



เอกสารหมายเลข 1

เรื่อง
**การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2540)**

ผลงานของ

นายไพศาล ศรีไสว

ผู้ขอประเมินตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน
(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ขช.)



7
1205.0
ท9960
2540

พัฒนาระบบงาน
และนวัตกรรม



05654

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บทคัดย่อ

การศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์ที่จะวิเคราะห์ระบบการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน และเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการศึกษาที่ใช้คือ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ DAVID EASTON และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคของ HARBISON, F. H. และ MYERS, C.A. รวมทั้งประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้เขียนรวม 15 ปี เป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูฝึกแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งได้จากทั้งแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิ

ผลการศึกษานี้พบว่าครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเท่าที่ควร โดยพิจารณาได้จากเหตุผลต่าง ๆ ได้แก่ (1) ครูฝึกฯ ได้รับการพัฒนาตามไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ (2) กรมฯ ไม่มีโครงการให้ทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนด้อยโอกาสในระดับที่สูงกว่าการศึกษาภาคบังคับ เพื่อมาทำงานเป็นครูฝึกฝีมือแรงงานที่พร้อมปรับตัวให้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ (3) กรมฯ ไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ (4) ครูฝึกฯ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำ บางคนขาดวุฒิภาวะการเป็นครู (5) ครูฝึกฯ มีโอกาสน้อยในการศึกษาต่อ สึกอบรม และดูงานทั้งในและต่างประเทศ (6) ครูฝึกบางคนประสบปัญหาทางครอบครัว (7) ผู้บังคับบัญชาของครูฝึกฯ บางส่วนไม่สนับสนุนให้ครูฝึกได้รับการพัฒนา (8) ครูฝึกฯ ต้องสอนเป็นประจำ ไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม (9) ครูฝึกฯ ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะอยากรู้ อยากเห็นให้ทันโลก (10) ครูฝึกฯ บางคนขาดความมั่นใจข่าวสารข้อมูลด้านการฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน (11) สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานขาดแคลนวิทยากรที่เชี่ยวชาญเพื่อสอนครูฝึกฯ และ (12) ครูฝึกฯ มีโอกาสน้อยที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานฝึกอาชีพของหน่วยงาน

ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเพื่อให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาให้เป็นครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพ จึงสมควรที่ต้องดำเนินการดังนี้

๓
๑๒.๐๖-๒
พ. ๑๖ ๓
๒๕๔๐
เลขเรียกหนังสือ..... ๕๖๕๔
เลขทะเบียน..... ๑๐ ๒๕.๘. ๒๕๔๕
วันที่.....

1) บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การกำหนดคุณวุฒิในการรับสมัครครูฝึกฯ ขั้นต่ำคือ ปวช. และอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ควรมีประสบการณ์ในการสอนหรือต้องอบรมการสอน งาน เทคนิคการนำเสนอและวิทยากรฝึกอบรม การพิจารณาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน ควรคำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก เพื่อเป็นช่องทางก้าวหน้าของครูฝึกฯ ควรจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูฝึกฯ ด้านเทคนิคการสอน ทักษะ และประสบการณ์ในทุกสาขาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยหลักสูตรแต่ละสาขา แต่ละระดับ ควรสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้โอกาสครูฝึกฯ ได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงานในต่างประเทศมากขึ้น สนับสนุนให้ครูฝึกฯ ได้สร้างผลงานทางวิชาการหรือมีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญให้ ควรให้ทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับ ปวช. ปวส. หรือปริญญาตรี เพื่อมาเป็นครูฝึกฯ ของกรมฯ เมื่อสำเร็จการศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณไว้เพื่อพัฒนาครูฝึกฯ เป็นการเฉพาะ และควรนำเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการจัดฝึกอาชีพ รวมทั้งคัดเลือกวิทยากรที่มาฝึกอบรมครูฝึกฯ จากผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาข้างนั้น ๆ จริง ๆ

2) บทบาทของหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนครูฝึกฯ ให้ได้ไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น รวมทั้งการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้ครูฝึกฯ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น ทั้งการกำหนดเป้าหมายการฝึก การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารการฝึก ตลอดจนให้เกียรติและยกย่องครูฝึกฯ ตามโอกาสอันควร นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ต้องอุทิศเวลานอกเวลาราชการในการดูแลทุกข์สุขของครูฝึกฯ ด้วย และช่วยแก้ไขพัฒนา ตามควรแก่กรณี

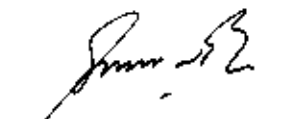
3) บทบาทของครูฝึกที่มีมือแรงงาน ได้แก่ ควรมีความสนใจ ติดตามเรื่องการฝึกอบรม สนใจ ติดตามสถานการณ์ ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และจิตสำนึกของ ความเป็นครู รวมทั้งควรมีความกระตือรือร้นที่จะอยากเรียน อยากรู้ ให้ทันโลก ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้รับการฝึกต่อไป

คำนำ

เอกสารทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเล่มนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์ระบบการพัฒนาครูฝึกฯ ในปัจจุบันว่ามีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดอย่างไร พร้อมกับได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน ในภาพรวมให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

รูปแบบของเอกสารทางวิชาการ เป็นการวิเคราะห์ระบบการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานโดยใช้แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคคล รวมทั้งประสบการณ์การบริหารงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค รวม 15 ปี เป็นกรอบในการวิเคราะห์และปิดท้ายด้วยการให้ข้อเสนอแนะที่จะปรับปรุงระบบการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพกว่าที่เป็นอยู่ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเป็นสำคัญ

ผู้เขียนหวังว่าเอกสารทางวิชาการเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานต้นสังกัดของครูฝึกฝีมือแรงงาน (กอง/สถาบันฯ/ศูนย์ฯ) ครูฝึกฝีมือแรงงาน และผู้สนใจโดยทั่วไป



(นายไพศาล ศรีไสว)

ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เขต 3, 6

17 กรกฎาคม 2540

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ก
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
• ความสำคัญของปัญหา	1
• วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
• วิธีการศึกษา	4
• ขอบเขตการศึกษา	4
• คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ	5
• ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวความคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
• แนวความคิดที่เกี่ยวข้อง	6
1) แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	7
2) แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล	10
• ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
บทที่ 3 สภาพการณ์ปัจจุบันของครูฝึกฝีมือแรงงาน	15
• อัตราค่าจ้าง	16
• คุณสมบัติของครูฝึกฝีมือแรงงาน	21
• ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณของครูฝึก	25

	หน้า
● ระดับการศึกษา	29
● การฝึกอบรมและการพัฒนา	30
● โครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการ	35
● ความก้าวหน้าทางอาชีพ	36
● สภาพปัญหาที่ครูฝึกเผชิญ	36
บทที่ 4 บทวิเคราะห์ : การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	39
● ปัจจัยนำเข้า (INPUT)	40
● กระบวนการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน (PROCESS)	41
● ผลการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน (OUTPUT)	43
● ผลกระทบย้อนกลับ (FEEDBACK)	44
● สิ่งแวดล้อม (ENVIRONMENT)	44
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	45
ภาคผนวก	
● กรอบอัตราลูกจ้างประจำ ตำแหน่งครูฝึก ปีงบประมาณ 2541 - 2542	52
● คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 50/2540 ลงวันที่ 21 มกราคม 2540	55
● คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 406/2540 ลงวันที่ 10 เมษายน 2540	56
● การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ลูกจ้างประจำส่วนราชการ (สายปกติ) ตามบัญชี 15	57
บรรณานุกรม	58

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. กรอบอัตราครูฝึกฝีมือแรงงาน ปี 2540	17
2. แสดงจำนวนครูฝึกฝีมือแรงงาน จำแนกตามสาขาช่างและระดับ	19
3. แสดงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของครูฝึกฝีมือแรงงาน	23
4. แสดงหน้าที่ความรับผิดชอบของครูฝึกฝีมือแรงงาน	27
5. กรอบอัตราครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคนครอง จำแนกตามระดับการศึกษา	29
6. แสดงผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2538 - 2539 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน	30
7. แสดงผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2538 - 2539 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้ครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพ	32
8. บัญชีอัตราค่าจ้างตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด	35

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1. ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ DAVID EASTON	8
2. ระบบการพัฒนาคู่มือฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	39