าง	38	31	7	25	20	5	65.79
7	ช่างก่อสร้าง	- ช่างประปา	14	-	14	11	-	11	78.58
		- ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม	10	-	10	9	-	9	90
9	ผู้อำนวยการ สพร./ศพจ		27	27	-	17	17	-	62.96
		รวม	328	160	168	252	103	149	76.83

การประเมินผล

1. ผู้ประเมินผลได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ผ่านการอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มาวิเคราะห์โดยคำนวณหาร้อยละค่าคะแนนเฉลี่ย และพรรณาประกอบตาราง
2. ประมวลคำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดของผู้บริหารและผู้เข้ารับการอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไปแล้วจัดเรียงคำตอบตามลำดับความถี่

การศึกษากำหนดค่าจำกััดความของค่าบางค่าไว้

การศึกษากำหนดค่าจำกััดความของค่าบางค่าไว้ ดังนี้

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพร.) หมายถึง หน่วยฝึกอาชีพให้แก่ประชากรวัยทำงาน เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพในสาขาช่างที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลาง และระดับสูง ซึ่งมีพื้นที่ดำเนินการในระดับภาค (ภาคผนวก ข.)
2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (ศพจ.) หมายถึง หน่วยฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนวัยทำงาน เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพในสาขาช่างที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับต้น และระดับกลาง ซึ่งมีพื้นที่ดำเนินการในระดับจังหวัด (ภาคผนวก ข.)
3. นักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) หมายถึง ตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางฝึกอาชีพซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการในการจัดฝึกอาชีพหรือการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ บุคคลทั่วไปและลูกจ้าง เพื่อให้มีฝีมือในการทำงานหรือยกระดับฝีมือให้สูงขึ้น การจัดเตรียมอุปกรณ์ ช่วยฝึกในการคัดเลือกผู้ฝึก การติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อขอความร่วมมือเกี่ยวกับการฝึกและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง บุคคลเหล่านี้เป็นนักวิชาการ
4. ครูฝึกฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ชำนาญการด้านทักษะ (สายช่าง) ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการโดยแบ่งเป็นครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 1, 2 และ 3
5. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ที่มีความรับผิดชอบ บริหารและควบคุมงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพิจารณาวางแผนด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและปริมาณงาน

วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคโดยควบคุมตรวจสอบ การดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือกและประสานการฝึก ในกิจการ และฝึกพิเศษ การฝึกอาชีพด้านช่างต่าง ๆ เช่น ช่างไม้และก่อสร้าง ช่างกลโรงงาน ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งการจัดทำตำราและอุปกรณ์ช่วยฝึก ติดต่อกับสถานประกอบการ เพื่อขอความร่วมมือในการฝึกและการฝึกในกิจการ การส่งเสริมให้มีการฝึก ในสถานประกอบการและดำเนินการใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ที่อยู่ในความรับผิดชอบและตามที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ที่เป็นภารกิจของกรมในภูมิภาคเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนวัยทำงาน เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือสามารถประกอบอาชีพตนเองในสาขาช่างที่ต้องใช้เทคโนโลยี ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง รวมทั้งดำเนินการที่เกี่ยวกับงานประสานการพัฒนา ฝีมือแรงงานสตรี เด็ก และคนพิการ งานพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน และงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสาน การฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ) พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็นสรุปรายงานเสนอ แนะนำและดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในงานฝึกอาชีพ รวมทั้งการตอบ ปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของกรม และในฐานะ เป็นหัวหน้าส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในแผนพัฒนาจังหวัดของ จังหวัดที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

6. **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน** หมายถึง ผู้ที่มีความรับผิดชอบบริหารและ ควบคุมงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายกระทรวง และนโยบายของกรมฯ พิจารณาวางแผนด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับเป้าหมายและปริมาณงาน งานแผนมอบหมายงานวินิจฉัย สั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องใน การปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน โดยควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับการประสานการฝึก การฝึกอาชีพด้านช่างต่าง ๆ เช่น ช่างไม้และก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น เป็นต้น รวมทั้งการจัดทำตำราและอุปกรณ์

ช่วยฝึก ติดต่อกับสถานประกอบการ เพื่อขอความร่วมมือในการฝึกและการฝากฝึกในกิจการ การส่งเสริมให้มีการฝึกในสถานประกอบการและดำเนินการใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามพระราช บัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ที่อยู่ในความรับผิดชอบ และตามที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบและปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจของกรมในภูมิภาคโดยดำเนินการประสานงานร่วมกับ กองต่าง ๆ ในงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี เด็ก และคนพิการ งานพัฒนาบุคลากรฝึก และพัฒนาฝีมือแรงงาน งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน และงานที่เกี่ยวกับคณะกรรมการพัฒนา แรงงานและประสานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ) ตอบปัญหา ชี้แจงเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งและมอบหมาย เข้าร่วม ประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของกรมและในฐานะเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในสว นภูมิภาค จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาจังหวัดของจังหวัดในพื้นที่ฝึกรวม และให้คำ ปรีกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ควบคุมข้าราชการ และลูกจ้าง ในสังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

7. หัวหน้าฝ่ายช่างต่าง ๆ หมายถึง ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานพัฒนา ฝีมือแรงงานระดับฝ่าย ประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึก ยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพในชนบท การฝึกอาชีพแก่สตรี เด็ก และคนพิการ การฝึกพิเศษ ต่าง ๆ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมประชุมสัมมนาประสานงานกับธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตและบริการเพื่อการพัฒนา ฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง การฝึกในกิจการและการขอรับความสนับสนุนช่วยเหลือ ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก ควบคุมการใช้ การบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ อาคารสถานที่ของฝ่าย ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาชีพ เฉพาะที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความชำนาญสูงมาก และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

8. หัวหน้างานช่างต่าง ๆ หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประสานงานกับหัวหน้า ฝ่ายในการวางแผนการฝึกและทดสอบต่าง ๆ ของงานฝึกช่างยนต์ เช่น การฝึกเตรียมเข้า ทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกในสถานประกอบการและฝึกพิเศษ การฝึกอาชีพในชนบท การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การแข่งขันฝีมือแรงงาน การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อ ไปทำงานต่างประเทศ ทดสอบพิเศษ การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การฝึก งานวิชาการ เช่น การร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำตารางการฝึก การทดสอบ การจัดทำเอกสารประกอบ การฝึก ควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูฝึกให้ดำเนินไปตามแผนการฝึก ร่วมในการสอบคัดเลือกผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับ เตรียมการและดำเนินการสอน

ด้านทฤษฎีแก่ผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือในสถาบันฯและอบรมผู้เข้ารับ การฝึก
ประสานการฝากฝึกในกิจการและการฝึกในสถาบันฯ ติดต่อประสานงานกับสถาน
ประกอบการเพื่อขอความร่วมมือสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบดูแลอาคารฝึก
งานของฝ่าย ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาชีพเฉพาะที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความชำนาญสูง
และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 4

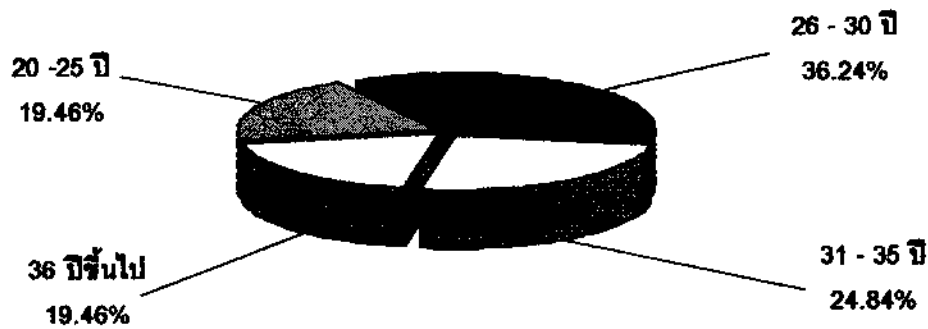
ภาพรวมของการติดตามประเมินผลการอบรม นักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าฝึกอบรม

1. อายุ

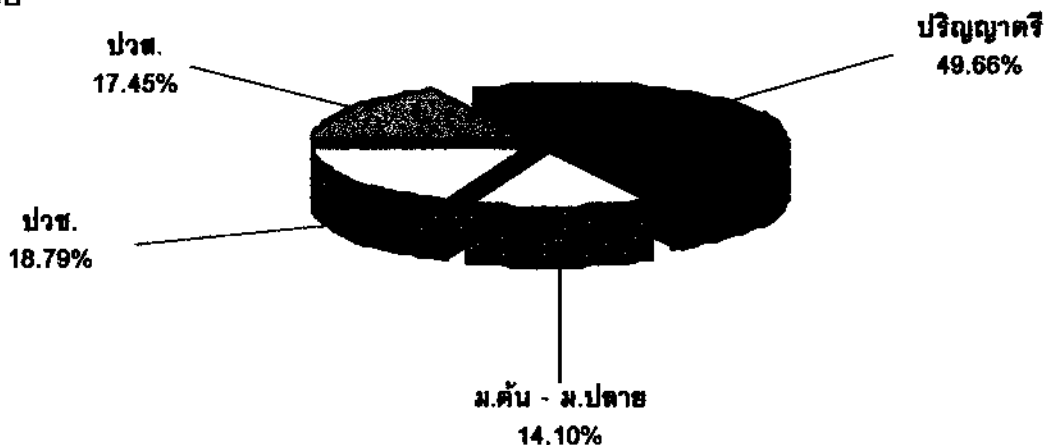
จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เข้าฝึกอบรมในช่วงปีงบประมาณ 2540 (ต.ค.39 - ก.ย.40) จำนวน 149 ราย แยกเป็นเพศชาย ร้อยละ 95.30 (142 ราย) เพศหญิง ร้อยละ 4.70 (7 ราย) โดยกลุ่มผู้ตอบส่วนใหญ่ร้อยละ 36.24 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (จำนวน 54 ราย) ถัดไปร้อยละ 24.84 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี (จำนวน 37 ราย) และมีอายุ 20-25 ปีกับ 36ปีขึ้นไป ร้อยละ 19.46 กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุด คือ กลุ่มอายุ 26 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 48 ปี

แผนภูมิที่ 1 แสดงค่าร้อยละของนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) จำแนกอายุ



2. ระดับการศึกษา

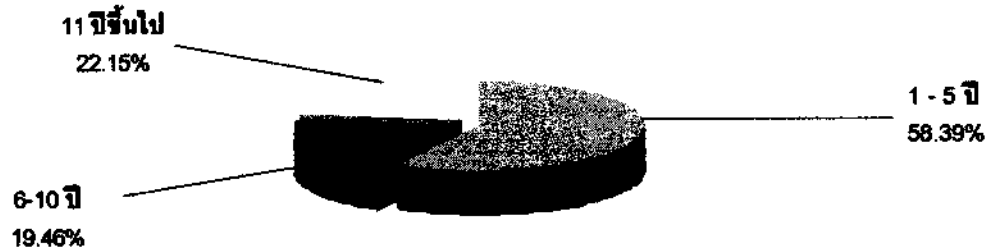
ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 49.66 สำเร็จปริญญาตรี ร้อยละ 18.79 สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 17.45 สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 14.10 สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย



แผนภูมิที่ 2 แสดงค่าร้อยละของนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) จำแนก
ระดับการศึกษา

3. อายุการรับราชการ

ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 58.39 อายุรับราชการ 1-5 ปี ร้อยละ 22.15 อายุการรับราชการ 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 19.46 อายุรับราชการ 6-10 ปี

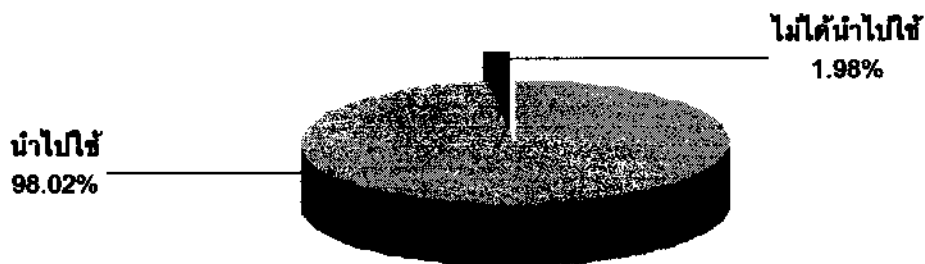


แผนภูมิที่ 3 แสดงค่าร้อยละของนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) จำแนกอายุการรับราชการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลการปฏิบัติงาน

1. การนำความรู้ไปใช้

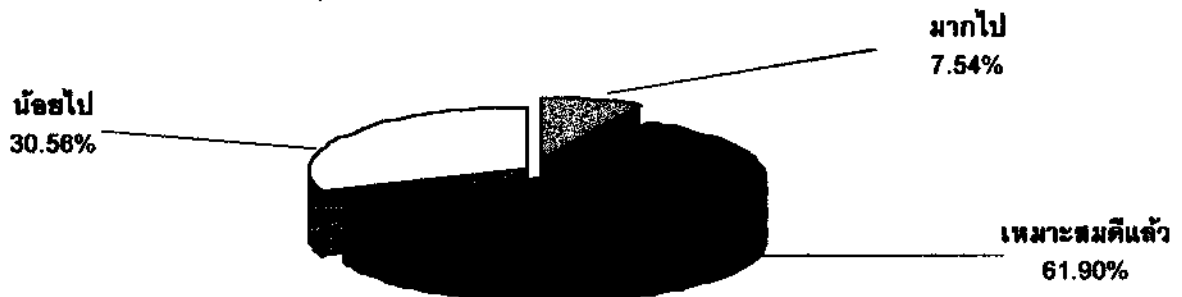
ผู้บริหารและผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 98.02 นำความรู้ไปใช้ ร้อยละ 1.98 ไม่ได้นำไปใช้



แผนภูมิที่ 4 แสดงค่าร้อยละของนักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 (สายช่าง) จำแนกการนำความรู้ในการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ผู้บริหารและผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 61.90 ระยะเวลาเหมาะสม ร้อยละ 30.56 ระยะเวลาสั้นไป ร้อยละ 7.54 ระยะเวลาเกินไป



แผนภูมิที่ 5 แสดงค่าร้อยละของนักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 (สายช่าง) จำแนกระยะเวลาในการฝึกอบรม

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ ประการแรก เพื่อทราบข้อมูลว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ระดับใด และประการสอง เพื่อนำข้อสรุปและข้อเสนอแนะที่ได้จากการประเมินผลการฝึกอบรมมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับการฝึกอบรมรุ่นต่อไป

สรุปผลการประเมิน

1. ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.30 เป็นเพศชาย ร้อยละ 36.24 มีอายุ 26 ปี ร้อยละ 49.66 สำเร็จปริญญาตรี ร้อยละ 58.39 มีอายุรับราชการ 1-5 ปี

2. ข้อมูลการปฏิบัติงาน

ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ 98.02 นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 61.90 ระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสม

3. ข้อคิดเห็นในแบบสอบถามปลายเปิด

สำหรับความคิดเห็นการติดตามประเมินผลโดยการฝึกอบรมนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3-5 (สายช่าง) ในแบบสอบถามปลายเปิดโดยผู้บริหาร และผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นจำแนกเป็นกลุ่มอาชีพ ได้ดังนี้

1. กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน

- ควรปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่สูงขึ้น เช่น ให้ฝึกใช้เครื่อง CNC การเขียนโปรแกรม Auto-Cad
- ควรเพิ่มความจริงจังในการเรียน การสอนให้มากยิ่งขึ้น
- ควรใช้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ใหม่ๆ ให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

- หลักสูตรช่างกลโรงงาน ควรแยกประเภทการฝึกให้เป็นเฉพาะ เช่น ช่างกลึง ช่างกัด ช่างไส ช่างเจียรไน ช่างปรับ CNC Milling CNC Lathe และเขียนแบบเครื่องกล
- ควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีเนื้อหาที่เข้มข้นมากกว่านี้ ไม่ใช่ระดับพื้นฐาน เช่นเดียวกับการสอนผู้รับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
- ควรเน้นการฝึกด้านทักษะฝีมือในแต่ละสาขาช่างนั้นๆ โดยเฉพาะ
- ควรจัดหลักสูตรต่อเนื่องในทุกสาขาช่าง โดยเว้นระยะ 2-3 ปี / ครั้ง เพื่อทบทวน และเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ
- ควรมีแนวทางการฝึกอบรมเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วไป มีชิ้นงานเหมือนกัน มีหลักสูตรกลาง
- ควรปรับหัวข้อการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับระยะเวลาการฝึกอบรม
- ควรฝึกอบรมวันละ 8 ชม. โดยไม่รวมเสียเวลาการเตรียมงานการเก็บเครื่องมือ
- ควรสร้างจิตสำนึกในความเป็นครู และที่ต้องทำให้เกิดภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน
- ควรมีเครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์ให้พร้อมเพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกใช้ทดลอง ทบทวนอยู่เสมอจนเกิดความชำนาญ
- ควรเพิ่มเนื้อหาในเรื่องซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรที่เกี่ยวกับเรื่องของแปรง ไฮดรอลิก การตั้งอะลายเมนต์
- ควรเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ มาให้ความรู้ใหม่ๆ ให้ก้าวทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. กลุ่มอาชีพช่างเชื่อม

- ควรจัดหลักสูตรภาคทฤษฎี กับภาคปฏิบัติแยกจากกันให้เหมาะสมกับเวลา เพราะการฝึกในสาขาช่างเชื่อม ต้องใช้ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ และการฝึกฝนมากพอสมควร จึงจะสามารถเข้าใจในหลักการและเทคนิคต่างๆ ของการเชื่อมชนิดต่างๆ
- ควรเพิ่มหลักสูตรสาขาช่างให้มากขึ้น โดยมีความสัมพันธ์กับช่างที่ฝึกไปแล้ว ให้ครบทุกงาน เช่น การเชื่อมไฟฟ้า แล้วต้องเชื่อม MIG/MAG และ TIG ในการจัดเตรียมวัสดุและการประสานหน่วยงานควรดำเนินการล่วงหน้า ก่อนการเปิดฝึกจะได้มีเวลาเตรียมตัวให้มากกว่าเดิม
- ควรสร้างเสริมความเข้าใจ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับ 6-10 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

อย่างจริงจัง โดยเฉพาะสาขาที่เป็นพื้นฐานของอุตสาหกรรมให้ดำเนินสู่ระดับการปฏิบัติงานโดยต่อเนื่อง มากกว่าการกำหนดตามแผนงานที่มีจุดประสงค์เพื่อการแสดงผลเพื่อขอจัดตั้งงบประมาณ

- ผู้เข้ารับการอบรมควรฝึกปฏิบัติงานจริงตามตารางที่จะปฏิบัติในการฝึกมาก่อน เพราะจะทำให้การฝึกได้ประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้เข้าฝึกบางคนไม่เคยปฏิบัติงานจริงมาก่อน จะทำให้มีปัญหาในระหว่างการฝึก

- การฝึกอบรมทุกครั้งน่าจะมีการจัดให้ไปดูงานในสถานประกอบการที่ตรงกับหลักสูตรในการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นสภาพการทำงานที่แท้จริง

- ควรมีการกลับมาสัมมนาระหว่างกลุ่มฝึกอบรม เพื่อประเมินว่าคนที่ฝึกอบรมไปแล้วได้ทำอะไรไปบ้าง ได้ผลจากการอบรมจริงๆ หรือไม่

- ควรเพิ่มการเรียนการสอนในเรื่อง ความเป็นช่าง จรรยาบรรณช่าง การนำวิชาชีพไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

- ควรเพิ่มมาตรฐานการวัด ประเมินผล ก่อน/หลังการฝึกอบรมตามมาตรฐานสากล

- ควรใช้งบประมาณในการฝึกอบรมให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

- ควรจัดหลักสูตรในหัวข้อ การเชื่อม MIG, TIG และวิธีการตรวจสอบแนวเชื่อม โดยวิธี X-RAY ด้วยสายตา วิธีทำลายชิ้นงาน

- ควรมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ในการฝึกอบรมต่างจังหวัดบ้าง

3. กลุ่มอาชีพช่างยนต์

- ควรจัดหลักสูตรเป็น Module สั้นๆ ต่อเนื่องกันโดยฝึกทักษะจากพื้นฐานไปสู่ระดับสูง และมีการลงทะเบียนจัดระบบการฝึกอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนระยะยาวตลอดปี

- ควรเน้นสื่อการสอนให้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ให้มากเป็นพิเศษ

- ควรเพิ่มหัวข้อวิชาด้านการทำงานเป็นทีม ให้มีความรู้เกี่ยวกับงานวิสัยทัศน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การอบรมไม่ควรใช้เวลานานๆ ทุกๆ หลักสูตรเพราะจะไม่มีคนทำงาน

- ควรจัดอบรมให้ตรงกับสายงานสาขาช่าง เน้นในเรื่องเทคโนโลยีใหม่ ควรแจ้งแผนการฝึกอบรมให้ทราบตั้งแต่ปีงบประมาณ

- ควรมีเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำไปใช้ และสมควรเน้นการปฏิบัติให้มากกว่านี้

4. กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง

- ควรจัดอบรมให้เฉพาะหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและจำเป็น เนื่องจากใช้เวลาเกือบตลอดทั้งปีเข้ารับการฝึกอบรมจนไม่มีเวลาสำหรับนำไปถ่ายทอด
- ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
- ควรเน้นการฝึกภาคปฏิบัติมากๆ และไม่ควรที่จะไปดูงานมากเกินไปซึ่งบางครั้งอาจจะไม่ได้อะไรจากการดูงาน
- ควรให้นักวิชาการและครูฝึก อบรมไปพร้อมๆ กันตามสายช่าง
- ควรจัดให้มีการอบรมสาขาช่างทุกสาขาในแต่ละปี

5. กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

- ควรได้ช่างผู้ชำนาญตามสาขาช่างจากภาคเอกชน ให้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม
- ควรจะให้มีการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์บางอย่าง เช่น สาร (R 134a) สำหรับเครื่องปรับอากาศมาใช้ให้ทันสมัยเทคโนโลยีสมัยใหม่
- ควรมีแผนการฝึกส่งล่วงหน้า เนื่องจากบางครั้งในการฝึกมีหัวข้อวิชาดี เจ้าหน้าที่ต่าง ตีตราขการไม่สามารถเข้าอบรมได้
- ควรเพิ่มภาคปฏิบัติให้มากกว่านี้ พร้อมปรับปรุงหลักสูตรให้ทันกับความก้าวหน้าวิทยาการใหม่ๆ
- ควรมีการพัฒนาสับเปลี่ยนบุคลากรในสายเดียวกัน เพื่อสร้างเสริมบุคลากรให้มีประสบการณ์
- หลักสูตรช่างพันมอเตอร์เหมาะสมสมบูรณ์แล้ว เพราะผู้สำเร็จการฝึกสามารถนำไปใช้ในการฝึกผู้รับการฝึกได้เลย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การวางแผนการฝึก

- 1.1 ควรมีการวางแผนการฝึกให้มีความสอดคล้องกับสาขาช่าง ที่ต้องใช้ทักษะ และความชำนาญสูง เช่น ช่างด้านอิเล็กทรอนิกส์ ช่างด้านคอมพิวเตอร์ ช่างด้านเขียนแบบ ช่างด้านเหล็ก-โลหะ ช่างทำความเย็น ควรจะเพิ่มการฝึกภาคปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญมากขึ้น

1.2 ควรกำหนดแผนการฝึกอบรมใช้ในด้านปีงบประมาณ เพื่อให้ผู้ต้องการรับการอบรมวางแผนงานของตนเองก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยที่มีหน้าที่ในการฝึกอบรมเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ได้พร้อมและเพียงพอ

2. กลุ่มเป้าหมาย

2.1 ควรให้นักวิชาการและครูฝึก (ลูกจ้างประจำ) ฝึกอบรมพร้อมกัน

2.2 ควรจะขยายให้กลุ่มเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ในระดับ 1-3 ให้เข้ารับการอบรมด้วย

3. สาขาวิชา

3.1 ควรมีการฝึกอบรมทุกสาขาช่าง ทุกปี

3.2 ควรมีการกำหนดหลักสูตร เฉพาะงานย่อยเช่นกลุ่มอาชีพช่างกล แบ่งเป็นช่างกลึง ปรัง ไส กัด ฯลฯ โดยคาดการณ์อนาคตไปอีก 5 ปีข้างหน้า

3.3 เนื้อหาของแต่ละสาขาวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม ควรเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้ทันกับการก้าวหน้าของเทคโนโลยี

3.4 มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจำแนกเป็น ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

3.5 หลักสูตรไม่ควรนานเกินไป เนื่องจากบุคลากรน้อยไม่มีคนทำงานควรจัดทำในลักษณะ Module ผู้ผ่านการฝึกอบรม Module ที่แล้วสามารถฝึกอบรมใน Module ที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ

3.6 ระยะเวลาของการอบรมวันละ 8 ชั่วโมง คือการฝึกอบรมที่ไม่รวมเวลาการเตรียมงานและการเก็บรวบรวมเครื่องมือ

3.7 หลักสูตรการฝึกอบรมควรบรรจุการดูงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเห็นสภาพจริงในการทำงานที่เกี่ยวข้อง และไม่ควรดูงานหลายแห่ง

3.9 หลักสูตรควรบรรจุ วิชาเกี่ยวข้อง เช่นจิตสำนึกครูสอน จรรยาบรรณช่าง การนำวิชาชีพไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

3.10 ควรปรับหัวข้อการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับระยะเวลา

4. อุปกรณ์การฝึกอบรม

4.1 เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมให้ทันสมัย ทันกับการก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากลและมีจำนวนเพียงพอ

4.2 ให้มีสื่อการสอนประกอบการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ใหม่

4.3 ให้มีเอกสารประกอบการฝึกอบรมจำนวนมากเพียงพอเพื่อให้ประโยชน์ในการสอนผู้รับการฝึก

5. วิทยากร

5.1 ควรเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะสาขาวิชานั้นๆ และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับในวงการ

5.2 วิทยากรควรมีความเข้มงวด และเอาจริงจังกกับการฝึกอบรม

6. สถานที่ฝึกอบรม

สถานที่ฝึกอบรมควรจัดที่ต่างจังหวัด

7. การประเมินผล

7.1 เทียบมาตรฐาน การจัด/ประเมินผล ก่อน/หลังการฝึกอบรม

7.2 หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีโอกาสสัมมนาและพิจารณาว่าทุกคนได้รับผลจากการฝึกอบรมประการใดบ้าง

8. การส่งเสริมการฝึกอบรม

ผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมด้านงบประมาณตามแผนพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง

9. การพัฒนาบุคลากรวิธีการอื่น ๆ

ควรให้มีการสับเปลี่ยนบุคลากรในสายอาชีพเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานหลายด้าน

ข้อเสนอแนะของผู้ประเมิน

ผู้ประเมินเห็นด้วยกับผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทุกประการแต่ในฐานะที่ผู้ประเมินรับผิดชอบโครงการฝึกอบรมนักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 (สายช่าง) ประกอบกับข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามขอเสริมข้อเสนอแนะบางประการดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรกำหนดเป็นนโยบาย

ควรกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของกรม สายช่างที่บรรจุใหม่ซึ่งรวมทั้งเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ ครูฝึกฝีมือแรงงาน ทุกคน แม้ว่าขณะที่บรรจุใหม่จะยังมีเจ้าหน้าที่สอนผู้รับการฝึก แต่ต่อไปบุคลากรจะต้องมีการหมุนเวียนไปดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งอาจจะต้องปฏิบัติหน้าที่สอน โดยดำเนินการฝึกอบรม ทบทวนความรู้เดิมที่ได้เรียนหรือศึกษามา ซึ่งเป็นเพียงพื้นฐานแต่มิได้ลงลึกในแต่ละสาขาโดยเฉพาะ ซึ่งจะต้องกำหนดความต่างของแต่ละกลุ่มและให้น้ำหนักภาคปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ มั่นใจในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น ๆ

ทั้งนี้เนื่องจากตามแผนพัฒนาของเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มุ่งเน้นการพัฒนา ครู อาจารย์และบุคลากรด้านการฝึกอบรมโดยให้ฝึกอบรม ครู อาจารย์ อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จากผลการวิจัยของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่องความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ พ.ศ. 2539 ได้ให้ข้อเสนอแนะให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกอาชีพให้กับกลุ่มนักวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคนิคที่สำคัญ

1.2 การพัฒนาด้านจิตใจ

ควรกำหนดให้มีการพัฒนาจิตใจควบคู่กันไปกับการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมุ่งพัฒนาบุคคลทุกกลุ่ม ได้แก่ เด็ก นักเรียน นักศึกษา ครู ฯลฯ นอกจากนี้ผลการวิจัยของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่องความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ พ.ศ. 2539 ได้ ให้ข้อเสนอแนะในการจัดฝึกอาชีพว่าควรคำนึงถึง การพัฒนาจิตใจและความปลอดภัยควบคู่ไปด้วย จึงเป็นความจำเป็นต้องเสริมความรู้ให้กับครูฝึก และนักวิชาการฝึกอาชีพ ซึ่งจะเป็นผู้สอนผู้รับการฝึกให้มีความรู้ในเรื่องเหล่านี้ด้วย

1.3 การพัฒนาหลักสูตรโดยสม่ำเสมอและให้มีระดับสูงขึ้น

หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้มีผู้ถ่ายทอดความรู้ สอนผู้รับการฝึกซึ่งเป็นพื้นฐาน ดังนั้นควรมีการพัฒนาปรับหลักสูตรการฝึกอบรมให้ทันกับวิทยาการ และสถานการณ์ เป็นเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อให้ทันกับการฝึกฝีมือแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับการกำหนดอัตราค่า

จ้างและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของลูกจ้างประจำที่สูงขึ้น โดยการอนุมัติของกรมบัญชีกลาง และสำนักงบประมาณ เมื่อ 17 มีนาคม 2541

1.4 การกำหนดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และขยายผลให้ฝึกอบรมเฉพาะสาขาย่อย ๆ ลงลึกในรายละเอียด

1.5 การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

เนื่องจากเป็นหลักสูตรระยะยาว ซึ่งต้องฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติการสอนได้

1.6 ให้ครูฝึกเข้าร่วมอบรมด้วย

ควรคงไว้ซึ่งนโยบายที่อนุมัติให้ครูฝึกฝีมือแรงงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมด้วย เพื่อให้ความรู้ ทักษะที่เข้มข้น และการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างนักวิชาการ และครูฝึกฝีมือแรงงาน เป็นการ ลดช่องว่างระหว่างข้าราชการและลูกจ้างประจำก่อให้เกิดสภาพการทำงานเป็นทีม บรรยากาศการทำงานราบรื่น

1.7 การทดสอบผู้เข้าอบรม

ผู้เข้าอบรมทุกคนควรต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการแรงงานต้องผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้น ๆ เพื่อประกันคุณภาพผู้ฝึกสอนของกรม

1.8 ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

กำหนดให้ผู้ไม่มีความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ผ่านการอบรมคอมพิวเตอร์ ด้วย

1.9 ผลงานทางวิชาการ

ผู้เข้าอบรมทุกคนต้องจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมต้องกำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานประจำปี และแจ้งโครงการให้ผู้ที่มีคุณสมบัติทุกคนทราบล่วงหน้าเป็นนัย ๆ เพื่อการเตรียมแผนปฏิบัติการทำงาน

2.2 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะต้องเสียคนปฏิบัติงานในระยะแรก แต่ระยะยาวจะเกิดผลดีไม่ต้องเสียเวลาสอนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงานต่อไป

2.3 วิทยากรควรพิจารณาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างแท้จริง อย่าเลือกบุคคลรู้จักเพียงอย่างเดียว

2.4 การจัดสถานที่ดูงาน ควรพิจารณาที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง และเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพนั้น ๆ

บรรณานุกรม

เครือข่าย ลีเมอภีชาติ. หลักและเทคนิคและการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา 2531.

เฉลิมพงษ์ บุญรอด. การบริหารงานฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกพิเศษ 2540.

ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. คณะสังคมศาสตร์. ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ. 2539.

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน. การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม. 2537.

พัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน, สถาบัน. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. การพัฒนาบุคลากรฝึกปีงบประมาณ 2540.

พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม การพัฒนาฝีมือแรงงาน 2540.

พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แนวโน้มความต้องการแรงงานคนและการยกระดับฝีมือ 2540.

พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (2540-2544) 2539.

พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. แผนเร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2540. 2539

พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. สรุปภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2539.

