ผลงานหมายเลข ๒
ผลงานเรื่อง

การพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยศึกษาจากหลักสูตร “คู่แฝด” ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดย
นายสันติพงศ์ สนธิ
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๖
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๖กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เรื่องการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานโดยอิงฐานข้อมูลจากหลักสูตร “คู่แฝด” ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒)เพื่อศึกษา ค้นหาแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกครูต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน

๓) เพื่อศึกษาค้นหาแนวทางการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอิงฐานข้อมูลจากผลการฝึกครูฝึกต้นแบบซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

การศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research) โดยศึกษาจาก

๑)ศึกษาวิธีการหรือกระบวนงานการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒)ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำรูปแบบการพัฒนาครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขยายผลไปทั่วประเทศ

๓) ศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฐานความสามารถ (Competency based) และการฝึกอบรมระบบ CDD System (Competency based Curriculum Design and Development System)

๔) ศึกษารูปแบบความร่วมมือกับสถานประกอบกิจการเพื่อติดตามประเมินผลและวัดผลิตภาพในสถานประกอบกิจการร่วมกัน

ในการศึกษาพบว่า การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดความผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน ดังนี้

๑) การไม่ได้รับการสอนงานและการแนะนำงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างาน

๒) หัวหน้างานจำนวนมากไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ซึ่งมีความสำคัญมาก คือ การสอนงาน เพราะคิดว่าการสอนงานก็เหมือนที่เคยเรียนกันมาซึ่งเป็นความเข้าใจผิด

๓) ขาดความใกล้ชิดระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องและบรรยากาศในการทำงานระหว่างกันไม่ค่อยดี ผลงานที่ออกมาก็ไม่ดีและไม่อาจจะผลิตงานที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้วในทางปฏิบัติพบว่า

๑) นายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการบางรายไม่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเพราะจะทำให้**แผนการผลิตได้รับผลกระทบ** (เกิดความเสียหายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด)

๒) นายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการบางรายไม่อนุญาตให้บุคคลภายนอกเข้าไปในหน้างานด้วยเหตุผลทางธุรกิจหรือประโยชน์เชิงธุรกิจ และบางรายไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมลูกจ้าง

๓) เจ้าหน้าที่หน่วยฝึกในพื้นที่ไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่นายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการไม่อนุญาตให้มีการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิต

๔) กลุ่มเป้าหมายที่เป็นลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตซึ่งมีอยู่ประมาณ ๕ ล้านคนทั่วประเทศและหน่วยฝึกในพื้นที่ยังมีขีดความสามารถจำกัดไม่อาจจะดูแลการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้ทั้งหมดซึ่งจะเป็นการตัดโอกาสการพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้าง จึงควรแสวงหาความร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่น

๕) ปัจจุบันหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดกลไกเชื่อมโยงภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนายจ้างผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่ทราบความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Need-การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน-การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน-การฝึกเตรียมเข้าทำงาน)ของนายจ้าง ผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายและบรรจุไว้ในแผนงานประจำปี โดยให้มีการส่งเสริมภาคเอกชนฝึกอบรมหัวหน้างานในสายผลิตหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการปรับบทบาทใหม่โดยเฉพาะการปรับลดบทบาทจากผู้ดำเนินการเองเป็นผู้ส่งเสริมประสานให้เพิ่มมากขึ้น โดยจะต้องส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการเองและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้กำกับดูแลเชิงคุณภาพหรือให้การสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความเหมาะสม

๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรระบุกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน คือ กลุ่มเป้าหมายคนระดับกลางและส่งเสริมการสร้างภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานควบคู่ไปกับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มีศักยภาพตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร เพื่อขยายภารกิจตามบทบาทใหม่ไปให้ทั่วถึงกับประชาชนทุกกลุ่มอาชีพ หรือผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน ๓๙ ล้านคน

๓) การสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นตัวช่วยเชื่อมประสานและขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานไปในด้านอื่นๆ ได้ง่ายขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรส่งเสริมให้นำระบบการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานไปขยายผลโดยส่งเสริมให้หัวหน้างานในสายผลิต ผู้นำกลุ่มอาชีพหรือวิสาหกิจชุมชนเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายบุคคลได้รับการพัฒนาเทคนิคการฝึกอบรมและประเมินผลควบคู่ไปพร้อมกันด้วย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทั้งระบบ สถานประกอบกิจการจะมีศักยภาพในการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

๔) หากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีการพัฒนากำลังแรงงานจนได้มาตรฐานฝีมือแรงงานและใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง จะเป็นการสนับสนุนให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และสนับสนุนการเร่งเร้าให้ระบบการจ้างงานวิวัฒน์ไปสู่ระบบการจ้างงานตามความรู้ความสามารถรวดเร็วขึ้น

๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรนำแนวทางการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังและขยายผลไปสู่ภาคการปฏิบัติของหน่วยงานในทุกพื้นที่ซึ่งจะส่งผลให้มีการกระตุ้นความต้องการของภาคเอกชนโดยครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะพัฒนาบุคลากรของตน และนำข้อมูลความต้องการฝึกอบรมนี้ไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด โดยผ่านกลไกการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและการฝึกอาชีพระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือการจำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนให้แก่สถานประกอบกิจการ หรือการพัฒนาผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๒) ควรมีการจัดทำหลักสูตร “นักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ” โดยนำองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการจำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนควบคู่ไปกับองค์ความรู้อื่นๆที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ หลักการเพิ่มผลิตภาพ การลดของเสีย เป็นต้น

๓) ผู้บริหารของกรม ควรกำหนดให้มีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการจากผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรในข้อ ๒ แล้วได้มีโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ข้าราชการทุกระดับจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนตามหลักสูตรที่กำหนดในข้อ ๒

๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำเป็นแผนงานเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนเพื่อการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบกิจการและผู้นำกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน และนำไปสู่การขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร ตลอดจนเสริมสร้างโอกาสให้กำลังแรงงานในระบบการจ้างและนอกระบบการจ้างได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

คำนำ

การพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกิจกรรมหนึ่งซึ่งพัฒนาเพิ่มเติมจากความคิดริเริ่มของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการดำเนินการพัฒนาแรงงาน เพื่อรองรับนโยบายของกระทรวงแรงงานซึ่งมุ่งหวังจะส่งเสริมให้ลูกจ้างมีรายได้เพิ่มขึ้นและสนองตอบต่อข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง คณะกรรมการค่าจ้าง จึงประกาศปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำขึ้นทั่วประเทศ เป็นวันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป โดยมอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นรองรับรายได้แท้จริงที่เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพและสร้างผลกำไร เกิดมูลค่าสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้างได้ทางหนึ่ง

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงริเริ่มจัดทำเป็นหลักสูตรเพิ่มเติมเพื่อรองรับโครงการดังกล่าวเรียกว่าหลักสูตร “คู่แฝด” ประกอบด้วย หลักสูตร “เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต” และหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต” โดยมุ่งหวังว่าจะช่วยลดต้นทุนให้แก่นายจ้างและสามารถสร้างผลกำไรได้ ประกอบกับจำนวนกำลังแรงงานที่อยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่อยู่ในสายผลิตประมาณ ๑๗๘,๐๐๐ คน จากทั้งหมด ๓๙๘,๐๐๐ คน และทำอย่างไรจึงจะให้เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน สถานประกอบกิจการมีความสามารถที่จะพัฒนาได้ด้วยตนเอง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงพุ่งเป้าไปพัฒนาที่หัวหน้างานในสายผลิตให้มีศักยภาพในการสอนงาน โดยให้มีองค์ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการสอนงานและในการวิเคราะห์สืบค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ โดยใช้กรอบเกณฑ์กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และเพื่อให้หัวหน้างานเล็งเห็นประโยชน์จากการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้จบการฝึกนำความรู้ไปใช้ฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตตามหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต” ที่กำหนด

การศึกษาการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีที่มาจากหลักสูตร “คู่แฝด” ครั้งนี้เป็นเอกสารทางวิชาการที่รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหัวหน้างานในสายผลิตเพื่อให้หัวหน้างานมีศักยภาพในการสอนงานและวิเคราะห์สืบค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน พร้อมทั้งสรุปปัญหาอุปสรรคที่พบจากการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาหัวหน้างานในสายผลิตดังกล่าว ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบการจ้างได้แก่ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนได้ด้วย โดยจะเป็นการสอดรับกับการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะมุ่งเน้นบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมประสานให้ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้นและยังเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการอื่นหรือผู้สนใจทั่วไปอีกด้วย

นายสันติพงศ์ สนธิ

มิถุนายน ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(ก)
คำนำ	(ง)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญภาพประกอบ	(ซ)
บทที่ ๑ บทนำ	**๑**
ความสำคัญของการศึกษา	๑
เหตุผลความจำเป็น	๓
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๓
ขอบเขตการศึกษา	๔
วิธีดำเนินการศึกษา	๔
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
นิยามศัพท์	๕
บทที่ ๒กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	**๖**
แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร	๗
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๘
สถานการณ์ด้านแรงงาน นโยบายของรัฐ ยุทธศาสตร์และแผนงานของรัฐ	๑๑
โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๒๐
การสร้างครูฝึกต้นแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๔
บทที่ ๓ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**๒๘**
การสนับสนุนให้ภาคเอกชนพัฒนาหัวหน้างานเป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๘
การพัฒนาหัวหน้างานเป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๘
ผลการฝึกอบรมหัวหน้างานร่วมกับภาคเอกชน	๓๐
สรุปผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรคู่แฝด	๓๖

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ ผลการศึกษา **๓๘**

ความสำคัญของการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๘

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๖

รูปแบบการปฏิบัติงาน ๔๖

กรอบการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๗

โมเดลระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕๕

ผลการศึกษา ๕๖

บทที่ ๕สรุปและข้อเสนอแนะ **๖๔**

สรุป ๖๔

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ๖๕

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ๖๖

บรรณานุกรม **๖๗**

ภาคผนวก

ก. แนวทางการดำเนินงานฝึกอบรมหลักสูตรการยกระดับฝีมือ ครูต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับหัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพ หรือเทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพ

ข. แนวทางการปฏิบัติงาน (Work Manual) การเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ค. ตัวอย่างเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ง. แบบประเมินการเพิ่มผลิตภาพผู้ปฏิบัติงาน-สถานประกอบกิจการและผลประเมินการเพิ่มผลิตภาพผู้ปฏิบัติงาน-สถานประกอบกิจการ

จ. แบบฟอร์มการฝึกอบรม

สารบัญตาราง

ตางรางที่ หน้า

๑. สรุปประเด็นกลุ่มจังหวัดตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) โดยเน้นเฉพาะเรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้ ๑๗

๒. สรุปประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) โดยเน้นเฉพาะเรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้ ๑๙

๓. แสดงระบบ DSD CDD System ๕๓

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
๑.	การบริหารงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๒๑
๒.	ผลการดำเนินงานตามกิจกรรม	๒๒
๓.	กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๒
๔.	กิจกรรมเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	๒๓
๕.	แสดงสรุปการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๖
๖.	แสดงแผนการฝึกอบรม	๓๑
๗.	แสดงผลที่ได้จากการฝึกอบรม	๓๒
๘.	แสดงผลการลดการสูญเสีย	๓๓
๙.	แสดงผลประโยชน์ที่ได้รับ	๓๔
๑๐.	แสดงเนื้อหาวิชาของหลักสูตร	๓๕
๑๑.	แสดงบทบาทการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนพัฒนากำลังแรงงาน และบทบาท กพร.ปจ.	๔๑
๑๒.	กรอบแนวคิดการสร้างครูฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๒
๑๓.	บทบาทใหม่ : การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดแผนพัฒนากำลังคน และส่งเสริมบทบาท กพร.ปจ.	๔๓
๑๔.	รายละเอียดบทบาทใหม่ : การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนพัฒนากำลังคน และบทบาท กพร.ปจ.	๔๔
๑๕.	แสดงขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรการฝึกหัวหน้างาน	๔๘
๑๖.	แสดงความสัมพันธ์ของหน่วยความสามารถและหลักสูตรการฝึกตามความสามารถ (CBT)	๕๐
๑๗.	แสดงโมเดลต้นแบบ	๕๖

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ความสำคัญของการศึกษา

ด้วยในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ **ประเทศไทยมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศเป็นวันละ ๓๐๐ บาท** ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นมา ทำให้ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำ “โครงการยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้น รองรับรายได้แท้จริงที่เพิ่มขึ้น” เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพและสร้างผลกำไร ก่อให้เกิดมูลค่าสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้างได้ทางหนึ่ง

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงริเริ่มจัดทำหลักสูตรเพิ่มเติมเพื่อรองรับโครงการดังกล่าวเรียกชื่อว่าหลักสูตร **“คู่แฝด”** ประกอบด้วย หลักสูตร **“เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต”** และหลักสูตร **“การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต”** โดยมุ่งหวังว่าจะช่วยลดต้นทุนการผลิตให้แก่นายจ้างและสามารถสร้างผลกำไรได้

ประกอบกับในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจำนวนกำลังแรงงานทั้งหมด ๓๙๘,๐๐๐ คน จำแนกเป็นกำลังแรงงานที่อยู่ในสายผลิตประมาณ ๑๗๘,๐๐๐ คนหรือมากกว่าร้อยละ ๔๕ ของกำลังแรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาถือว่ากำลังแรงงานในสายผลิตเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือแต่ยังติดขัดทางด้านปัจจัยทรัพยากรซึ่งมีอยู่จำนวนจำกัดไม่อาจจะให้บริการได้ทั้งหมด

ดังนั้น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงจำเป็นต้องร่วมมือกับสถานประกอบกิจการเพื่อพัฒนาหัวหน้างานในสายผลิตในสถานประกอบกิจการให้มีองค์ความรู้**โดยการสร้างและพัฒนาหัวหน้างานในสายการผลิตให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน**แต่พบปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติดังนี้

๑) นายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการบางรายไม่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเพราะจะทำให้**แผนการผลิตได้รับผลกระทบ** (เกิดความเสียหายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด)

๒) นายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการบางรายไม่อนุญาตให้บุคคลภายนอกเข้าไปในหน้างานด้วยเหตุผลทางธุรกิจหรือประโยชน์เชิงธุรกิจ และบางรายไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมลูกจ้าง

๓) เจ้าหน้าที่หน่วยฝึกในพื้นที่ไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่นายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการไม่อนุญาตให้มีการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิต

๔) กลุ่มเป้าหมายที่เป็นลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตซึ่งมีอยู่ประมาณ ๕ ล้านคนทั่วประเทศและหน่วยฝึกในพื้นที่ยังมีขีดความสามารถจำกัดไม่อาจจะดูแลการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้ทั้งหมดซึ่งจะเป็นการตัดโอกาสการพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้าง จึงควรแสวงหาความร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่น

๕) ปัจจุบันหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดกลไกเชื่อมโยงภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนายจ้างผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่ทราบความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Need-การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน-การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน-การฝึกเตรียมเข้าทำงาน)ของนายจ้าง ผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

ในการศึกษานอกจากปัญหาในทางปฏิบัติดังกล่าวแล้วยังพบอีกว่า การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดความผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน ดังนี้

๑) การไม่ได้รับการสอนงานและการแนะนำงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างาน

๒) หัวหน้างานจำนวนมากไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ซึ่งมีความสำคัญมาก คือ การสอนงาน เพราะคิดว่าการสอนงานก็เหมือนที่เคยเรียนกันมาซึ่งเป็นความเข้าใจผิด

๓) ขาดความใกล้ชิดระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องและบรรยากาศในการทำงานระหว่างกันไม่ค่อยดี ผลงานที่ออกมาก็ไม่ดีและไม่อาจจะผลิตงานที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคดังกล่าว ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นหน่วยฝึกในพื้นที่ภาครัฐจึงต้องแสวงหาวิธีการหรือช่องทางอื่น ควบคู่ไปกับการปรับรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมทั้งสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคตินายจ้างใหม่โดยให้ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือลูกจ้างซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนผลิตภาพ ลดต้นทุนการผลิต สร้างผลกำไรให้แก่นายจ้างและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศไทยด้วย ประกอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ระหว่างการปรับบทบาทใหม่ ทั้งด้านการขับเคลื่อนนโยบายโดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด และด้านการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและแผนงาน ลดบทบาทจากผู้ดำเนินการเองเป็นผู้ส่งเสริมประสานโดยร่วมกับภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมประสานให้มี**การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะเป็นฐานในการขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทั่วถึงมากขึ้น**แต่ขาดกลไกผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานเชื่อมโยงภารกิจดังกล่าวการสร้าง**ครูฝึกต้นแบบและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน** จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานไปด้านอื่นๆ จนครบวงจรของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การสร้างหัวหน้างานในสายการผลิตให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและ**เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน**จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพราะการสร้างครูฝึกต้นแบบและ**การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน**จะช่วยให้ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๒ เหตุผลความจำเป็น

เพื่อให้ได้รูปแบบและแนวทางการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมและทราบถึงปัญหาอุปสรรคต่อผลิตภาพโดยอิงการศึกษาจากฐานข้อมูลการฝึกอบรมหัวหน้างานในสายการผลิตตามหลักสูตรคู่แฝดของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งถือได้ว่า**หัวหน้างาน**ในสถานประกอบกิจการจะเป็นหัวใจสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการ**ทำหน้าที่เชื่อมประสานภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน**ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับความต้องการของสถานประกอบกิจการให้เกิดการ**ขยายภารกิจไปสู่การพัฒนาฝีมือแรงงานด้านอื่นๆจนครบวงจรการพัฒนาฝีมือแรงงาน**และเสริมสร้างโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิตได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจนได้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งจะเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานและรองรับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการผลิต **และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเป็นเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งสามารถพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้ด้วยตนเอง** และตรงตามที่นายจ้างความต้องการมากขึ้น **อีกทั้งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป**

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานโดยอิงฐานข้อมูลจากหลักสูตร “คู่แฝด” ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒)เพื่อศึกษา ค้นหาแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกครูต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน

๓) เพื่อศึกษาค้นหาแนวทางการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอิงฐานข้อมูลจากผลการฝึกครูฝึกต้นแบบซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

๑.๔ ขอบเขตของการศึกษา

๑)ศึกษาวิธีการหรือกระบวนงานการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒)ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำรูปแบบการพัฒนาครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขยายผลไปทั่วประเทศ

๓) ศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฐานความสามารถ (Competency based) และการฝึกอบรมระบบ CDD System (Competency based Curriculum Design and Development System)

๔) ศึกษารูปแบบความร่วมมือกับสถานประกอบกิจการเพื่อติดตามประเมินผลและวัดผลิตภาพในสถานประกอบกิจการร่วมกัน

๑.๕ วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research) โดยศึกษาจาก

๑) ข้อมูลผลการดำเนินงานในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการในการฝึกครูฝึกกรอบแนวคิดการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสถานการณ์ด้านแรงงาน นโยบายของรัฐ ยุทธศาสตร์และแผนงานของรัฐวิธีการดำเนินการ และวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค ข้อดีข้อเสียเพื่อนำมาเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติ

๒) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแนวทางการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะนำไปขยายผลเป็นการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ภาคธุรกิจหรือผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนได้ง่ายขึ้นต่อไป

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกครูต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหัวหน้างานให้เป็นครูฝึกต้นแบบและพัฒนาให้เป็นต้นแบบใช้ทั่วประเทศต่อไป

๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้ครูฝึกต้นแบบเป็นแกนกลางในการเชื่อมประสานและขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบกิจการด้านอื่นๆจนครบวงจรการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะทำให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สะดวกและง่ายต่อการบริหารงานมากขึ้น

๓) ผู้ปฏิบัติงานสายผลิตในสถานประกอบกิจการซึ่งกลุ่มเป้าหมายจะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นและทั่วถึงมากขึ้น

๑.๗ นิยามศัพท์

๑)ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง หัวหน้างานในสายผลิต หรือผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน วิทยากรประจำกลุ่ม ปราชญ์ชาวบ้าน อาสาสมัครแรงงานซึ่งผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร “ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานหรือเทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ” โดยทำหน้าที่เป็นครูฝึกต้นแบบหรือวิทยากรในหลักสูตร “การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน” ที่กำหนด

๒) วงจรการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง กระบวนงานเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานอาทิ การจัดทำแผนงานพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและแบบทดสอบการจัดทำหลักสูตรและเอกสารประกอบการฝึก การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การสร้างครูฝึก การสร้างผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการติดตามประเมินผล ซึ่งดำเนินการเป็นวงจรจนครบถ้วนตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ ๒
กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากสาระสำคัญของพระราชพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ๒๕๕๗)สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดแนวทางการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสามารถอธิบายสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง **แนวทางการจัดระบบการพัฒนาผู้ซึ่งทำหน้าที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในฐานะครูฝึกหรือผู้ฝึกสอนงานให้แก่ผู้รับการฝึก**เพื่อให้ผู้รับการฝึก หรือประชากรวัยทำงานให้มีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ และนำไปสู่การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความเข้มแข็งได้ในที่สุด

ผู้ซึ่งทำหน้าที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในฐานะครูฝึกหรือผู้ฝึกสอนงาน อาทิ **หัวหน้างานในสายผลิต หรือผู้นำกลุ่มอาชีพ** วิสาหกิจชุมชน วิทยากรประจำกลุ่ม ปราชญ์ชาวบ้านอาสาสมัครแรงงานซึ่งผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร “ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานหรือเทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ” โดยจะรับหน้าที่เป็นครูฝึกต้นแบบหรือวิทยากรในหลักสูตร “การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน” หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่กำหนดต่อไป**และปฏิบัติหน้าที่ประสานเชื่อมโยงภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ากับสถานประกอบกิจการ หรือกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน** เช่น การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน หรือการทำหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือการประสานความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจัดให้มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือแผนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือแผนพัฒนากำลังแรงงาน หรือพัฒนาฝีมือแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะเป็นกลไกหนึ่งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ในการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่โดยจะส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างหรือนอกระบบการจ้างให้มีทักษะฝีมือได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน**จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานใน ๓ ประเด็น** คือ

๑. การคัดเลือกหัวหน้างาน หรือผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้รับการฝึกที่มีคุณภาพ หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติ**หัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ** ผู้รับการฝึกและวิธีการคัดเลือกหัวหน้างาน หรือผู้นำกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน หรือปราชญ์ชาวบ้านหรืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ผู้รับการฝึกที่มีคุณภาพเหมาะสม มีประสบการณ์การทำงานมากเพียงพอตรงตามที่ต้องการและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒. การทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสอนงานการเตรียมการสอน การประเมินผล**องค์ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานการวิเคราะห์สืบค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ** และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมหน้างานจริง โดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมตามหลักสูตร(ชื่อเดิม)**"เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต"** หรือหลักสูตร(ชื่อที่เรียกใหม่) คือ **"ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต"**(ปรับชื่อหลักสูตรใหม่เพื่อให้สอดรับกับชื่อเรื่องที่กำลังศึกษา) หรือ "ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับผู้นำกลุ่มอาชีพ" และสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการฝึกปฏิบัติในหน้างานจริงได้

๓. การประสานความเชื่อมโยงภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาระบบเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง ภายหลังหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ สำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรแล้ว หัวหน้างานในสายผลิตหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ หรือร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการประสานเชื่อมโยงภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบกิจการ หรือกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานในภารกิจต่างๆอาทิการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตหรือสมาชิกกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือแสดงความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านหน่วยงานที่รับผิดชอบในพื้นที่เพื่อจัดให้มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต หรือสมาชิกกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจ หรือดำเนินการประสานเชื่อมโยงภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านอื่นๆ อีก เช่น การฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการเป็นกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น

๒.๑ แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

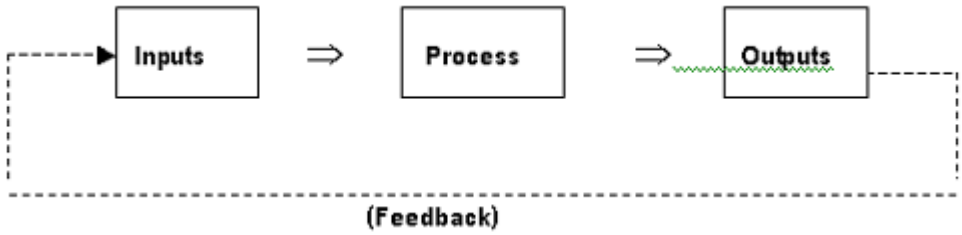
แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร แบ่งจุดประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น ๓ ประการใหญ่ๆ คือ

๑. เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง และทำงานแทนกันได้

๒. เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน

๓. เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

ทั้งนี้ โดยอาจแบ่งแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น ๒ รูปแบบคือ



แนวคิดนี้มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก คือ

๑) สิ่งนำเข้า (Inputs)ได้แก่ ทรัพยากรต่างๆเช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน นโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีต่างๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไป ในระบบการพัฒนาบุคลากร

๒) กระบวนการพัฒนาบุคคล (Process)หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่นๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน (Job Rotation) เป็นต้น

๓) ผลลัพธ์ (Outputs)คือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบ เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

แนวคิดนี้ต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพ เข้าไปในระบบและดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพด้วย

(อ้างอิงจากเว็บไซต์ ttp://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/train/handbook/training.html)

๒.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ ทฤษฎีการจูงใจประกอบด้วย ๔ ทฤษฎีคือ

๑) ทฤษฎีการเสริมแรง อาจเป็นการเสริมแรงทางบวกหรือทางลบก็ได้ แต่ต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง โดยควรคำนึงถึงพฤติกรรมที่ต้องการในภายหลัง, แรงเสริมทางบวกหรือรางวัล, ช่วงเวลาที่เสริมแรง, กำหนดการและจำนวนครั้งในการเสริมแรง, การลงโทษ

๒) ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม คือโครงการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ก็ต่อเมื่อผู้รับการอบรมมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ และมีความสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ได้จริง

๓) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายมีส่วนในการฝึกอบรมหลายประการ คือ

- ควรจะต้องมีการอธิบายอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ผู้รับการอบรมได้รับทราบ ตั้งแต่เริ่มต้นการฝึกอบรมและระหว่างที่กำลังฝึกอบรม
- เป้าหมายของการฝึกอบรมควรมีความยากในการปฏิบัติจนเป็นที่น่าท้าทายของผู้รับการฝึกอบรมเพื่อที่ว่าพวกเขาจะได้เกิดความภูมิใจเมื่อบรรลุถึงเป้าหมายนั้นได้แต่เป้าหมายนั้นก็ไม่ควรยากจนเกินไปจนทำให้พวกเขารู้สึกว่าไม่มีทางเป็นไปได้
- นอกจากการมีเป้าหมายสูงสุดที่จะบรรลุถึงเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วควรจะมีเป้าหมายย่อยระหว่างการฝึกอบรมด้วยการมีเป้าหมายย่อยนี้จะทำให้ผู้รับการอบรมรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จเป็นระยะๆและมีความหวังกำลังใจที่จะพิชิตเป้าหมายสูงสุดให้ได้ต่อไป

๔) ทฤษฎีความคาดหวังทฤษฎีนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ไว้หลายประการ คือ

- โครงการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้รับการฝึกอบรมจะต้องมีความเชื่อว่าการฝึกอบรมนี้มีอะไรที่ให้ประโยชน์แก่ผู้อบรม ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องรับรู้ว่าเข้าร่วมการฝึกอบรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนาเช่น โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งเพราะหากผู้รับการฝึกอบรมเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ไม่ได้ประโยชน์อะไรและเสียเวลาแล้วพวกเขาก็อาจจะไม่ให้ความสนใจและอาจจะขาดการฝึกอบรมไปเลยก็ได้
- องค์การควรจะช่วยให้ผู้รับการอบรมเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นโดยการจัดหาวิทยากรที่มีความสามารถขจัดอุปสรรคของการปฏิบัติงานและคัดเลือกผู้รับการอบรมซึ่งมีความสามารถและมีแรงจูงใจที่เหมาะสม
- องค์การควรแจ้งให้ผู้รับการอบรมทราบอย่างแน่ชัดว่าความสำเร็จหรือผลการฝึกอบรมที่ดีเยี่ยมนั้น จะมีผลอย่างไรต่ออาชีพการงานของพวกเขา
- องค์การควรจะได้ทำการสำรวจว่าผลลัพธ์หรือรางวัลประเภทใดที่มีคุณค่าในสายตาของพนักงานเพื่อที่จะได้ใช้รางวัลเหล่านั้นเป็นสิ่งจูงใจการทำงาน

เมื่อสามารถจูงใจให้บุคลากรเข้ารับการอบรมได้แล้วการฝึกอบรมจะได้ผลดีเยี่ยมก็ต่อเมื่อมี**การถ่ายโอนความรู้**ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือ**ระดับของการนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานจริง** เพราะจุดประสงค์หลักของการฝึกอบรมก็คือการช่วยให้ผู้รับการอบรมมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นดังนั้น ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องตระหนักและพยายามออกแบบโครงการฝึกอบรมซึ่งช่วยให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ในทางบวกเกิดขึ้น (การถ่ายโอนทางบวก คือ การเรียนรู้ในงานแรกหรือในการฝึกอบรมมีผลทำให้การเรียนรู้ในงานหรือในการทำงานจริงมีประสิทธิภาพมากขึ้น)

(อ้างอิงจากเว็บไซต์http://www.oknation.net/blog/opes/๒๐๑๔/๐๕/๓๑/entry-๑)

๒.๒.๒ ทฤษฎีระบบ

๑) ปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องเช่นคน เครื่องจักร วัตถุดิบ วัสดุฯลฯ

๒)กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ

๓) ผลลัพธ์คือ ครูต้นแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีคุณภาพและเชื่อมประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้เป็นอย่างดี

๒.๒.๓ ทฤษฎีเสริมแรง มีความเกี่ยวข้องในการประยุกต์ ดังนี้

๑) ครูฝึกต้นแบบหากได้รับการพัฒนาจะเป็นการเสริมแรงในเชิงบวก นั่นคือสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีความรู้สามารถในการฝึกสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้เองและสามารถวิเคราะห์สืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพเพื่อนำไปสู่การฝึกปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคการผลิต เพิ่มคุณภาพสินค้า และบริการให้มีมูลค่าสูงขึ้น

๒)ผู้ประกอบกิจการ หรือ**เจ้าของกิจการ**หรือ**ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน**เมื่อครูฝึกในโรงงาน หรือกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจ มีความรู้สามารถในการฝึกสอนผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกกลุ่มอาชีพได้เองจะทำให้ประหยัดต้นทุนการผลิต หรือลดการสูญเสีย ความสิ้นเปลือง การลดเวลาและค่าใช้จ่ายอื่นๆ

๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเองได้ปรับเปลี่ยน**บทบาท**ไปเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่น และขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานไปในภารกิจส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องได้ลดปัญหาเรื่องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้ไม่ทั่วถึง และครอบคลุมเป้าหมายกำลังแรงงานทั้งในระบบการจ้างและนอกระบบการจ้างงานได้มากขึ้น

๒.๒.๔ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายและความคาดหวัง มีความเกี่ยวข้องในการประยุกต์ ดังนี้

๑)วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคือ มีการชี้แจงก่อนการฝึกอบรมว่าจะฝึกเพื่ออะไรแล้วเมื่อฝึกแล้วจะนำวิธีการไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร

๒) ความยากง่ายในการตั้งเป้าหมายการฝึกอบรมคือ การตั้งเป้าหมายในการฝึกของผู้รับการฝึกว่าจะเป็นลักษณะใด ไม่ควรจะยากหรือง่ายเกินไป

๓) เป้าหมายย่อยๆ ในระหว่างการฝึกอบรม คือ การสร้างเป้าหมายเพื่อให้เกิดกำลังใจนำไปสู่ความสำเร็จในการฝึกอบรมพัฒนาต่อไป

ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่าจากทฤษฎีต่างๆ ที่ได้นำเสนอมาสามารถนำมาประยุกต์เป็น **แนวคิดการพัฒนาระบบการพัฒนาครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน**เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพโดยมีกระบวนการสำคัญตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การโน้มน้าวให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญการมีส่วนร่วม การเป็นเครือข่าย การเสริมแรงและความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดให้หลักสูตรดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่มีผลสัมฤทธิ์ในระยะสั้นสามารถนำไปสู่การขยายผลดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นความรู้ใหม่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อรองรับพลวัตความเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัดต่อไป

๒.๓ สถานการณ์ด้านแรงงาน นโยบายของรัฐ ยุทธศาสตร์และแผนงานของรัฐและวิธีการดำเนินการ

๒.๓.๑ สถานการณ์ด้านแรงงาน นโยบายของรัฐ ยุทธศาสตร์และแผนงานของรัฐ

๑)สถานการณ์ด้านแรงงาน/สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับสังคมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปมีการแข่งขันด้านการค้าอย่างรุนแรง และมีความสลับซับซ้อนมาก ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี อีกทั้งในปี ๒๕๕๘ ที่จะถึงนี้จะมีการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน มีการปรับกฎกติกาต่างๆ มากขึ้น มีการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่ใช้เทคโนโลยีและ**ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ**

ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับกำลังคนที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน และการผลิตกำลังคนในอนาคตเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้อย่างแท้จริง **การพัฒนาแรงงานไทยให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล** เพราะคุณภาพแรงงานภายในประเทศนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการขับเคลื่อนใน**การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็ง** กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งรับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจำเป็นต้องติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน หรือสถานการณ์ตลาดแรงงาน เพื่อการรักษาสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานของประเทศ และเร่งแก้ไขปัญหาการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานอีกด้วย

๒) นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันศุกร์ ที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗และในคำแถลงนโยบายดังกล่าวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดไว้ดังนี้

“ข้อ ๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

ข้อ๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้ง**ยกระดับคุณภาพแรงงาน** โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และ**พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน**ในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้ จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

ข้อ๓.๕ **เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคม**ที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่**ประชาคมอาเซียน**โดย**สร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย**และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน”

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑

เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ มุ่งเน้นให้ประชาชนมีความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น**ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง** สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลงและดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชั่นไม่ต่ำกว่า๕.๐คะแนน **คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีสุขภาวะดีขึ้น**มีคุณธรรมจริยธรรมและสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศโดย**ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพ**รวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ๓.๐ต่อปี**เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ**เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศให้มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ๔๐.๐ คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์:

“แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ:

๑. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันบนเวทีโลก

๒. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาวิเคราะห์ และทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด ๕ ข้อ ดังนี้

๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาวิเคราะห์ และคัดเลือกกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงแรงงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงานและการขาดแคลนแรงงานระยะสั้น

- ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

-จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (เช่น อายุ ระดับการศึกษา ทักษะฝีมือ สาขาอาชีพ ค่าตอบแทนการทำงาน ฯลฯ)

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างปัจจัยเอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

-สร้างกลไกเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษาฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (Competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ

-ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมระดับสูง ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย

-ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ **ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล** และสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

-ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า ๑ ทักษะงาน ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนฯ

-ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ/คนพิการให้เข้มแข็ง ยั่งยืน

-ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับฯ

กลยุทธ์ที่ ๒เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

-สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงานฯ

-ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพ มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพฯ

-สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

-ประสานขอความช่วยเหลือ ร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบรรษัทข้ามชาติในการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงฯ

-สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจนเพื่อเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานฝีมือระดับสูงเพิ่มขึ้น

-ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพิ่มเติมให้มีหมวดเกี่ยวกับการใช้ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ

กลยุทธ์ที่ ๓พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

-ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษา ต่างประเทศ และความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

-เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการให้ทันสถานการณ์การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาค

-ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด

-สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากลฯ

-พัฒนาข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย พัฒนาระบบการตรวจประเมินและให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเขารู้ระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

๖) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) นโยบายของรัฐ รวมถึงใช้แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและเครื่องมือของสำนักงบประมาณในการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทราบทิศทางและแนวทางการให้บริการด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเพื่อส่งผลให้แรงงานมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของทั้งตลาดแรงงานและตัวแรงงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงงานดังนี้

วิสัยทัศน์

“กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล”

พันธกิจ

๑) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๒) พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑) กำหนดทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล

๒) สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

๔) เป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง

๕) เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ เป้าประสงค์

๑)ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

๒)เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน

๓)องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตารางที่ ๑ : สรุปประเด็นของกลุ่มจังหวัดตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดแผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) โดยเน้นเฉพาะเรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้

กลุ่มจังหวัด	เรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้
๑. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑	- เมืองที่มีฐานทรัพยากรต้นทุน(น้ำ) ที่สะอาดอุดมสมบูรณ์ - **การผลิตการค้าการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมเกษตร ท่องเที่ยวและชุมชน** - การเป็นเมืองอาหารปลอดภัย(การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร)
๒. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒	- เกษตรและอาหารปลอดภัย (ข้าว)
๓. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑	- เกษตรปลอดภัย - ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ - การค้าชายแดน
๔. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒	- แหล่งท่องเที่ยวทางทะเลนานาชาติ - ฐานการผลิตอาหารสู่ครัวโลก
๕. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	- ศูนย์กลางการค้าการลงทุนการคมนาคมและการค้าภาคตะวันออกของไทยสู่อินโดจีนและตลาดโลก - แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ - แหล่งผลิตสินค้าเกษตรมาตรฐานสากล
๖. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑	- การท่องเที่ยววัฒนธรรมล้านนา - การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ - การค้าชายแดนและการลงทุนสากล - พื้นที่เศรษฐกิจนวัตกรรมอาหารภาคเหนือ
๗. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒	- Gateway and Logistic Hub - ศูนย์กลางเมืองท่องเที่ยวอารยธรรมล้านนา - สินค้าการเกษตรคุณภาพดีและปลอดภัย
๘. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑	- ท่องเที่ยว (เชิงนิเวศประวัติศาสตร์) - เกษตร (ข้าวแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร) - การค้าชายแดนอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์
๙. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒	- เกษตร (ข้าวอ้อยมันสำปะหลัง) - ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติ
๑๐.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑	- ศูนย์กลางการท่องเที่ยว - อารยธรรมลุ่มน้ำโขง
๑๑.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒	- เกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร - ท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม - การค้าชายแดนและการลงทุน
๑๒.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	- ศูนย์รวมกระจายสินค้า/โลจิสติกส์ -ไหมไทยสู่สากล - ข้าวหอมมะลิสู่ครัวโลก - มันสำปะหลัง

ตารางที่ ๑ : สรุปประเด็นของกลุ่มจังหวัดตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดแผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) โดยเน้นเฉพาะเรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้(ต่อ)

กลุ่มจังหวัด	เรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้
	- ท่องเที่ยวก่อนประวัติศาสตร์
๑๓.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑	- เกษตร (ข้าวหอมมะลิมันสำปะหลังโคเนื อ ไหม) - ท่องเที่ยวอารยธรรมขอม
๑๔.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒	- ข้าวหอมมะลิคุณภาพ - การค้าชายแดน - การท่องเที่ยว
๑๕.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก	- การท่องเที่ยวระดับสากล (World Class) - ฐานการผลิตด้านอุตสาหกรรม - แหล่งผลิตสินค้าเกษตร - ประตูสู่เศรษฐกิจโลก
๑๖.กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	- ศูนย์กลางการสร้างสรรค์เศรษฐกิจ - การเกษตร (ยางพาราปาล์มน้ำมันข้าวไม้ผลและประมง) - ศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ
๑๗.กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน	- การท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก (Green Andaman) - สร้างมูลค่าเพิ่มให้ยางพาราปาล์มน้ำมัน
๑๘.กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน	- การพัฒนาคุณภาพเพิ่มผลผลิตและผลิตภัณฑ์ยางพารา - ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวชายแดนและท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเชื่อมโยงกันประเทศเพื่อนบ้านและกลุ่มจังหวัด

ที่มา: http://www.opdc.go.th

ตารางที่ ๒: สรุปประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดแผนพัฒนาจังหวัด๔ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) โดยเน้นเฉพาะเรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้

กลุ่มจังหวัด	จังหวัด	วิสัยทัศน์	ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและรายได้	จุดเน้นของจังหวัด
๑. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑	นนทบุรี	จังหวัดนนทบุรีเป็นเมืองทีอยู่อาศัยชั้นดีของคนทุกระดับที่ดีเยี่ยมและเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	๑. เสริมสร้างและพัฒนาให้จังหวัดนนทบุรีเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในการผลิตภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมภาคพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานและได้คุณภาพ ๒. สร้างและพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดนนทบุรีให้กลายเป็นศูนย์กลางของการค้า	- เมืองนานาชาติ ศูนย์กลางการค้า - การท่องเที่ยวเชิงเกษตรและวัฒนธรรม
	ปทุมธานี	จังหวัดปทุมธานีเป็นเมืองอุตสาหกรรมสะอาด เกษตรกรปลอดภัย ศูนย์การเรียนรู้และสังคมสันติสุข	๑. ส่งเสริมกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๒. พัฒนาขีดความสามารถในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน	- เมืองอุตสาหกรรมสะอาด - เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร - Region Logistic Link
	พระนครศรีอยุธยา*	**จังหวัดอยุธยานครประวัติศาสตร์ น่าเที่ยว น่าอยู่ ก้าวสู่สากล**	**๑. เป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่น่าท่องเที่ยวระดับสากล** **๒. ภาคผลิต ภาคการค้า และการบริการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**	**- เมืองท่องเที่ยว (ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม** **- เกษตรครบวงจร(อาหารฮาลาล)- เมืองอุตสาหกรรมสะอาด**
	สระบุรี	จังหวัดสระบุรีเป็นฐานการผลิตอาหาร วัสดุก่อสร้างที่มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวทางเลือกตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. พัฒนาการผลิตอาหารให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๒. พัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน	- ศูนย์กระจายสินค้า OTOP SME - เชื่อมโยงเครือข่ายเส้นทางคมนาคม การจัดการผังเมือง - อุตสาหกรรม(วัสดุก่อสร้าง/แปรรูปอาหาร) - ท่องเที่ยวทางเลือก

***** หมายเหตุ : เน้นเฉพาะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้สอดคล้องกับกรณีตัวอย่างศึกษา

ที่มา :http://www.opdc.go.th

๒.๔ โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๔.๑โครงสร้างองค์กร

๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ บังคับบัญชา ควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานการเงิน/บัญชี และงานพัสดุ รวมทั้งงานประกันคุณภาพ และงานคดี กองทุน ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๒) ฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการงาน แผนงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ และติดต่อสถานประกอบกิจการประสานการฝึก ขออนุมัติเปิดฝึก ดำเนินการฝึกและควบคุมกำกับดูแลการดำเนินการฝึก การประเมินผล รายงานผล ฝากฝึกในกิจการ ขออนุมัติจัดทำวุฒิบัตร กิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงานการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การฝึกเสริมทักษะ การฝึกผู้ประกอบอาชีพอิสระ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การแข่งขันฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมตามโครงการพิเศษ การบริการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการแข่งขัน การสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานตามที่ได้รับมอบหมาย มีหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุมการปฏิบัติงานในงานต่างๆดังนี้

- งานฝึกธุรกิจบริการ
- งานฝึกอุตสาหกรรม
- งานทดสอบและแข่งขันฝีมือแรงงาน

๓) ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำแผนงานพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน ประจำไตรมาส ประจำปี รวมทั้งการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบกิจการ การขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

การยื่นแบบและการคิดสัดส่วนในการประเมินเงินสมทบงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรวมทั้งการตรวจเยี่ยมและให้คำแนะนำในการดำเนินการกับผู้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันฯภาค/ศูนย์ฯ ในเครือข่ายและหน่วยงานฝึกอาชีพ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

การกำหนดแผนปฏิบัติงานและวางแผนงาน มอบหมายงานควบคุมติดตามผลการดำเนินการ และออกแบบสอบถาม ติดตามประเมินผลการฝึกในหลักสูตรต่างๆ ตามโครงการในแผนงานปกติ การรับสมัครฝึกอาชีพ ประสานงานร่วมกับฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงานในการส่งผู้รับการฝึกเข้าฝากฝึกในกิจการ ติดต่อกับสถานประกอบกิจการ และกลุ่มผู้สนใจ โครงการศูนย์ช่างประจำชุมชน ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการ กพร.ปจ. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้คำปรึกษาแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาตอบปัญหาเรื่องต่างๆ

เกี่ยวกับงาน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุมการปฏิบัติงานในงานต่างๆ ดังนี้

- งานแผนงานและประเมินผล
- งานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

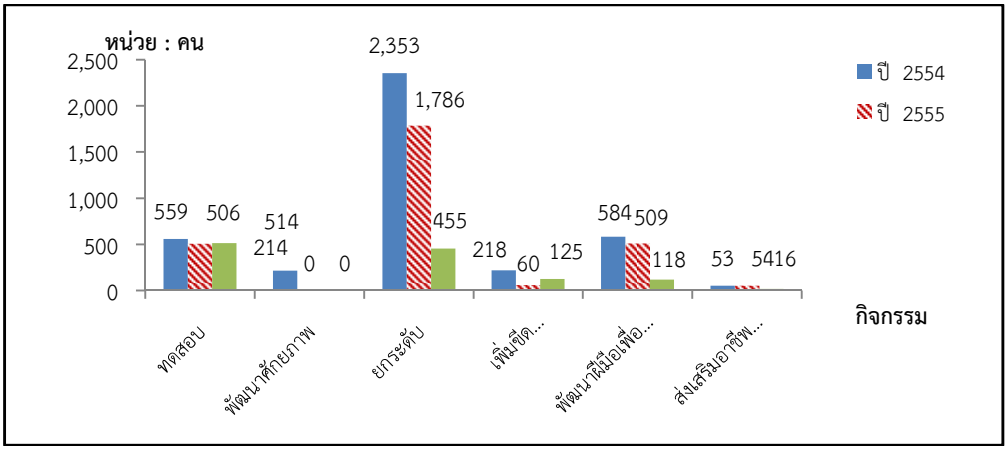
ภาพที่ ๑:การบริหารงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๔.๒อัตรากำลังตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ๙ อัตรา

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	**๙**
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ชพ)	๑
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ปก หรือ ชก)	๕
นักจัดการงานทั่วไป (ปก หรือ ชก)	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง หรือ ชง)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง หรือ ชง)	๑

๒.๔.๓ ผลการดำเนินงาน

ภาพที่ ๒: ผลการดำเนินงานตามกิจกรรม

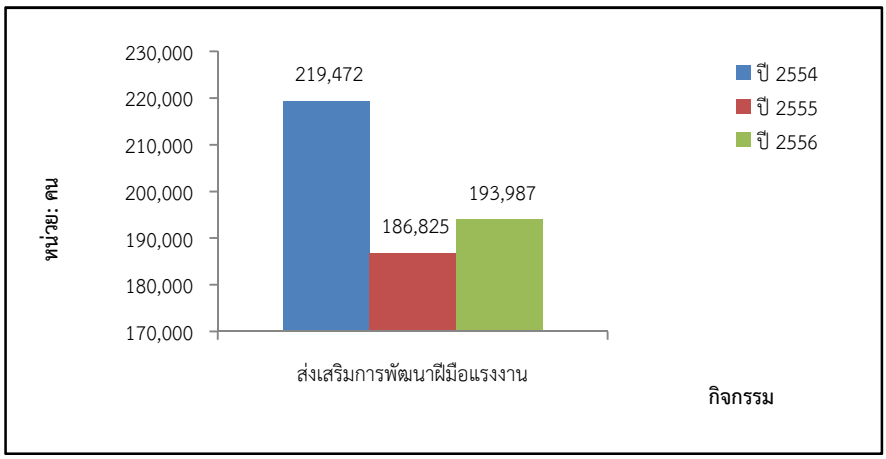


ที่มา ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา , ๒๕๕๖

๒.๔.๔ กิจกรรม

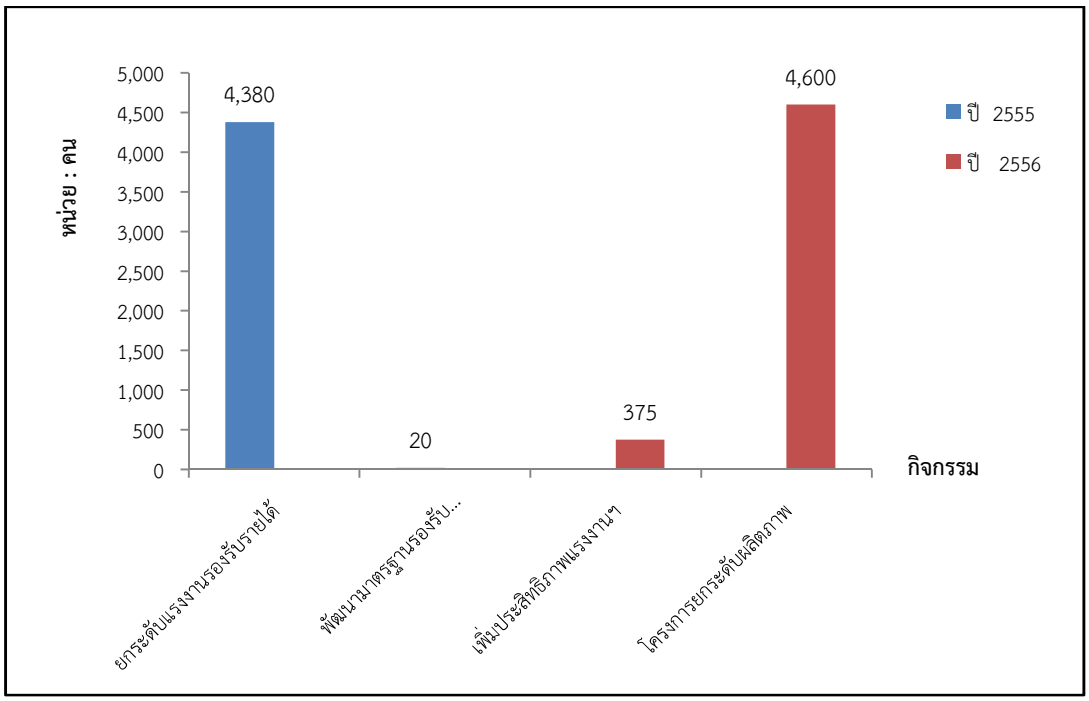
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- พัฒนาศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
- พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

ภาพที่ ๓: กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน



ที่มา ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา , ๒๕๕๖

ภาพที่ ๔: กิจกรรม เฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖



ที่มา ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา , ๒๕๕๖

กิจกรรม เฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

- ยกระดับศักยภาพแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นรองรับรายได้ที่แท้จริง
- พัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน
- เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน
- โครงการยกระดับผลิตภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ

สถานการณ์ด้านกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบกันในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖ (ภาพที่ ๒) ในขณะที่กิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกันตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ (ภาพที่ ๓) และกิจกรรมการยกระดับผลิตภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการมีผลการดำเนินงานสูงที่สุด (ภาพที่ ๔) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่กรมฯ มีนโยบายมุ่งเน้นให้เป็นกิจกรรมหลักของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างต่อเนื่อง

๒.๕การสร้างครูฝึกต้นแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาระบบการฝึกครูต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปได้ว่าการสร้างครูฝึกต้นแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีกรอบการดำเนินงานและหลักสูตรดังต่อไปนี้

๒.๕.๑ วัตถุประสงค์ในการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) เพื่อเป็นวิทยากรประจำหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต”

๒) เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่สะดวกในการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามหน้างานจริง

๓) **เพื่อรองรับการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน**โดยมีครูฝึกต้นแบบเป็นฐานในการขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานไปด้านอื่น ๆ จนครบวงจร

๔) เพื่อกระตุ้นเอกชนให้เกิด Need ด้านการฝึกอบรมและทดสอบ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนในการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในจังหวัด

๒.๕.๒ขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินงาน

๑) ภาครัฐ

- หน่วยงานของรัฐ/ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในแผนงานและงบประมาณประจำปี

๒) ภาคเอกชน

- ตามปีปฏิทินงบประมาณของตน

๓) ตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของสถานการณ์และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

๔) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำสม่ำเสมอหรือเป็นงานประจำปกติ

๕) ดำเนินการเมื่อพบว่าปัญหาอุปสรรคนั้นยังมีอยู่ตามระดับความรุนแรงของปัญหานั้นๆ

๒.๕.๓ วิธีการดำเนินงาน

๑) กำหนดแผนงานฝึกครูฝึกต้นแบบไว้ในแผนพัฒนากำลังแรงงาน

๒) กำหนดหลักสูตร “ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน” เน้นองค์ความรู้ ๒ ด้าน คือ **เทคนิคการสอนงาน และหลักเกณฑ์กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน** เพื่อใช้เป็นกลไกในการวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ และเป็นฐานความรู้ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนต่อไป

๓) พัฒนาครูฝึกต้นแบบเพิ่มเติมในหลักสูตรอื่น ๆ เช่น หลักสูตรเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรเทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๔) ขึ้นทะเบียนผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นวิทยากร เป็นผู้ควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๕) พัฒนา HR เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประสานงานร่วมกับครูฝึกต้นแบบเพื่อจัดทำแผนการฝึกอบรมและแผนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๖) รวบรวมข้อมูลความต้องการฝึก-ทด ส่งให้หน่วยงานรัฐในพื้นที่จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด

๒.๕.๔กลุ่มเป้าหมายและหน้าที่ของครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) กลุ่มเป้าหมาย ฝึกอบรมหัวหน้างานในสายผลิต หรือผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ปราชญ์ ชาวบ้าน อาสาสมัครแรงงานให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) หน้าที่

- เป็นกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับหัวหน้างานเพื่อเป็นผู้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจัดทำหลักสูตร

- **เป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและเชื่อมประสานงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

๒.๕.๕ สถานที่ในการดำเนินงาน

๑) ภาครัฐ

- หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- หน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
- หน่วยงานองค์การปกครองท้องถิ่น

๒) ภาครัฐร่วมกับภาคเอกชน

- ผู้ประกอบกิจการ หรือ
- กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน
- องค์กรอาชีพ
- สภาอุตสาหกรรม/หอการค้า
- องค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง
- ห้างร้านทั่วไป ฯลฯ

ภาพที่ ๑ : แสดงสรุปการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมินมีข้อสังเกตว่า การฝึกอบรมหัวหน้างานในสายผลิตและผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตตามหลักสูตร “เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต” หรือเรียกชื่อหลักสูตรใหม่ว่า “ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน” และหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต” **มีผลเชิงบวกและเชิงลบ** ดังนี้

ผลเชิงบวก

๑) ผู้บริหารของสถานประกอบกิจการมองเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่ชัดเจน เมื่อเทียบกับบางหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง แต่ไม่สามารถวัดผลตอบแทนที่ได้รับจากการฝึกอบรมได้ชัดเจน

๒) ผู้บริหารของสถานประกอบกิจการที่เข้าใจตามข้อ ๑ จะให้ความร่วมมือในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ทำให้ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถเข้าไปฝึกอบรมในหน้างานจริงได้

๓) ลูกจ้างได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้โดยตรง

๔) ผลิตภาพแรงงานจะสูงขึ้น เพราะกระบวนการพัฒนาศักยภาพแรงงานตรงประเด็น ลดเวลาในการฝึกอบรมพนักงาน มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน อาจจะส่งผลถึงตามตำแหน่งของอาชีพเพิ่มตามความพอใจในงาน ลดการลาออกของพนักงานได้ ลดปัญหาความขัดแย้งเป็นต้น

ผลเชิงลบ

๑) การดำเนินการต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีขั้นตอนและวิธีการต่อเนื่องซึ่งหากไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีก็จะทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ

๒)มีความยุ่งยากซับซ้อนในการจัด/ดำเนินการฝึกอบรม เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจหัวหน้างานให้มีความพร้อมที่จะเป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน เพราะทำให้หัวหน้างานมีภาระงานเพิ่มจากงานประจำปกติ ฉะนั้นสถานประกอบกิจการ ควรมีแรงจูงใจ หรือเส้นทางความก้าวหน้าให้กับครูฝึกต้นแบบดังกล่าว

๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องพัฒนาครูฝึกต้นแบบของกรมเองก่อนด้วย เพื่อให้มีศักยภาพในการถ่ายทอดได้อย่างเต็มรูปแบบ ควรจัดเป็นหลักสูตรพิเศษหรือหลักสูตรนักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพให้แก่ข้าราชการที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนระดับให้สูงขึ้นเป็นผู้บริหารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดควรผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ก่อนและกำหนดเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

บทที่ ๓
ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาระบบครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ การสนับสนุนให้ภาคเอกชนพัฒนาหัวหน้างานเป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การสนับสนุนให้ภาคเอกชนพัฒนาหัวหน้างานเป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานประจำโรงงานในสถานประกอบกิจการ มีข้อดีดังนี้

๑) จะช่วยส่งเสริมให้ภาคเอกชนหรือผู้ประกอบกิจการมีความเข้มแข็งสามารถพัฒนาลูกจ้างได้ด้วยตนเอง

๒) เพิ่มศักยภาพแรงงานให้มีผลิตภาพ

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๔) มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวสูงที่จะพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตให้มีศักยภาพในการผลิตสินค้าให้ตรงความต้องการของลูกค้าได้ตลอดเวลา

๕) สามารถฝึกอบรมลูกจ้างของตนเมื่อใดก็ได้เพราะมีครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) เชื่อมประสานภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยฝึกในพื้นที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ง่ายขึ้น

๓.๒ การพัฒนาหัวหน้างานเป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการดำเนินการ“โครงการยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นรองรับรายได้แท้จริงที่เพิ่มขึ้น”ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีการฝึกอบรมใน ๒ หลักสูตร คือ

๑) หลักสูตร “เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต” หรือ “ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน” และ

๒) หลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต”

โดยก่อนการฝึกอบรมได้มีบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและสถานประกอบกิจการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๙ แห่ง มีวัตถุประสงค์

- เพื่อร่วมกันพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้าง
- **พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม**ให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน

- **พัฒนาบุคลากรฝึก**ให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่สาขาต่างๆ เพื่อนำความรู้ไปขยายผลการฝึกอบรมให้แก่แรงงานใหม่และแรงงานในสถานประกอบกิจการ
- ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานในสายผลิตให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ลดต้นทุนการผลิตก้าวไปสู่แรงงานทักษะฝีมือสอดคล้องกับค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้น

ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีกำลังแรงงานประมาณ ๓๘๙,๐๐๐ คน เป็นผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในสายการผลิตประมาณ ๑๗๘,๐๐๐ คน(๔๕.๗๕ %)ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องให้การพัฒนาทักษะฝีมือให้มีผลิตภาพที่สูงขึ้น

ดังนั้น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้ร่วมกับบริษัท ชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ที่ ๖๑หมู่ ๒ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งดำเนินกิจการประเภทการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ฉนวนห่อหุ้ม ให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และเป็นบริษัทหนึ่งที่ได้ร่วมทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้และเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญและใส่ใจต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างดียิ่ง

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงจัดทำหลักสูตรคู่แฝด เพื่อนำเสนอให้สถานประกอบกิจการพิจารณาในการฝึกอบรมให้แก่หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิตโดยมีรายละเอียด ดังนี้

หลักสูตรที่ ๑ “เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายการผลิต”หรือ **“ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน”**(๑๘ ชั่วโมง) โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้หัวหน้างานในสถานประกอบกิจการมีความรู้เกี่ยวกับ**เทคนิคการสอนงาน** การเตรียมการสอน การประเมินผล**การวิเคราะห์งานเพื่อการสร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ**การจัดทำแผนพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิตให้ตรงจุดที่เป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพใน**รูปแบบของการฝึกปฏิบัติจริงในหน้างาน**ตามใบงานรายบุคคลและการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิต

หลักสูตรที่ ๒ “การเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต” (๓๐ ชั่วโมง)โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้กำลังแรงงานไทยที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตของสถานประกอบกิจการได้มีความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือและปรับทัศนคติหรือพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้นตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายผลิตและตามความต้องการของผู้ประกอบกิจการในการเพิ่มผลิตภาพหรือลดต้นทุนการผลิต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้สูงขึ้น หรือ**เพื่อแก้ไขปัญหาสาเหตุ**

อุปสรรคต่อผลิตภาพโดยการเพิ่มทักษะฝีมือให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตให้มีขีดความสามารถตรงตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายผลิตที่ผู้ประกอบกิจการกำหนดขึ้น ในหลักสูตรนี้มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

วันที่ ๑ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการหรือเชิงทฤษฎีอาทิ ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้ การบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ การปรับพฤติกรรมในการทำงานที่ดี การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมกับหัวหน้างานในการกำหนดกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายผลิตการวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฝึกปฏิบัติหน้างาน

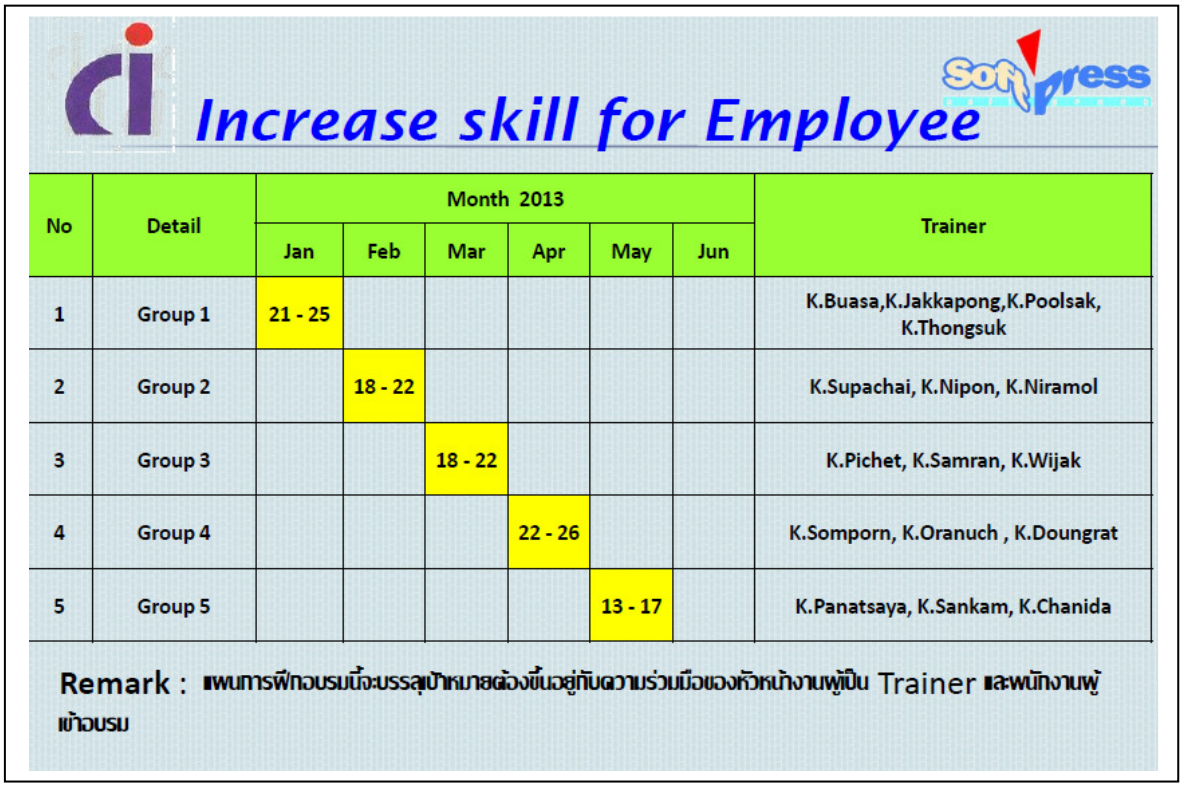
วันที่ ๒-๕การฝึกทักษะ โดยฝึกปฏิบัติในหน้างานจริง**ตามใบงาน**(หัวหน้างานเป็นผู้กำหนด) **เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อผลิตภาพ**ในระหว่างฝึกจะมีหัวหน้างานหรือวิทยากรคอยสังเกตพฤติกรรมการทำงานและแนะนำการปฏิบัติตามขั้นตอนปฏิบัติที่ถูกต้อง พร้อมทั้งจดบันทึกผลการฝึกเป็นระยะๆ ตลอดจนให้คำแนะนำที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตมีขีดความสามารถในการผลิตสูงขึ้น หรือ**ลดต้นทุนการผลิต**ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ทั้งนี้กำหนดให้ท้ายชั่วโมงที่ ๖ ทุกวันของการฝึกหน้างานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน เพื่อให้การแก้ไขสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพบรรลุผลและเป็นการนำเทคนิคการทำงานใหม่ๆที่ค้นพบนั้นไปพัฒนางานในสายผลิตให้ดีขึ้น

๓.๓ ผลการฝึกอบรมหัวหน้างานร่วมกับภาคเอกชน

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ร่วมกับภาคเอกชน โดยบริษัท ชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ได้ส่งหัวหน้างานเข้าฝึกอบรมให้หลักสูตรเทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายการผลิตซึ่งหลังจากที่หัวหน้างานผ่านการอบรมแล้ว หัวหน้างานได้มีการขยายผลโดยมีการดำเนินงานฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละ Line การผลิต ในหลักสูตรการเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต โดยมีการดำเนินการทั้งสิ้นจำนวน ๕ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน รวม ๑๐๐ คนโดยแบ่งการฝึกอบรมเป็นช่วงเดือน มกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม เมษายน และพฤษภาคม ๒๕๕๖ ปรากฏตามภาพที่ ๖

ภาพที่ ๖: แสดงแผนการฝึกอบรม



Increase skill for Employee

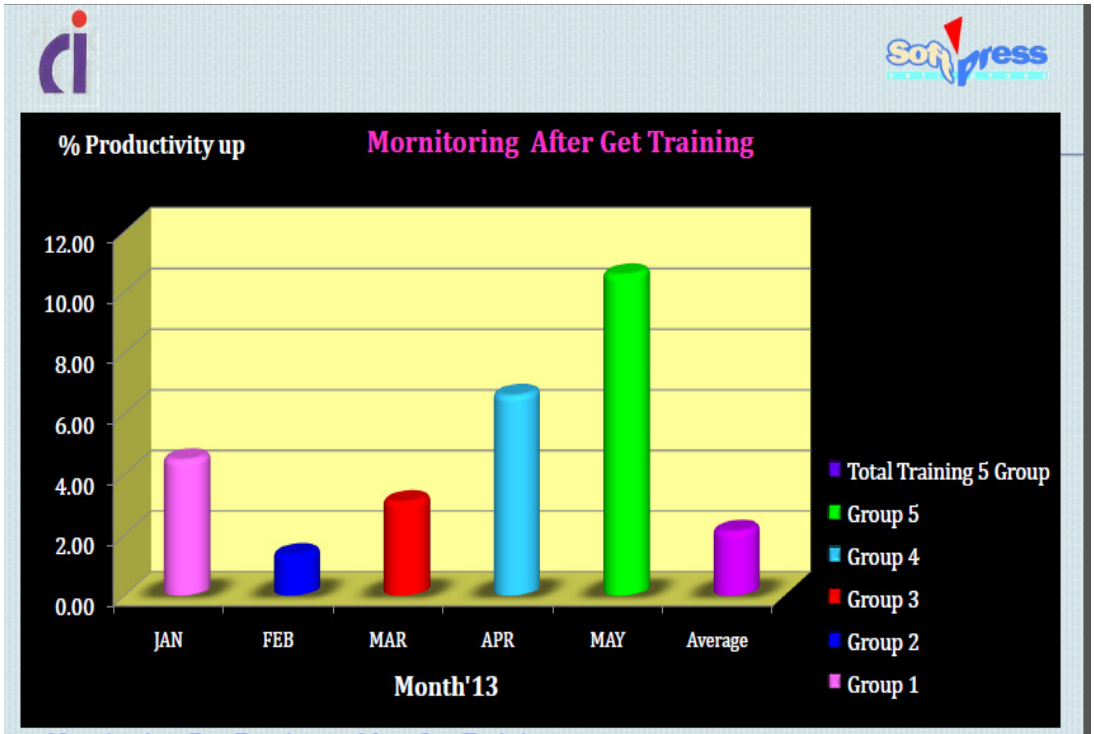
No	Detail	Month 2013						Trainer
		Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	
1	Group 1	21 - 25						K.Buasa,K.Jakkapong,K.Poolsak, K.Thongsuk
2	Group 2		18 - 22					K.Supachai, K.Nipon, K.Niramol
3	Group 3			18 - 22				K.Pichet, K.Samran, K.Wijak
4	Group 4				22 - 26			K.Somporn, K.Oranuch , K.Doungrat
5	Group 5					13 - 17		K.Panatsaya, K.Sankam, K.Chanida

Remark : แผนการฝึกอบรมนี้จะบรรลุเป้าหมายต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของหัวหน้างานผู้เป็น Trainer และพนักงานผู้เข้าอบรม

จากภาพที่ ๖ การดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต บริษัท ชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินการจัดทำแผนการฝึกอบรมจำนวน ๕ กลุ่ม โดยจัดตารางฝึกอบรม แบ่งเป็นเดือนละ ๑ รุ่นจำนวน ๕ รุ่น และ Trainer ที่ใช้เป็นพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการครูต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต บริษัท ชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินการจัดทำแผนการฝึกอบรมออกเป็น ๕ กลุ่ม ประกอบด้วยพนักงานจำนวน ๒๐ คนต่อกลุ่ม โดยจัดตารางฝึกอบรม แบ่งเป็นเดือนละ ๑ รุ่นจำนวน ๕ รุ่น และใช้พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร **“ครูต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน”** หรือ “เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต” เป็นผู้ฝึกสอนให้พนักงานของบริษัท

ภาพที่ ๗: แสดงผลที่ได้จากการฝึกอบรม



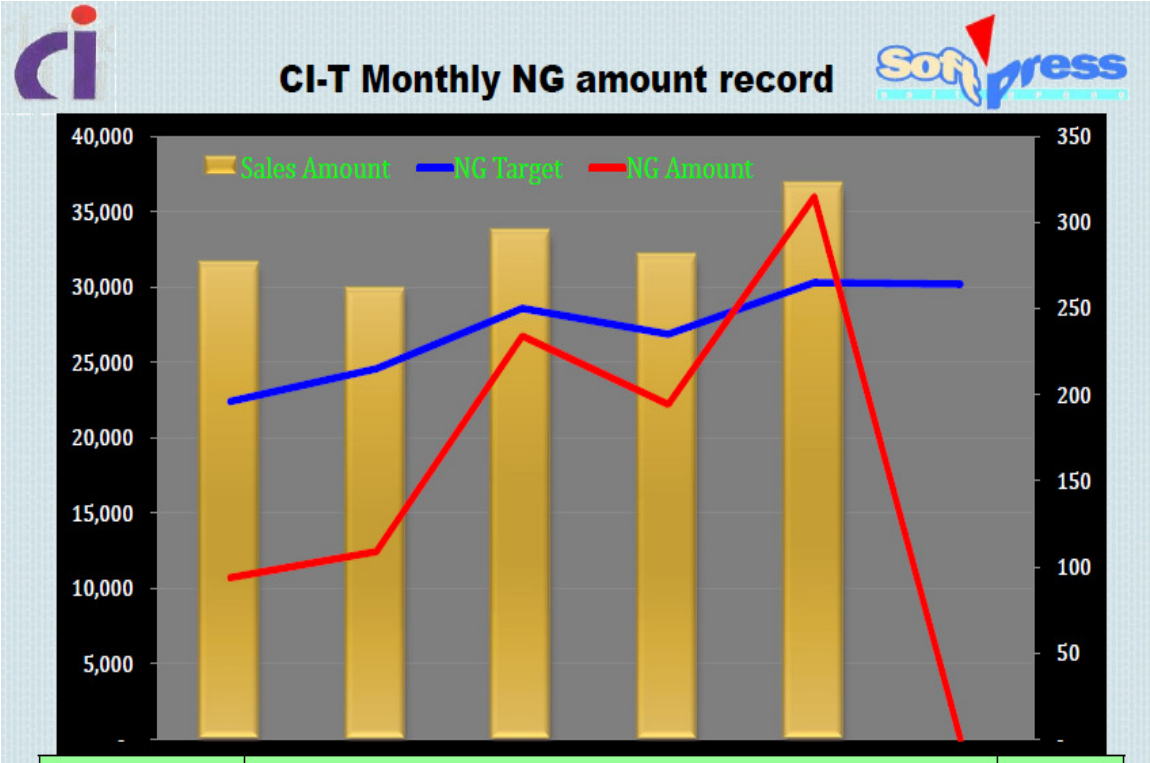
Mornitoring For Employee After Get Training

Item	Detail	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	Average	Total Training(Person)
1	Group 1	4.47						20
2	Group 2		1.34					20
3	Group 3			3.09				20
4	Group 4				6.60			20
5	Group 5					10.57		20
6	Total Training 5 Group						2.11	100

ผลที่ได้จากการฝึกอบรมจำนวน ๕ รุ่น พบว่าพนักงานมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๗ , ๑.๓๔ , ๓.๐๙ , ๖.๖๐ และ ๑๐.๕๗ ตามลำดับ ปรากฏตามแผนภาพที่ ๗ และผู้ประกอบกิจการได้รับประโยชน์จากการที่พนักงานมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น**ทำให้ของเสียในกระบวนการผลิตลดลง คิดเป็น ๑๘.๕๒%**ปรากฏตามภาพที่ ๖ และ๗ แสดงผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต” โดยบริษัท ชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการติดตามภายหลังการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น พบว่าซึ่งจะเห็นได้ว่ามีผลิตภาพโดยรวมเพิ่มขึ้นในแต่ละรุ่นซึ่งจำแนกกลุ่มที่มีการเพิ่มผลผลิตได้มากที่สุดคือกลุ่มที่ ๕ ในเดือน พ.ค. เพิ่มผลผลิตได้ที่ร้อยละ ๑๐.๕๗ และกลุ่มที่มีการเพิ่มผลผลิตได้น้อยที่สุดคือกลุ่มที่ ๒ เพิ่มผลผลิตได้ที่ร้อยละ ๑.๓๔ เฉลี่ยแล้วทั้ง ๕ กลุ่มสามารถเพิ่มผลผลิตได้ที่ร้อยละ ๒.๑๑

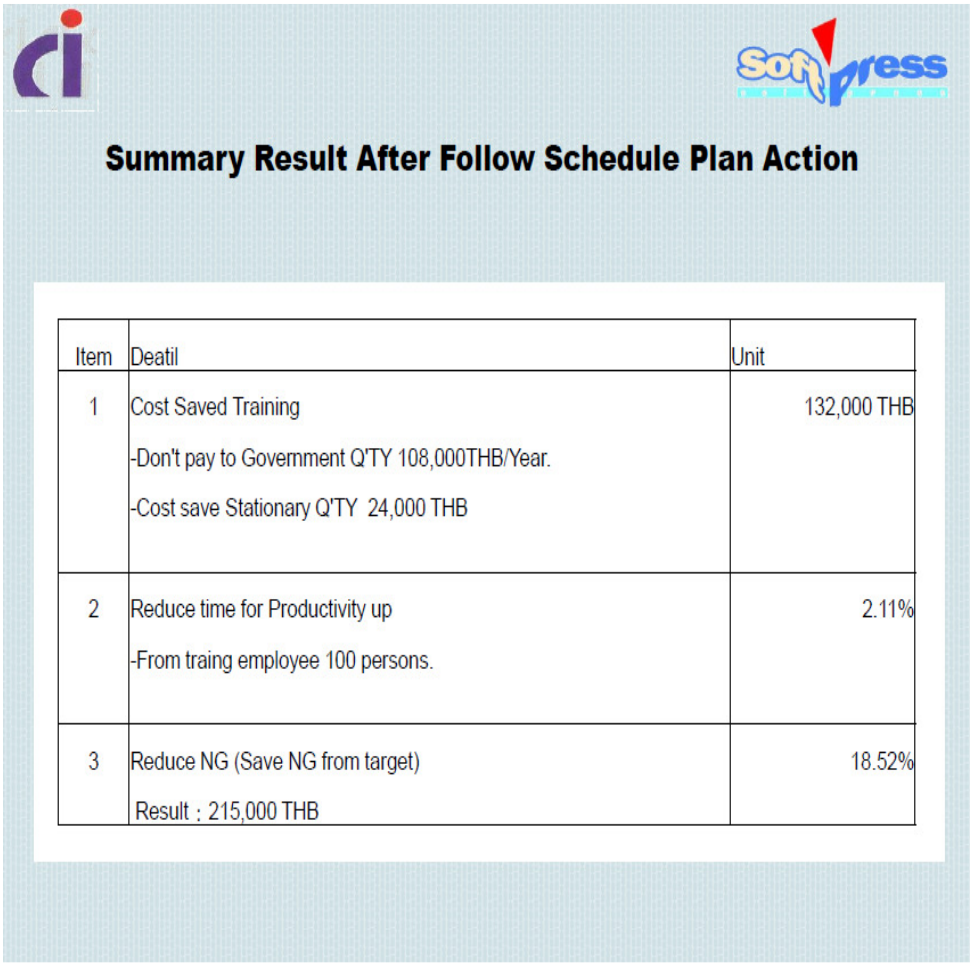
ภาพที่ ๘: แสดงผลการลดการสูญเสีย



	2013						
(UNIT; '000thb)	Jan-13	Feb-13	Mar-13	Apr-13	May-13	Jun-13	TOTAL
Sales Amount	31,467	29,765	33,654	31,987	36,713		163,586
NG Target	196	215	250	235	265		1,161
NG Amount	94	109	234	194	315		946

จากภาพที่ ๘ แสดงข้อมูลการลดของเสียในกระบวนการผลิตโดยบริษัท ชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า การฝึกอบรมสามารถขายผลผลิตภายใน ๕ เดือนคิดเป็นจำนวนเงิน ๑๖๓,๕๘๙,๐๐๐บาท และได้มีการตั้งเป้าหมายของเสียจากการผลิตคิดเป็นจำนวนเงิน ๑,๑๖๑,๐๐๐ บาท ซึ่งจำนวนของเสียที่เกิดขึ้นจริงคิดเป็นจำนวนเงิน ๙๔๖,๐๐๐ บาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้วจำนวนของเสียน้อยกว่าเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้คิดเป็นจำนวนเงิน ๒๑๕,๐๐๐ บาท

ภาพที่ ๙: แสดงผลประโยชน์ที่ได้รับ



Summary Result After Follow Schedule Plan Action

Item	Deatil	Unit
1	Cost Saved Training -Don't pay to Government Q'TY 108,000THB/Year. -Cost save Stationary Q'TY 24,000 THB	132,000 THB
2	Reduce time for Productivity up -From traing employee 100 persons.	2.11%
3	Reduce NG (Save NG from target) Result : 215,000 THB	18.52%

จากภาพที่ ๙ แสดงถึงประโยชน์ที่บริษัท ชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัดได้รับจากการให้พนักงานฝึกอบรมตามหลักสูตรคู่แฝด ดังนี้

๑.ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมลดลงเป็นจำนวน ๑๓๒,๐๐๐ บาท ซึ่งประกอบไปด้วยค่าประเมินเงินสมทบกองทุนฯ ตาม พ.ร.บ. (เงินที่ต้องจ่ายให้ทางราชการ)จำนวน ๑๐๘,๐๐๐ บาทต่อปี และค่าใช่จ่ายปกติจำนวน ๒๔,๐๐๐ บาท

๒.ระยะเวลาในการผลิตลดลงร้อยละ ๒.๑๑ จากพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมจำนวน ๑๐๐ คน

๓.ลดของเสียจากการผลิตคิดเป็นมูลค่า ๒๑๕,๐๐๐ บาท และคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒

ภาพที่ ๑๐: แสดงเนื้อหาวิชาของหลักสูตร

ภาพที่ ๑๐ แสดงถึงเนื้อหาตามหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมพนักงานโดยบริษัท ชิโยดะอินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัดเทคนิคที่สำคัญในการสอนงานในสายการผลิต คือทางบริษัทได้ทำการแบ่งกลุ่มการสอนออกเป็น ๕ กลุ่ม ซึ่งในแต่ละกลุ่มจะมีจำนวนพนักงานจำนวน ๒๐ คน และแบ่งหัวข้อออกเป็น ๕ หัวข้อหลักดังนี้

๑) บทบาทและความรับผิดชอบของครูฝึก

๒) สอนการวิเคราะห์งาน

๓) การเตรียมและประเมินผลการสอน

๔) เทคนิคการเรียนการสอน

๕) การปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติ

๓.๔ สรุปผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรคู่แฝด

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาร่วมดำเนินการพัฒนาหัวหน้างานในสายผลิตและผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตในการฝึกอบรมตามหลักสูตรคู่แฝดร่วมกับผู้ประกอบกิจการและสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ โดยสรุปผลได้ดังนี้

ก. หลักสูตร **“ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน”**หรือ **“เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต”** (๑๘ ชั่วโมง) ศูนย์ฯมีเป้าหมายจะจัดฝึกอบรม ๘ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน มีผู้ประกอบกิจการให้ความสนใจส่งหัวหน้างานในสายผลิตเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๘ รุ่น รวมผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๖๐ คน โดยในเนื้อหาวิชาจะเน้นหัวหน้างานในสายผลิตให้มีความรู้ความสามารถ ดังนี้

- มีความรู้ความสามารถในการสอนงาน การเตรียมการสอนงาน และการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตตามหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต” และการนำเสนองาน

- **เรียนรู้วิธีการวิเคราะห์งาน วิธีการจัดทำกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายผลิต**

- **มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือสืบค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ**

- การ**จัดทำแผนฝึกปฏิบัติ**ผู้ปฏิบัติงานและ**การจัดทำใบงาน** เพื่อแก้ไขสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ

ข. หลักสูตร**“การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต”**(๓๐ ชั่วโมง) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาดำเนินการจัดฝึกอบรมจำนวน ๕๒ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน รวมผู้รับการฝึกอบรม จำนวน ๑,๐๔๐ คน สถานประกอบกิจการสำคัญที่เข้าร่วม เช่น

- บริษัทชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย)จำกัด ที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า-ไฮเทค เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์-ส่วนประกอบหน้าจอสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์ มีลูกจ้าง ๒๐๐ กว่าคน

- บริษัท ทิมส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีลูกจ้างประมาณ ๑๐๐ กว่าคน

โดยเนื้อหาวิชาจะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตมีศักยภาพในการผลิต หรือลดความสิ้นเปลืองการสูญเสียวัตถุดิบในการผลิต โดยให้มีความรู้ความสามารถ ดังนี้

- มีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้/บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ การปรับพฤติกรรมการทำงานที่ดี และการรักษาสิ่งแวดล้อมหรือเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

- มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายผลิตที่ผู้ประกอบกิจการกำหนดขึ้น และมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตลอดจนแผนฝึกปฏิบัติงานในสายผลิต

- ฝึกปฏิบัติงานจริงหน้างานในสายผลิตโดยมีหัวหน้างานในสายผลิตเป็นผู้กำหนดใบงานและกำกับดูแล พร้อมนี้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปเป็นวิทยากรพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้างานอีกทางหนึ่งด้วย

โดยกำหนดให้ท้ายชั่วโมงสุดท้ายของการฝึกปฏิบัติรายวันจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างานที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรด้วยกันเพื่อให้ได้ข้อยุติในการแก้ไขปัญหา ลดสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพและมีการพัฒนางานเกิดขึ้นทุกวันจนกว่าจะสามารถเพิ่มผลิตภาพหรือลดต้นทุนการผลิตได้

ที่มา :(file:///C:/Users/dsd๖๘/Downloads/Screenshot_๒๐๑๕-๐๖-๒๕-๑๘-๐๐-๔๙.png)

ทั้งนี้ ผู้ประกอบกิจการข้างต้นทั้ง ๒ แห่งแสดงความพึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง และคาดหวังว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มผลิตภาพหรือลดต้นทุนการผลิตและลดผลกระทบจากการปรับค่าจ้างอัตราวันละ ๓๐๐ บาท ตามนโยบายของรัฐ

บทที่ ๔
ผลการศึกษา

๔.๑ ความสำคัญของการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอดีตที่ผ่านมามุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและปัญหาการว่างงาน ซึ่งในอดีตความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยียังมีไม่มาก การฝึกอบรมเพื่อให้คนมีอาชีพมีงานทำ จึงใช้ครูฝึกฝีมือแรงงานจากภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชน ยุคนั้นครูฝึกฝีมือแรงงานไม่มีความจำเป็นต้องรอบรู้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่มากนัก รูปแบบวิธีการสอนจึงใช้ครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นผู้ฝึกสอนให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกเป็นสำคัญ

แต่ในปัจจุบันบ้านเมืองมีความเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีสมัยใหม่หลั่งไหลเข้ามาในประเทศอย่างรวดเร็ว **รูปแบบวิธีการสอนพึ่งพิงวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น** ครูฝึกฝีมือแรงงานรุ่นเก่าปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจยังพึ่งพาการส่งออกเป็นสำคัญ การผลิตสินค้าภายในประเทศยังมีลักษณะเป็นการรับจ้างผลิตมากกว่าเป็นเจ้าของกิจการเอง **มีการแข่งขันทางการค้าสูง** สังคมไทยมีค่านิยมให้ลูกหลานเรียนในระดับสูง ปัญหาการว่างงานเริ่มมีความรุนแรงสูงขึ้น ผู้จบการศึกษามีทักษะฝีมือไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ คนไทยยังติดมีค่านิยมเลือกการทำงาน ประกอบกับสถานการณ์โลกปัจจุบันไม่เอื้อต่อการดำเนินการเองโดยลำพังจำเป็นต้องมีองค์กรอื่นเข้ามามีบทบาทร่วมดำเนินการในรูปแบบของเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานหรือเป็นภาคีต่างๆ

๑)ในสถานการณ์ปัจจุบันมีความจำเป็นจะต้องมีปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กร (Need for Improvement)ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนี้

-**สิ่งที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์การ** ได้แก่ **ผู้บริโภคหรือลูกค้า** (Customers) ซึ่ง**มีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน** เมื่อลูกค้าพร้อมจะจ่ายเมื่อเขาต้องการบริการหรือผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ ผู้บริหารและผู้นำองค์การต้องคิดว่าธุรกิจของตนยังสามารถให้บริการที่ตรงกับความต้องการที่ลูกค้าปรารถนาได้หรือไม่ มิฉะนั้นก็ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงองค์กรของตน

- **สภาวการณ์ที่มีคู่แข่งหรือมีการแข่งขันเกิดขึ้น** กลวิธีในการดำเนินธุรกิจที่ดีและใหม่กว่าย่อมถูกนำมาใช้ให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค องค์กรธุรกิจควรปรับเปลี่ยนวิธีการของตนให้พร้อมรับกับเหตุการณ์ และสามารถแข่งขันได้ทุกเมื่อ

- **เหตุการณ์ในโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง** ไม่ว่าจะเป็นรสนิยมของผู้บริโภค เทคโนโลยี หรือรูปแบบของการสื่อสาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม รวมไปถึงเทคโนโลยีการผลิตและปฏิบัติการ (Production and Operations Technology) และเทคโนโลยีการบริหารงาน (Management Technology) และสภาวะของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่กำลังไปสู่ยุคสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ทำให้ผู้นำขององค์การต้องใช้แนวคิด หลักการและวิธีการในการบริหารจัดการที่จะสามารถนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาและปรับปรุงประเด็นต่างๆ เหล่านี้มักจะมีผลเชื่อมโยงถึงกันอย่างใกล้ชิดและฉับพลัน และมีผลทำให้มุมมองของผู้บริหารและผู้นำในการจัดการองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

๒)กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทให้สอดรับกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยโดยส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นในสังคมให้เพิ่มมากขึ้น กรมฯ ไม่อาจจะดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพียงหน่วยงานเดียว เพราะต้องคิดค้นหาวิธีการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบใหม่ๆด้วย เช่น เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประกอบกับ**พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕** และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่ง**มีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน** โดยมีมาตรการจูงใจให้สิทธิประโยชน์ในการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ประกอบกิจการที่ฝึกอบรมลูกจ้างของตน หรือจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือจ้างผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมุ่งหวังว่า**จะพัฒนาระบบการจ้างงานในประเทศไทยจากระบบการจ้างงานตามคุณวุฒิการศึกษาเป็นการจ้างงานตามความรู้ความสามารถ** โดยในระยะแรกอาจให้การ**ส่งเสริมนายจ้างให้มีการพัฒนาหัวหน้างานในสายการผลิตเป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน** และ**ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการมีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน** พร้อมทั้งพัฒนาหัวหน้างานให้ทำหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วย เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิตให้มีศักยภาพตรงตามมาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง

๓) ในภาคการผลิต สถานประกอบกิจการในแต่ละแห่งปัจจุบันจะมีกำลังแรงงานส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ ๙๐ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายการผลิตซึ่ง**ผู้ขอประเมินมีความคิดเห็นว่าสถานประกอบกิจการควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานในสายการผลิตและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนให้แรงงานในสายการผลิตมีคุณภาพและศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นในรูปแบบอย่างไร** จึงจะมีความเหมาะสมเพราะว่าสถานประกอบกิจการเองก็มีปัญหาและข้อจำกัด ประกอบกับแนวความคิดในระดับผู้บริหารสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งก็มีความคิดที่แตกต่างกัน **ผู้บริหารสถานประกอบกิจการบางแห่งอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน**ให้แก่ลูกจ้าง

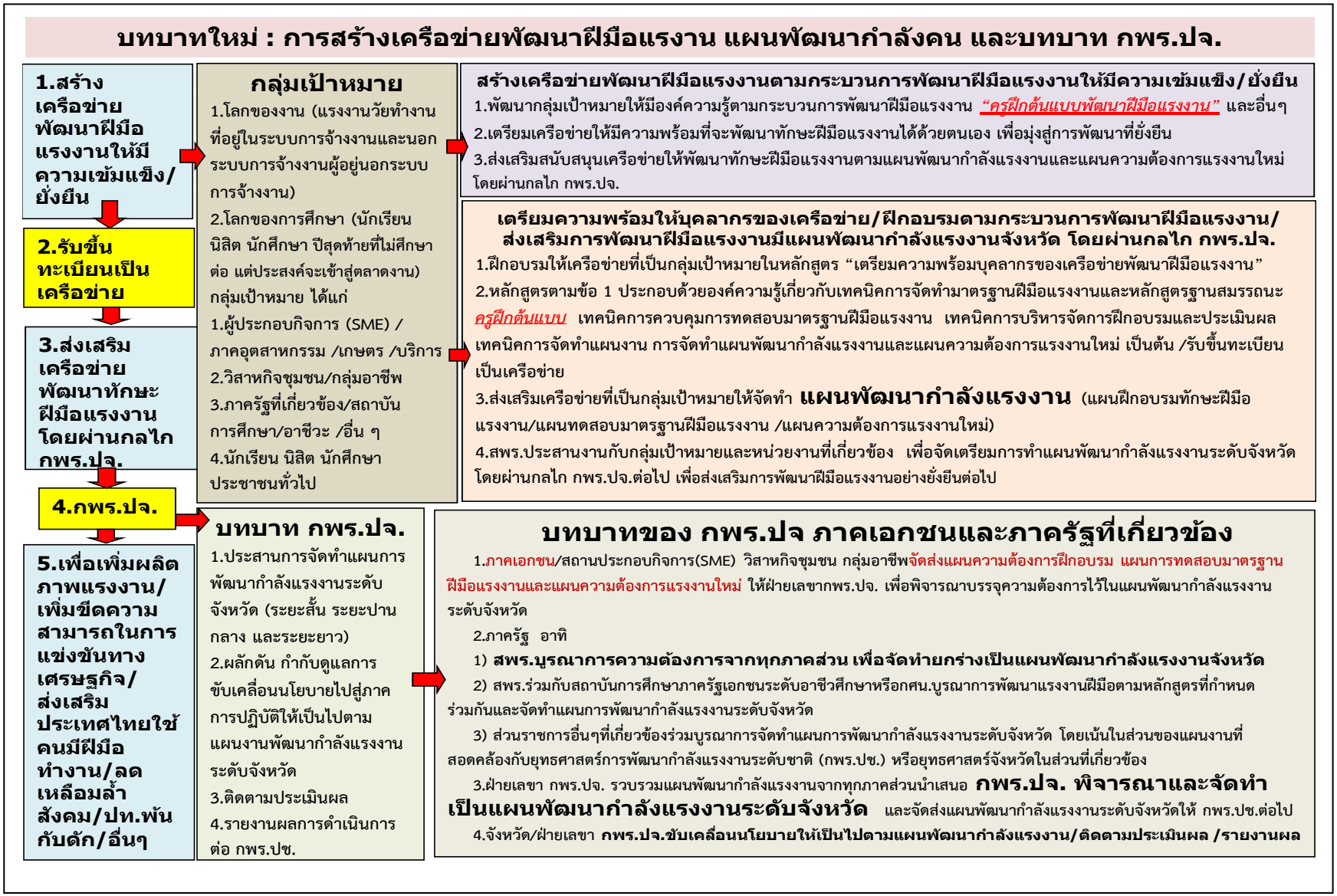
แต่อีกที่หนึ่งอาจจะมีแนวความคิดเป็นอย่างอื่น อาทิ มองว่าการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการลงทุนทำให้ต้นทุนผลิตสูงและเป็นภาระของสถานประกอบกิจการ เมื่อพัฒนาลูกจ้างให้มีทักษะฝีมือแล้วลูกจ้างนั้นก็อาจจะเปลี่ยนนายจ้างใหม่หรือไปทำงานในสถานที่มีค่าจ้างสูงกว่า เป็นต้น

๔) การปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**ควรส่งเสริมประสานให้มีการสนับสนุนการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้กว้างขวาง**โดยพัฒนาหัวหน้างานในสถานประกอบกิจการหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและใช้เป็นฐานในการประสานเชื่อมโยงภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพให้เกิดการขยายผลภารกิจไปในด้านอื่นๆตามวงจรการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เป็นเครือข่ายที่สามารถพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้ด้วยตนเอง และเพื่อพัฒนาแรงงานให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างมากขึ้นและมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน **การสร้างหัวหน้างานในสายการผลิตหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง**

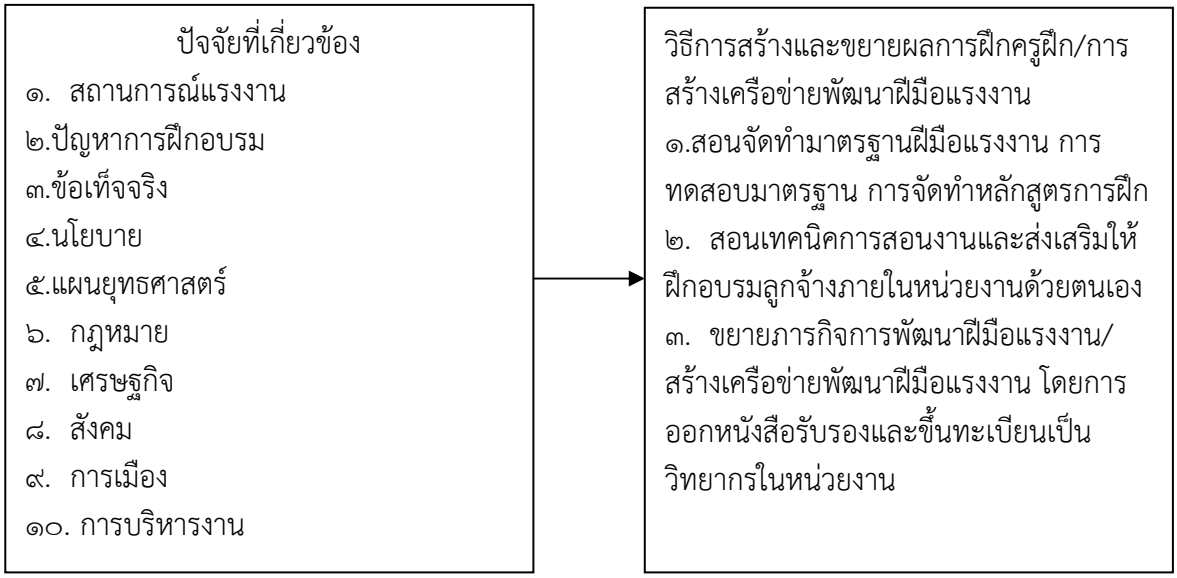
ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นว่า**การพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันเพื่อวางระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของสถานประกอบกิจการและประเทศ** เพราะครูฝึกต้นแบบจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้แรงงานระดับปฏิบัติการได้รับการพัฒนาศักยภาพและเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือแรงงานตรงตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด และ**หากให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานจะขยายผลได้รวดเร็วมากกว่าภาครัฐ**โดยภาครัฐก็ปรับบทบาทจากผู้ดำเนินการเองเป็นผู้ส่งเสริมประสานและปรับเป้าหมายจากพัฒนาคนระดับล่างเป็นพัฒนากลุ่มคนระดับกลาง เพื่อให้คนระดับกลางไปพัฒนาคนระดับล่างต่อไปและเป็นผู้กำกับดูแลในเชิงคุณภาพให้ได้ตรงตามมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนและส่งเสริมให้เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมได้ด้วยตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

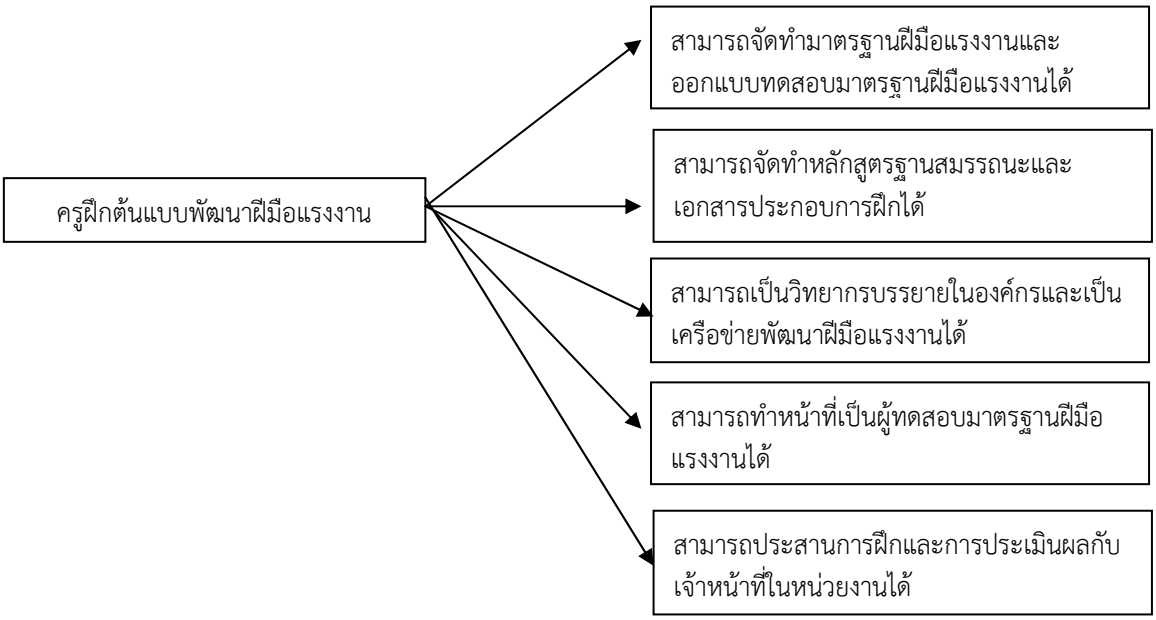
อีกทั้งเพื่อรองรับบทบาทใหม่ทางด้านผู้ขับเคลื่อนนโยบาย โดยใช้ฐานครูฝึกต้นแบบเป็นกลไกที่จะแจ้งความความต้องการ (Need) ของภาคเอกชน เพื่อให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน อาทิแผนงานฝึกอบรมฝีมือแรงงานแผนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตลอดจนช่วยส่งเสริมบทบาทของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)ให้มีบทบาทชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการจ้างงานตามระบบการจ้างตามความรู้ความสามารถได้อีกทางหนึ่งด้วย โดยผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำแผนภาพแสดงการอธิบายได้ตามแผนภาพที่ ๑๑ แสดงบทบาทใหม่ การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนพัฒนากำลังแรงงาน และบทบาท กพร.ปจ.ดังนี้

ภาพที่ ๑๑ : แสดงบทบาทใหม่ การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนพัฒนากำลังแรงงานและบทบาท กพร.ปจ.

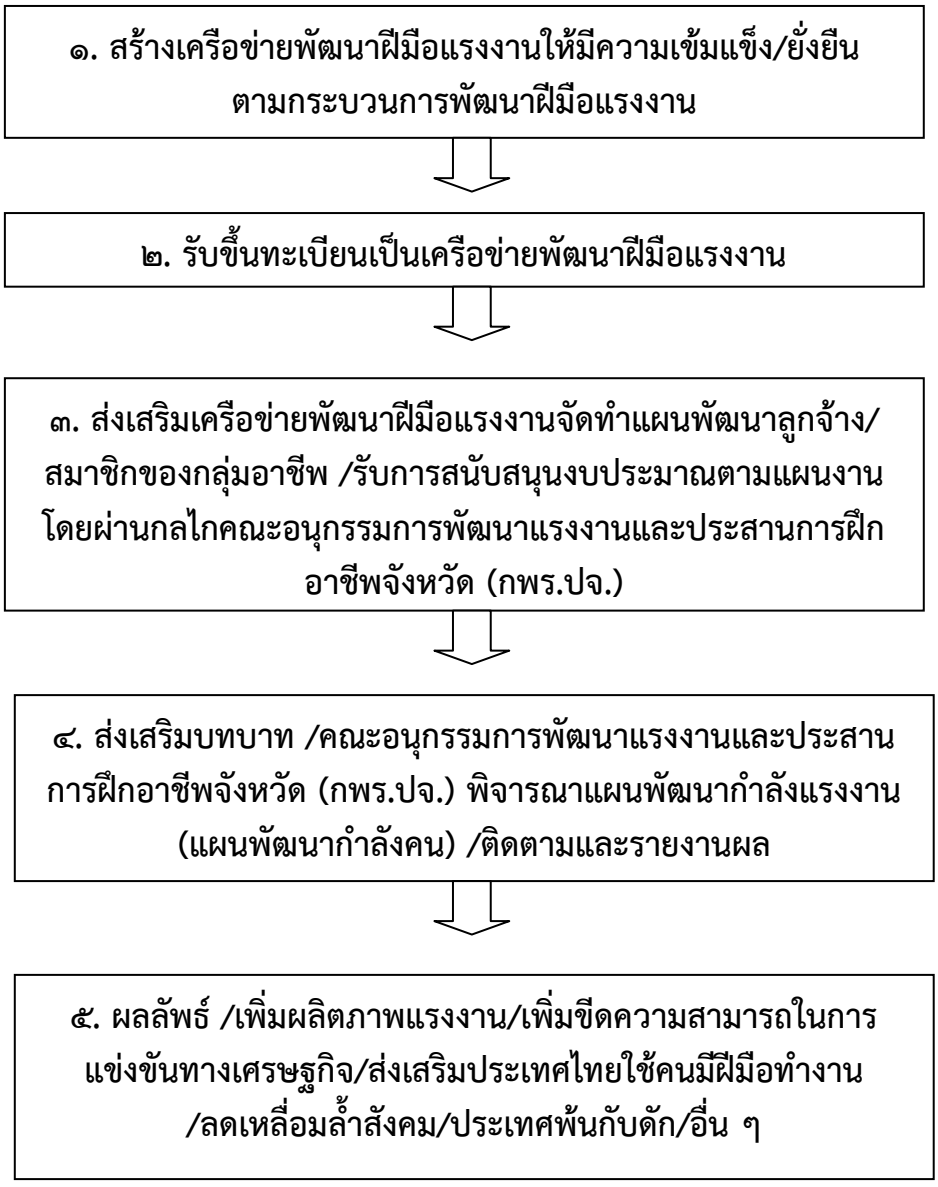


ภาพที่ ๑๒ กรอบแนวคิดการสร้างครูฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน



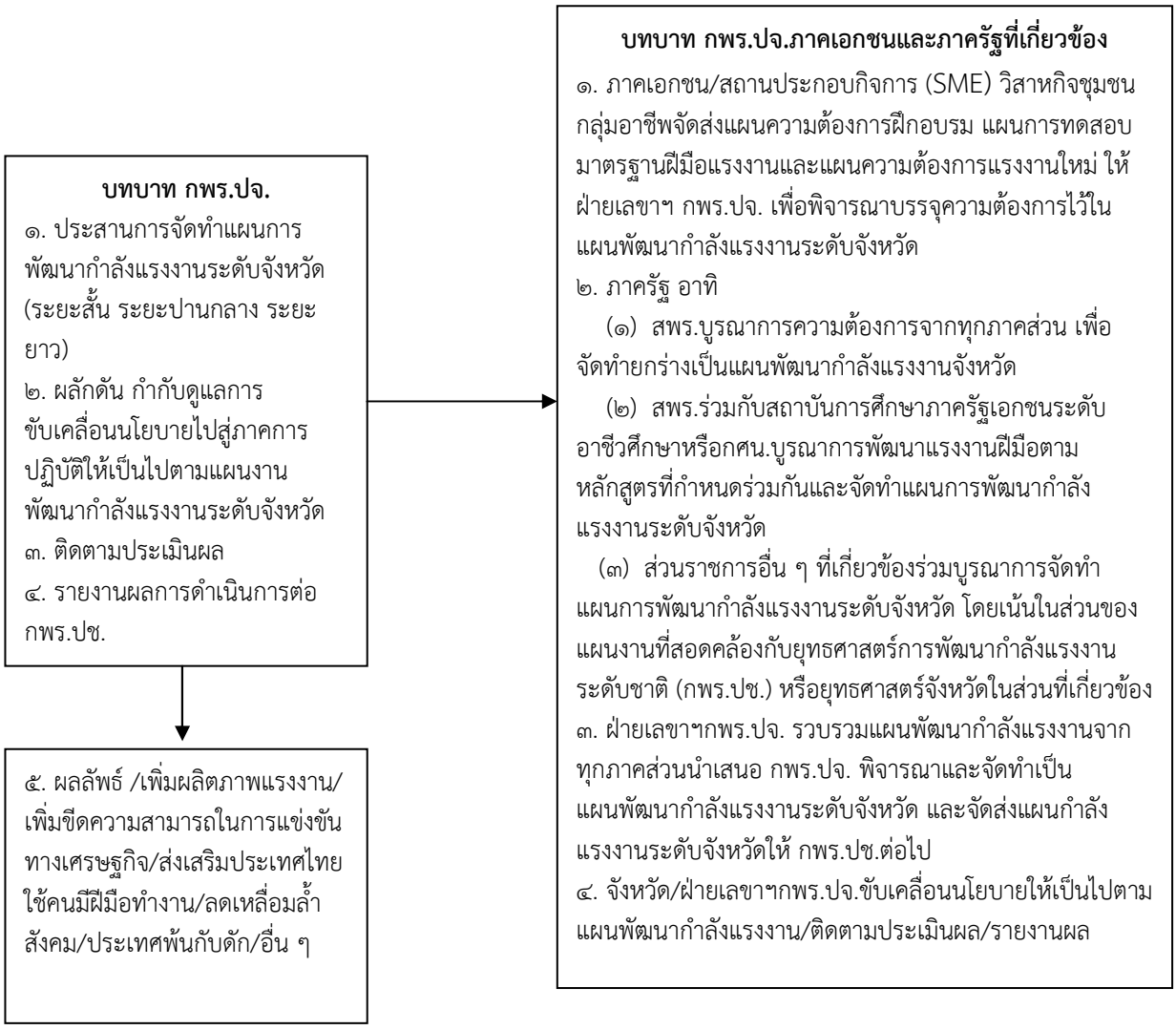


ภาพที่ ๑๓ บทบาทใหม่ : การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดแผนพัฒนากำลังคน และส่งเสริมบทบาท กพร.ปจ.



ภาพที่ ๑๔ รายละเอียดบทบาทใหม่ : การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนพัฒนากำลังคน และบทบาท กพร.ปจ.

ภาพที่ ๑๔ รายละเอียดบทบาทใหม่ : การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนพัฒนากำลังคน และบทบาท กพร.ปจ. (ต่อ)



การพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเป็นกลไกที่จะ**ช่วยประสานเชื่อมโยงภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับการประกอบกิจการของภาคเอกชนเข้าด้วยกัน** เพื่อบูรณาการการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การตอบสนองยุทธศาสตร์ของประเทศในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม การทำให้ประเทศพ้นกับดักรายได้ปานกลางก็ดี ตลอดจนตอบสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๕ ขั้นตอน โดยผู้ขอรับการประเมินใช้แนวคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลที่ได้รับ (Output) โดยพัฒนาจากกระบวนการใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ความจำเป็น ความต้องการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ ๒การออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ ๓การพัฒนาเอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ ๔ การดำเนินการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ ๕ การประเมินผลการฝึกอบรม

๔.๓ รูปแบบการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ ๑ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนะนำหลักสูตรการฝึก ได้แก่ หลักสูตร “ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต” และหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต”และเชิญชวนสถานประกอบกิจการให้ส่งหัวหน้างานในสายการผลิตเข้ารับการฝึกตามหลักสูตรที่กำหนด ณ สถานที่ฝึกอบรมที่กำหนด เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบกิจการ

ขั้นตอนที่ ๒ กระบวนการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร “ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต” (หรือเทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต) โดยเน้นเนื้อหาให้องค์ความรู้เกี่ยวกับ**เทคนิคการสอนงาน** การเตรียมการสอนการประเมินผล **องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์กำหนดตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน วิธีการสืบค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ** การประเมินผลการฝึกโดยใช้แบบประเมินตามที่กำหนด ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม การออกหนังสือวุฒิบัตรให้ผู้สำเร็จการฝึก การขึ้นทะเบียนหัวหน้างานในสายผลิตที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้วเป็น “ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน” หรือ “ครูฝึกต้นแบบประจำเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน”

ขั้นตอนที่ ๓ การประสานเชื่อมโยงภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบกิจการหรือพัฒนาฝีมือแรงงานสัมพันธ์ โดยหัวหน้างานในสายผลิตเมื่อจบการฝึกแล้วต้องกลับไปทำหน้าที่เป็นครูฝึกสอนในหลักสูตร **“การเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต”**ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิตต่อไป

๔.๔ กรอบการพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระบวนการการพัฒนาระบบการฝึกครูต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานจะเน้นส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการพัฒนาหัวหน้างานให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ/ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำองค์ความรู้ไปจัดระบบในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของตนได้ด้วยตนเอง จึงได้นำแนวความคิดระบบการฝึกหลายๆรูปแบบมาพิจารณาประกอบเป็นแนวความคิดการดำเนินการและพัฒนาให้เป็นระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ภาพที่ ๑๕ แสดงขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรการฝึกหัวหน้างาน

กรอบงาน	ADDIE โมเดล	ขั้นตอนและรายละเอียด	ผลลัพธ์(outcomes)
๑. Plan (วางแผน)	Analyses training needs (วิเคราะห์)	๑. กำหนดอาชีพและตำแหน่งงานเป้าหมาย	ได้อาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs)
		๒. การวิเคราะห์งานหรืออาชีพและตำแหน่งงาน	ได้งานหลักและงานย่อยและข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับงานและอาชีพ
	Design training and assessment programme (ออกแบบ)	๓. กำหนดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ได้ความรู้(K) ทักษะ(S)และคุณลักษณะ(A)ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงขอบเขต และเงื่อนในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นต่างๆในการปฏิบัติงานและเกณฑ์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ
		๔. การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลลัพธ์การเรียนรู้ (LO: Learning Outcomes)	-ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง(LO) -วัตถุประสงค์ในการฝึก -รายการความสามารถที่ต้องการ -โครงสร้าง ลักษณะของหลักสูตร/โมดุลการฝึก -วิธีการประเมินการฝึก -รูปแบบเครื่องมือประเมินผลการฝึก

ภาพที่ ๑๕: แสดงขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรการฝึกหัวหน้างาน(ต่อ)

กรอบงาน	ADDIE Model	ขั้นตอนและรายละเอียด	ผลลัพธ์(outcomes)
๒. DO (จัดทำ)	Develop training and assessment material (พัฒนา)	๕. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกและโมดุลการฝึก	-หลักสูตรและโมดุลการฝึก -คู่มือการใช้งาน
		๖. การพัฒนาชุดการฝึกและสื่อประกอบการฝึก	-ชุดการฝึกและสื่อการฝึก -คู่มือการใช้งาน -แบบประเมินผลการฝึก -แบบทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
	Implement training and assessment materials (นำไปใช้งาน/ทดลองใช้งาน)	๗. การทดลองใช้งาน	-รู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับหลักสูตรและชุดการฝึกหรือสื่อการฝึกกับกลุ่มตัวอย่าง -ได้แนวทางแก้ไขปัญหา
๓. Check (ตรวจสอบ)	Evaluate training and assessment programme (ประเมินผล)	๘. การประเมินเพื่อปรับปรุง	-ได้หลักสูตรและโมดุลการฝึกที่ได้รับการปรับปรุงปัญหาต่างๆ -ได้สื่อและชุดการฝึกที่ได้รับการปรับแก้ไขแล้ว
๔. (Act) นำไปใช้งาน		๙. การนำไปใช้งานจริง	-ได้รู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงกับผู้เข้ารับการฝึก -ได้แนวทางแก้ไขปัญหา
		๑๐. การปรับปรุงให้ทันสมัย	ได้หลักสูตรและสื่อ/ชุดการฝึกที่มีความทันสมัย (Update)

จากแผนภาพข้างต้นสามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้และอธิบายรายละเอียด ดังนี้

๑)ขั้นตอนการพิจารณาและกำหนดอาชีพและตำแหน่งงานเป้าหมาย

- พิจารณาจากตำแหน่งงานในแต่ละอาชีพในภาคอุตสาหกรรม

- พิจารณาจากหลักสูตรการฝึกอาชีพที่หน่วยงาน (สพภ./ศพจ.) ดำเนินการฝึกเพื่อกำหนดกลุ่มอาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒)ขั้นตอนการวิเคราะห์งานหรืออาชีพและตำแหน่งงานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติงานความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (K) ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน(S) และคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานนั้น (A) ขอบเขตการปฏิบัติงานและเงื่อนไขการปฏิบัติงานเช่นเครื่องมือที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้จุดเน้นข้อควรระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์หาความสามารถ(Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓)ขั้นตอนการกำหนดทักษะ (Skills),ความรู้ (Know ledges)และคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานนั้น(Attributes) และขอบเขตการปฏิบัติงานพร้อมระบุเงื่อนไขการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน (Performance Standard: PS) เพื่อกำหนดทักษะ (skills), ความรู้ (know ledges) และคุณลักษณะ (Attribute) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๔)ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลลัพธ์การเรียนรู้ (LO: Learning Outcomes) เป็นขั้นตอนการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (LO: Learning Outcomes) และวัตถุประสงค์การฝึกจากมาตรฐานการปฏิบัติ (PS) เพื่อนำมากำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินการฝึกของผู้รับการฝึกตามความสามารถ (Performance Criteria) กำหนดเกณฑ์การประเมิน (Assessment Criteria) และวิธีการประเมิน (Assessment Method) ต่อไปซึ่งในขั้นตอนนี้สำคัญมากและต้องมีการกำหนดอยู่ในหลักสูตรเหมือนกัน เพื่อนำมากำหนดเป็นรายการความสามารถหรือผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ (LO) สำหรับนำไปวิเคราะห์เกณฑ์การประเมินและเนื้อหาสาระที่จะฝึกอบรม

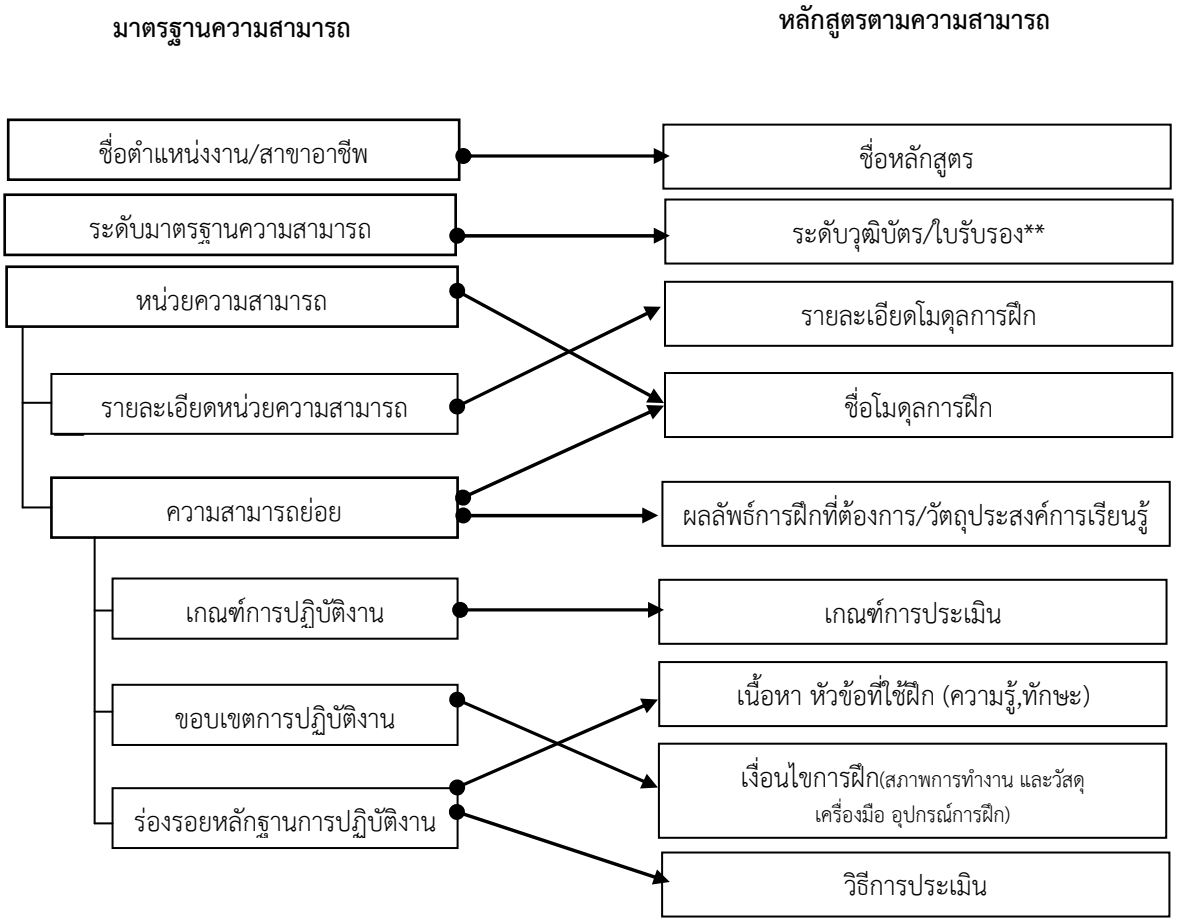
๕)ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกโดยจัดทำเป็นโมดุลการฝึก (Modules of Training)ซึ่งรายละเอียดของโครงสร้างหลักสูตรและโมดุลการฝึกอาจจะแตกต่างกันไปไปแต่ส่วนใหญ่จะเหมือนกัน เช่นโครงสร้างของหลักสูตรตามความสามารถ (Competency Based Curriculum) ประกอบด้วยรายละเอียดในโมดุลการฝึกเช่นชื่อหลักสูตร (Course Title)

- คำอธิบาย/รายละเอียดโมดุลการฝึก (Module Description)
- ประเภท/ระดับของใบรับรองความสามารถ(Level of Certificate)
- ชื่อโมดุลการฝึก(Module Title)
- คำอธิบายโดยสรุปของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (Summary of Learning Outcomes)

- เกณฑ์การประเมิน(Assessment Criteria)
- เนื้อหา/ประเด็นการฝึก(Content)
- เงื่อนไขการฝึก/เงื่อนไขการประเมิน(Condition)
- วิธีการประเมินการฝึก(Assessment Method)

วิธีการได้มาของหลักสูตรอาจจะแตกต่างกันหลายวิธีแต่สิ่งที่เหมือนกันคือต้องเป็นการแปลงจากหน่วยความสามารถ (Units of Competency) ให้มาเป็นโมดุลการฝึก (Modules of Training)หรือหลักสูตรการฝึกตามความสามารถเช่นกรอบการพัฒนาหน่วยความสามารถเป็นหลักสูตรการฝึกหรือโมดุลการฝึก

ภาพที่ ๑๖ แสดงความสัมพันธ์ของหน่วยความสามารถและหลักสูตรการฝึกตามความสามารถ (CBT)



ที่มา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (คมธัช รัตนคช,๒๕๕๘)

๖)ขั้นตอนการพัฒนาชุดการฝึกและสื่อประกอบการฝึกโดยมีการกำหนดสิ่งจำเป็นที่จะใช้ในการฝึกเช่น

- เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึก
- กิจกรรมการฝึกใบงานใบความรู้แบบประเมิน (ก่อนการฝึกและหลังการฝึก)
- ชุดการฝึกและสื่อการฝึกรวมถึงเอกสารประกอบการฝึกต่างๆ

ซึ่งในขั้นตอนนี้มีกระบวนการพัฒนาหรือวิธีการพัฒนาหลายรูปแบบ ควรใช้รูปแบบการพัฒนาชุดการฝึกที่พัฒนาขึ้นภายใต้โครงการ ADB และที่ประชุมย่อยได้พิจารณามี๑๑ขั้นตอน ดังนี้

๑)วิเคราะห์งาน
๒)กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
๓)จัดทำแบบทดสอบ
๔)จัดทำคลังข้อมูลการผลิต
๕)กำหนดคุณสมบัติผู้รับการฝึก
๖)จัดทำรูปแบบและเรียงลำดับการนำเสนอ
๖.๑)พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้รับการฝึก
๖.๒)ออกแบบการนำเสนอ
๗)ตรวจสอบเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ
๘)จัดทำกระบวนการฝึกอบรม
๙)จัดทำต้นแบบของชุดการฝึก (Proto Type)
๑๐)ทดลองและปรับปรุง
๑๑)ปรับปรุงให้ทันสมัย

แต่มีวิธีการอื่นๆหรือรูปแบบการพัฒนาชุดการฝึกอบรมละสื่อการฝึกอีกหลายวิธีที่มีประสิทธิภาพและให้ผลลัพธ์เช่นเดียวกัน

๗)ขั้นตอนการนำหลักสูตรหรือโมดุลการฝึกและชุดการฝึกรวมถึงสื่อการฝึกไปทดลองใช้งาน

มีการนำไปทดลองใช้งานก่อนใช้จริงซึ่งมีวิธีการทดลองใช้ที่เหมือนกันเช่น ทดลองใช้กับผู้รับการฝึก๒ - ๓ ครั้งโดยกลุ่มทดลองมีพื้นฐานที่แตกต่างกันดังนี้

- ทดลองกับผู้รับการฝึกที่ไม่มีพื้นฐานเลยจำนวน๖ – ๑๐ (Small Group)
- ทดลองกับผู้รับการฝึกที่มีพื้นฐานบ้างแล้วจำนวน๖ – ๑๐ (Small Group)

๘)ขั้นตอนการประเมินเพื่อปรับปรุง

หลักการนำไปทดลองใช้งานกับกลุ่มผู้รับการฝึกนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ค้นพบในด้านต่างๆแล้วนำไปใช้งานจริง

๙)ขั้นตอนการนำไปใช้งานฝึกจริง

ในการเริ่มใช้งานจริงๆในระยะแรกๆครูฝึกต้องคอยดูแลและคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดสำหรับผู้รับการฝึกบางคนที่มีความสามารถด้อยกว่าคนอื่นๆ

๑๐)ขั้นตอนการปรับปรุงให้ทันสมัย

ปรับปรุงให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

การฝึกอบรมระบบ DSD CDD System

ระบบ DSD CDD Systemมีรายละเอียดของขั้นตอนและกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม	เขียนวัตถุประสงค์การเรียนรู้	พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	เตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์ฝึก	ประเมินผลหลักสูตร
วิเคราะห์อาชีพ	กำหนดรูปแบบการฝึก	พัฒนาสื่อการฝึกอบรม	เตรียมความพร้อมของวิทยากร	จัดทำรายงานผล
วิเคราะห์งาน	คัดเลือกอุปกรณ์เครื่องมือ	พัฒนาเครื่องมือประเมิน	คัดเลือกผู้รับการฝึก	เสนอแนวทางการปรับปรุงงาน
วิเคราะห์ประชากรเป้าหมาย	กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึก	พัฒนาเอกสารรายละเอียดวัสดุอุปกรณ์	จัดกระบวนการเรียนรู้	กระบวนการและกลไกการอนุมัติหลักสูตร
เขียนวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ	กำหนดคุณสมบัติบุคคลากรฝึก	เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึก	จัดการฝึกภาคทฤษฎีภาคปฏิบัติ	
จัดทำมาตรฐานสมรรถนะ			ฝึกขณะปฏิบัติงานจริง	
จัดทำข้อกำหนดในการฝึกอบรม			ประเมินทักษะการปฏิบัติงาน	
			ประเมินความรู้	

ตารางที่๓แสดงระบบ DSD CDD System

ขั้นตอนและกิจกรรม
<u>การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกฝีมือแรงงาน</u> ๑. ประเมินความความต้องการสำหรับการฝึกอบรมและทางศึกษาทางอาชีพและเทคนิค ๒. วิเคราะห์ลักษณะทางอาชีพ ๓. วิเคราะห์งานย่อย ๔. จัดทำมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติหรือของสถานประกอบกิจการ ๕. จัดทำข้อกำหนดในการฝึกอบรม ๖. วิเคราะห์ประชากรเป้าหมาย
<u>การออกแบบองค์ประกอบในการฝึกฝีมือแรงงาน</u> ๑. ออกแบบแผนการประเมิน ๒. กำหนดวัตถุประสงค์และโครงสร้างของหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม ข้อกำหนดในการเข้ารับการฝึกอบรม ๓. พัฒนาข้อกำหนดของการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และระยะเวลาการฝึกอบรม ๔. กำหนดเงื่อนไขสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม (ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง ห้องฝึกอบรม) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และวิทยากร ๕. จัดทำกลไกในการพิจารณาอนุมัติเอกสารหลักสูตร

ตารางที่ ๓แสดงระบบ DSD CDD System (ต่อ)

ขั้นตอนและกิจกรรม
<u>การพัฒนาองค์ประกอบในการฝึกฝีมือแรงงาน</u> ๑. จัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนสำหรับวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒. ทดลองใช้ในการฝึกอบรมจริง และการปรับปรุงสื่อวัสดุสำหรับการฝึกอบรม ๓. พัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินผล ๔. การทดลองใช้สื่อและเครื่องมือการประเมินผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความสามารถในการปรับใช้กับสถานการณ์ต่างๆ
<u>การดำเนินงานฝึกฝีมือแรงงาน</u> ๑. จัดหาและกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการฝึกอบรม ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ๒. คัดเลือกและเตรียมความพร้อมให้กับวิทยากร ๓. คัดเลือกผู้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จะใช้ฝึกอบรม
๑. จัดการฝึกอบรมภายในชั้นเรียน ๒. จัดฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ และห้องทดลอง ๓. การประเมินผล • ทักษะในการปฏิบัติงาน • ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๔. การดำเนินการประเมินผลสารประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และการประเมิน

ตารางที่ ๓แสดงระบบ DSD CDD System (ต่อ)

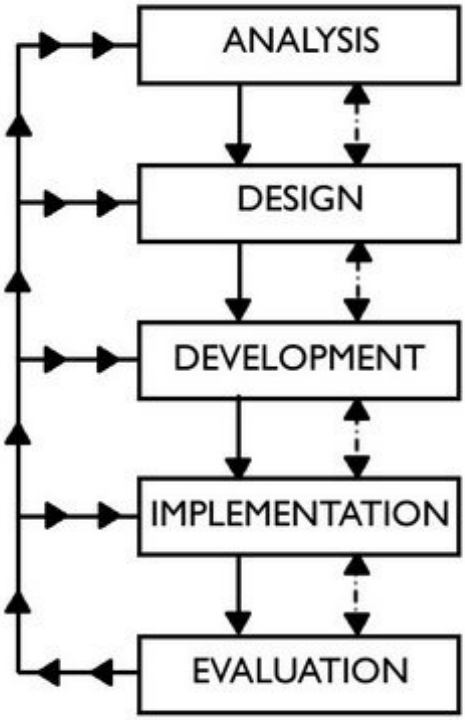
ขั้นตอนและกิจกรรม
<u>การประเมินผลการฝึกฝีมือแรงงาน</u> ๑.ทบทวนการจัดการฝึกอบรมและการประเมินผล ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุง ๒. การออกแบบเครื่องมือสำหรับ ● แบบสำรวจสำหรับนายจ้าง และ ● แบบสำรวจสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม ๓. การปรับปรุงหลักสูตรตามข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม และนายจ้าง

๔.๕ โมเดลระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Department of Skills Development Competency-based Curriculum Design and Development System: DSD CDD System)

เป็นกระบวนการสำหรับใช้ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกและการประเมินอิงสมรรถนะของแรงงาน และเป็นแนวทางในการฝึกฝีมือแรงงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการฝึก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันสมัยและเป็นระบบ

โดยพัฒนามาจากต้นแบบระบบการออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional System DesignModel) ที่เรียกว่า ADDIE Model ได้นำต้นแบบดังกล่าวมากำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการฝึก อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ตามภาพที่ ๑๗

ภาพที่ ๑๗ แสดงโมเดลต้นแบบ



หมายเหตุหลักสูตรอิงสมรรถนะหรือ หลักสูตรตามความสามารถ (Competency Based Curriculum) มีความหมายเดียวกัน

๔.๖ ผลการศึกษา

ในการศึกษาพบว่า การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดความผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน ดังนี้

๑) การไม่ได้รับการสอนงานและการแนะนำงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างาน

๒) หัวหน้างานจำนวนมากไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ซึ่งมีความสำคัญมาก คือ การสอนงาน เพราะคิดว่าการสอนงานก็เหมือนที่เคยเรียนกันมาซึ่งเป็นความเข้าใจผิด

๓) ขาดความใกล้ชิดระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องและบรรยากาศในการทำงานระหว่างกันไม่ค่อยดี ผลงานที่ออกมาก็ไม่ดีและไม่อาจจะผลิตงานที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

๔) สถานประกอบกิจการจะให้ความสำคัญกับแผนการผลิตเป็นสำคัญยิ่งกว่าการฝึกอบรมแรงงาน และจะไม่อนุญาตให้บุคคลภายนอกเข้าไปในโรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจหน้าที่ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ดังนั้น **การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหัวหน้างานให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน**จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น **ลดความผิดพลาดและทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด** หัวหน้างานจึงต้องมีความรู้ ทักษะในการสอนงาน การวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งต่อไป

ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า เพื่อสร้างเข้าใจรูปแบบของการฝึกครูฝึกต้นแบบระหว่างรูปแบบเดิมกับรูปแบบใหม่ และรูปแบบเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างรูปแบบเดิมกับรูปแบบใหม่ จึงขอนำเสนอในรูปแบบของการเปรียบเทียบตามตารางในข้อ ๔.๖.๑ และข้อ ๔.๖.๒ ดังนี้

๔.๖.๑ การการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานรูปแบบใหม่
เปรียบเทียบการสร้างครูฝึกต้นแบบระหว่างรูปแบบเดิมกับรูปแบบใหม่

ที่	ครูฝึกต้นแบบรูปแบบเดิม	ครูฝึกต้นแบบรูปแบบใหม่
๑	กำหนดเป็นหลักสูตรเดียว คือ ๑) เทคนิคการสอนงาน	จำแนกหลักสูตรออกเป็น ๒ หลักสูตร เรียกว่า หลักสูตร “คู่แฝด” คือ ๑) เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต ๒) การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต
๒	เนื้อหาหลักสูตร ๑) เทคนิคการสอน ๒) การเตรียมการสอน ๓) การประเมินผล	เนื้อหาหลักสูตร ๑) เทคนิคการสอน ๒) การเตรียมการสอน ๓) การประเมินผล ๔) การวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน

ที่	ครูฝึกต้นแบบรูปแบบเดิม	ครูฝึกต้นแบบรูปแบบใหม่
		๕) การนำเสนอผลการวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพที่พบว่ามีอยู่จริงในสายงานการผลิต เพื่อหาแนวทางแก้ไขและการเพิ่มผลิตภาพ
๓	การทำหน้าที่ในฐานะวิทยากร ๑) ไม่ได้กำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนให้เป็นวิทยากรกับกลุ่มเป้าหมายใดในหลักสูตรใดหรือไม่	การทำหน้าที่ในฐานะวิทยากร ๑) กำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนโดยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปทำหน้าที่เป็นวิทยากรในหน้างานจริงเพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต ๒) เป็นวิทยากรประจำหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต
๔	เป้าประสงค์ ๑) เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถหลักการสอนงานให้แก่บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสอนงาน ๒) เพื่อให้ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ๓) เพื่อให้นำความรู้ไปใช้ปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ ๑) เพื่อให้สถานประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนมีองค์ความรู้ความสามารถในการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ด้วยตนเอง หรือ ๒) เพื่อสร้างระบบการพัฒนาที่ยั่งยืนและสอดรับกับการปรับบทบาทใหม่ที่จะส่งเสริมภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	ครูฝึกต้นแบบรูปแบบเดิม	ครูฝึกต้นแบบรูปแบบใหม่
		๓) เพื่อเป็นฐานในการเชื่อมโยงและขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานไปจนครบวงจรการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือด้านอื่นๆอีกทางหนึ่งด้วย
๕	กลุ่มเป้าหมาย ๑) บุคลากรที่ทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสอนงาน บุคลากรของกรมหรือบุคลากรของสถานประกอบกิจการ	กลุ่มเป้าหมาย ๑) ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตหรือแรงงานในระบบการจ้างงาน ๒) สมาชิกกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน
๖	การขึ้นทะเบียนครูฝึกต้นแบบ ๑) ไม่ได้ขึ้นทะเบียนเปฯครูฝึก ๒) รับรองโดยออกวุฒิบัตรให้ผู้สำเร็จการฝึก	การขึ้นทะเบียนครูฝึกต้นแบบ ๑) รับขึ้นทะเบียนเป็นวิทยากรประจำโรงงาน ๒) ออกวุฒิบัตรให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก
๗	การใช้เป็นฐานในการขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑) ไม่ได้กำหนด	การใช้เป็นฐานในการขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑) มุ่งเป้าประสงค์ให้ครูฝึกต้นแบบเป็นแกนกลางเชื่อมประสานภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถานประกอบกิจการและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	ครูฝึกต้นแบบรูปแบบเดิม	ครูฝึกต้นแบบรูปแบบใหม่
		๒) พัฒนาครูฝึกต้นแบบให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมเพื่อรองรับการขยายภารกิจและเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และฝึกอบรม HR ให้เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล

๔.๖.๒ การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานรูปแบบใหม่

เปรียบเทียบการสร้างครูฝึกต้นแบบระหว่างรูปแบบเดิมกับรูปแบบใหม่

ที่	การสร้างเครือข่ายรูปแบบเดิม	การสร้างเครือข่ายรูปแบบใหม่
๑	การจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ๑) จัดทำความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	การจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ๑) จัดทำความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) กำหนดแผนงานความร่วมมือและจัดทำกิจกรรมร่วมกัน
๒	ขึ้นทะเบียนเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑) ไม่ได้กำหนด	ขึ้นทะเบียนเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑) กำหนดให้สถานประกอบกิจการ หรือกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนมีการขึ้นทะเบียนเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	การสร้างเครือข่ายรูปแบบเดิม	การสร้างเครือข่ายรูปแบบใหม่
		๒) ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมสถานประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มเติม เพื่อรองรับการเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล เป็นต้น
๓	การใช้กลไกจากครูฝึกต้นแบบสนับสนุนภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑) ไม่ได้กำหนด	การใช้กลไกจากครูฝึกต้นแบบสนับสนุนภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑) กระตุ้นให้สถานประกอบกิจการมีความต้องการฝึกอบรมหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่กลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบกิจการหรือสมาชิกกลุ่มอาชีพ โดยผ่านครูฝึกต้นแบบในรูปแบบของการฝึกอบรมหรือทดสอบสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ที่	การสร้างเครือข่ายรูปแบบเดิม	การสร้างเครือข่ายรูปแบบใหม่
		๒) มีมาตรการจูงใจครูฝึกต้นแบบหรือกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น สนับสนุนค่าวิทยากร ค่าเป็นกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๔	การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน ๑) ไม่ได้กำหนด	การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน ๑) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน ๒) รวบรวมความต้องการจัดทำเป็นแผนพัฒนากำลังแรงงานจัดส่งให้หน่วยงานในพื้นที่ (สพร./ศพจ.) ๓) สพร./ศพจ.ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) รวบรวมแผนงานนำเสนอ กพร.ปจ. พิจารณา
๔	การส่งเสริมบทบาท กพร.ปจ. ๑) ไม่ได้กำหนด	การส่งเสริมบทบาท กพร.ปจ. ๑) ใช้กลไก กพร.ปจ.พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงานและติดตามผลการดำเนินการ ๒) ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนในระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน

ที่	การสร้างเครือข่ายรูปแบบเดิม	การสร้างเครือข่ายรูปแบบใหม่
๕	ผลลัพธ์ ๑) บุคลากรในสถานประกอบกิจการได้รับความรู้ในการสอนงาน	ผลลัพธ์ ๑) ขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจรได้กว้างขวางทั่วถึง ๒) ลดข้อจำกัดการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภาครัฐ ๓) เปิดโอกาสให้แรงงานทั้ง ๒ กลุ่ม(ในระบบการจ้างและนอกระบบการจ้าง) ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ๔) ส่งเสริมให้นายจ้างจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ๕) ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

บทที่ ๕
สรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุป

การพัฒนาระบบการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน จะเป็นกลไกหนึ่งที่มีความสำคัญตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานคือ

๑. จะ**เป็นตัวเชื่อมประสานภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบกิจการและกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนให้มีการขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างครบวงจร**

๒. **ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความชัดเจนทั้งด้านลดการดำเนินการเอง แต่ส่งเสริมให้ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นมีส่วนร่วม เพิ่มบทบาทการส่งเสริมประสานและกำกับดูแลการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงคุณภาพให้เพิ่มมากขึ้น**

๓.**สนับสนุนการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ช่วยแบ่งเบาภารกิจของกรมและขยายการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานได้กว้างขวางและทั่วถึงมากขึ้น**

๔. **มีความสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย**ที่ต้องการลดบทบาทและขนาดภาครัฐ เสริมสร้างบทบาทของภาคส่วนอื่นในสังคมและปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารโดยเน้นการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยสู่สุขภาวะ

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาการฝึกอบรมหัวหน้างานในสายผลิตของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยามาเป็นกรณีศึกษา เพื่อกำหนดเป็น**แนวทางในการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน** โดยทำให้เป็นระบบและขยายผลไปยังหน่วยฝึกให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังแรงงานและส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน หรือการขับเคลื่อนบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

การสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ได้กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนที่จะส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมหัวหน้างานในสายการผลิตในภาคเอกชนหรือฝึกอบรมผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างจริงจัง ประกอบกับการฝึกครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานนี้เป็นแนวทางใหม่ โดยมุ่งหวังจะพัฒนาหัวหน้างานในสถานประกอบกิจการและผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนให้เป็นมีองค์ความรู้หลักอย่างน้อย ๒ องค์ความรู้ คือ

๑. **เทคนิคการสอนงาน**

๒.**การวิเคราะห์สืบค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ** และกรอบหลักเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานและมุ่งหวังว่า**จะเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง**

สนับสนุนการสร้างเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะสามารถรองรับการขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างครบวงจร พร้อมทั้งเป็นฐานพลังในการพัฒนากำลังแรงงาน ๓๙ ล้านคนได้ทั้งระบบไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบการจ้างหรือแรงงานนอกระบบการจ้างต่อไป

การสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ได้กำหนดในเชิงเป็นนโยบายที่ชัดเจนจริงจังที่จะส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมหัวหน้างานในสายการผลิตในภาคเอกชนหรือฝึกอบรมผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างจริงจัง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมิน จึงขอเสนอแนะในเชิงนโยบายและในเชิงปฏิบัติ ดังนี้

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายและบรรจุไว้ในแผนงานประจำปี โดยให้มีการส่งเสริมภาคเอกชนฝึกอบรมหัวหน้างานในสายผลิตหรือผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจให้เป็นครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการปรับบทบาทใหม่โดยเฉพาะการปรับลดบทบาทจากผู้ดำเนินการเองเป็นผู้ส่งเสริมประสานให้เพิ่มมากขึ้น โดยจะต้องส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการเองและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้กำกับดูแลเชิงคุณภาพหรือให้การสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความเหมาะสม

๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**ควรระบุกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนคือ กลุ่มเป้าหมายคนระดับกลาง**และส่งเสริมการสร้างภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มีศักยภาพตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร เพื่อขยายภารกิจตามบทบาทใหม่ไปให้ทั่วถึงกับประชาชนทุกกลุ่มอาชีพ หรือผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน ๓๙ ล้านคน

๓) การสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน**จะเป็นตัวช่วยเชื่อมประสานและขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานไปในด้านอื่นๆ ได้ง่ายขึ้น** กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรส่งเสริมให้นำระบบการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานไปขยายผลโดยส่งเสริมให้หัวหน้างานในสายผลิตผู้นำกลุ่มอาชีพหรือวิสาหกิจชุมชนเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายบุคคลได้รับการพัฒนาเทคนิคการฝึกอบรมและประเมินผลควบคู่ไปพร้อมกันด้วย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทั้งระบบ สถานประกอบกิจการจะมีศักยภาพในการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

๔) หากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีการพัฒนากำลังแรงงานจนได้มาตรฐานฝีมือแรงงานและใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง**จะเป็นการสนับสนุนให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และสนับสนุนการเร่งเร้าให้ระบบการจ้างงานวิวัฒน์ไปสู่ระบบการจ้างงานตามความรู้ความสามารถรวดเร็วขึ้น

๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**ควรนำแนวทางการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังและขยายผลไปสู่ภาคการปฏิบัติของหน่วยงานในทุกพื้นที่**ซึ่งจะส่งผลให้มีการกระตุ้นความต้องการของภาคเอกชนโดยครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะพัฒนาบุคลากรของตน และนำข้อมูลความต้องการฝึกอบรมนี้ไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด โดยผ่านกลไกการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและการฝึกอาชีพระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)

๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร**หรือฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือการจำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนให้แก่สถานประกอบกิจการ หรือการพัฒนาผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๒) ควรมีการ**จัดทำหลักสูตร “นักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ”**โดยนำองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการจำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนควบคู่ไปกับองค์ความรู้อื่นๆที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ หลักการเพิ่มผลิตภาพ การลดของเสีย เป็นต้น

๓) ผู้บริหารของกรม**ควรกำหนดให้มีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการจากผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรในข้อ ๒ แล้ว**ได้มีโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ข้าราชการทุกระดับจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนตามหลักสูตรที่กำหนดในข้อ ๒

๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**ควรมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำเป็นแผนงานเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจน**เพื่อการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบกิจการและผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน และนำไปสู่การขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร ตลอดจนเสริมสร้างโอกาสให้กำลังแรงงานในระบบการจ้างและนอกระบบการจ้างได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. คู่มือสิทธิประโยชน์การฝึกอบรมฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕๔๕. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. ๒๕๕๒.

_____. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ รวมทั้งระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง. ม.ป.ท. ม.ป.ป.

_____.แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙)

_____. รายงานประจำปี ๒๕๕๓. ม.ป.ท. ๒๕๕๔.

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๔

กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๖**. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๕๗**. กรุงเทพฯ: กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน เข้าถึงได้ที่ http://lmi.doe.go.th/index.php/๑๘-book/๓๗๒-book๑๖ เข้าถึงเมื่อ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

_____. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙). รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ

กระทรวงการต่างประเทศ. (เมษายน ๒๕๕๖). เข้าถึงได้จาก http://www.mfa.go.th/main/th/world/๗๐/๑๐๒๕๑

กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๗. แผนบริหารกำลังคนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

กองเอเชียตะวันออก ๔ กรมเอเชียตะวันออก กระทรวงการต่างประเทศ. ๒๕๕๖. ความสัมพันธ์กับประเทศและภูมิภาคต่างๆ. [ออนไลน์] กระทรวงการต่างประเทศ, เมษายน ๒๕๕๖. [สืบค้นเมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗.]http://www.mfa.go.th/main/th/world.

คมธัช รัตนคช๒๕๕๔ โมเดลการฝึกตามความสามารถ Competency Based Training: CBTกลุ่มงานพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึก สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.๒๕๔๕

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๓๗

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. โครงการที่ปรึกษาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ, รายงานฉบับสมบูรณ์. ม.ป.ท. ๒๕๕๖.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฝึกเตรียมเข้าทำงาน/ฝึกยกระดับฝีมือ) พ.ศ. ๒๕๔๗

ยุทธศาสตร์ประเทศ (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๖๑)

ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๖๑)

รายงานการวิจัยกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework) :กรณีศึกษากรอบคุณวุฒิทางการศึกษาของต่างประเทศ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). มมป. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). แผ่นพับ.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙. ม.ป.ท. ๒๕๕๔.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. ๒๕๕๔. **(ร่าง) แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙**.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. ตุลาคม ๒๕๕๗. รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ภาคผนวก โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. ๒๕๕๗. **สรุปข้อมูลเบื้องต้นการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๕๖.**

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ๒๕๕๔. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕–๒๕๕๙)**. เข้าถึงได้ที่ http://www.nesdb.go.th/Portals/๐/news/plan/p๑๑/plan๑๑.pdf

_____.แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘. เข้าถึงได้ที่ http://www.nesdb.go.th/gov_policy/๒๕๕๕-๒๕๕๘/GovPlan๒๕๕๕-๒๕๕๘_final.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (๒๕๕๖) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ๒๕๕๔. โครงการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพ: พริกหวานกราฟฟิก

_____. กระทรวงศึกษาธิการ.คู่มือการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ๗ โมดูล. กรุงเทพมหานคร.หน้า ๓๗

เอกสารประกอบการการประชุมสัมมนาเรื่อง ยุทธศาสตร์ประเทศไทย นายกรัฐมนตรีมอบนโยบายสำหรับขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ และชี้แจงการจัดทำงบประมาณรายได้ปี ๒๕๕๗ วันที่ ๒๒ ม.ค. ๕๖

เอกสารประกอบการบรรยาย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติกับการพัฒนากรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพและหลักสูตรสถาบันการอาชีวศึกษา

เว็บไซต์

(อ้างอิงจากเว็บไซต์ ttp://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/train/handbook/training.html)

(อ้างอิงจากเว็บไซต์http://www.oknation.net/blog/opes/๒๐๑๔/๐๕/๓๑/entry-๑

http://home.dsd.go.th/ayutthaya/index.php/th/about-center-ayutthaya-menu-th/history-menu-th

https://privatepongsak.wordpress.com/๒๐๑๔/๑๐/๒๖/system-theory

สำนักงานสถิติแห่งชาติ: http://service.nso.go.th

http://www.opdc.go.th

www.geocities.ws/puotai/๗๑๓.๑.doc

http://rc.nida.ac.th

http://www.coe.or.th/coe/main/coeHome.php?aMenu=๑๐๒๒

http://www.fti.or.th/๒๐๑๑/thai/ftichartofcm.aspx

http://www.hcbi.org/๒๐๑๑/index.php?option=com_content&view=article&id=๙๗&Itemid=๗

http://www.opdc.go.th/oldweb/thai/๓yearsOPDC/tri_annual_Topic๒.pdf

http://humanrevod.wordpress.com/๒๐๑๓/๐๓/๑๙/workforce-planning-process/#more-๒๖๔๘

http://www.kroobannok.com/blog/๒๖๓๖๐

http://humanrevod.wordpress.com/๒๐๑๑/๐๔/๐๔/employee-analytics/

International Labour Organization.Date Unknown. ๗.๖ Ilo Convention No. ๑๔๒ And Recommendation No. ๑๕๐. Access on http://www.evancarmichael.com/African-Accounts/๑๖๖๖/๗๖-ILO-Convention-No-๑๔๒-and-Recommendation-No-๑๕๐.html

http://www.opdcacademy.com/moi/images/stories/docs/paper๓๓๔.pdf

http://sombatth.wordpress.com/๒๐๑๑/๑๑/๓๐
http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=๒&content_id=๑๖๘
http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=ajarnben&month=๐๓-๒๐๑๐&date=๒๗&group=๑๘&gblog=๓๘

หลักสูตร เทคนิคการสอนงาน

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถหลักการสอนงานให้แก่บุคลากรผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานให้สามารถดำเนินการสอนอย่างมีระบบ

๑.๒ เพื่อให้ผู้สอนงานมีความรู้ ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของผู้สอนงาน จิตวิทยาการสอน หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เทคนิคและวิธีการสอนงานรูปแบบต่าง ๆ ความสำคัญของสื่อการสอน การผลิตและการใช้สื่อการสอน ตลอดจนข้อควรระวังและความปลอดภัยในการสอนงาน

๑.๓ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระยะเวลาการฝึกอบรม : หน่วยงานรับผิดชอบ

๒.๑ ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการปฏิบัติการสอน เป็นเวลา ๓๖ ชั่วโมง

๒.๒ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเป็นหน่วยงานรับผิดชอบจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรด้านการสอนและผู้เกี่ยวข้องของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๓ กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยรับผิดชอบจัดฝึกอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมายในเขตกรุงเทพมหานคร

๒.๔ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยรับผิดชอบจัดฝึกอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมายในเขตพื้นที่หรือในเครือข่าย

๓. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓.๑ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทำหน้าที่ด้านการสอนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสอน การจัดฝึกอบรม

๓.๒ บุคลากรของสถานประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน หรือพนักงานระดับหัวหน้างาน หรือผู้ช่วย หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานเป็นครั้งคราว หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

๔. วิธีการฝึกอบรม

บรรยาย อภิปรายกลุ่ม สาธิต วิดีโอ ฝึกผลิตสื่อการสอน และฝึกปฏิบัติการสอนโดยให้เข้าฝึกอบรมฝึกปฏิบัติการสอนแบบบรรยายและการสอนแบบสาธิต ใช้เวลาฝึกสอนคนละ ๑๕ นาที/ครั้ง

๕. วุฒิบัตร :

ผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการประเมินผล และมีระยะเวลาการเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด และจะต้องฝึกปฏิบัติการสอนแบบบรรยายและการสอนแบบสาธิตจึงจะได้รับวุฒิบัตร

๖. หัวข้อวิชา :

ที่	หัวข้อวิชา	ชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
๑.	บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของผู้สอนงาน	๓	-
๒.	จิตวิทยาการสอน	๓	-
๓.	การวิเคราะห์งานเพื่อสอน	๓	๓
๔.	สื่อการสอน	๓	๓
๕.	วิธีการสอนงานแบบต่าง ๆ	๓	-
๖.	การเตรียมการสอนงาน	๓	๓
๗.	ฝึกปฏิบัติการสอนงาน	-	๖
๘.	การวัดผลการสอนงาน	๓	-
	รวม	๒๑	๑๕
		๓๖	

๗. เนื้อหาวิชา :

๑. บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของผู้สอนงาน ๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์หัวข้อวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมายของการสอน วัตถุประสงค์การ ความจำเป็นในการสอน บทบาทหน้าที่(งาน)และคุณสมบัติของผู้สอนงาน

๒. จิตวิทยาการสอน ๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์หัวข้อวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การจูงใจในการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคล

๓. การวิเคราะห์งานเพื่อสอน ๖ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์หัวข้อวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการเตรียมการสอน ความหมายและหลักการการวิเคราะห์งาน หลักการกำหนดวัตถุประสงค์การสอน หลักการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การเขียนวัตถุประสงค์การสอนสาธิต

๔. สื่อการสอน ๖ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์หัวข้อวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญและคุณค่าของสื่อการสอน ประเภทและการเลือกใช้สื่อการสอน และบทบาทผู้สอนต่อสื่อการสอน การผลิตสื่อการสอนประเภทต่างๆ และฝึกปฏิบัติการผลิตสื่อการสอน

๕. วิธีการสอนแบบต่างๆ ๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์หัวข้อวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับรูปแบบการสอนแบบต่างๆ เช่น วิธีการสอนแบบบรรยาย การสอนแบบสาธิต การสอน การใช้เกม การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

๖. การเตรียมการสอน ๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์หัวข้อวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ ในการเตรียมการสอนแต่ละรูปแบบ ได้แก่ เตรียมใบเตรียมสอนงาน เตรียมสื่อการสอนและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ต้องใช้ประกอบการสอน ศึกษารูปแบบและวิธีการสอน การเตรียมความพร้อมของผู้สอนก่อนสอนจริง

๗. การฝึกปฏิบัติการสอนงาน ๖ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์หัวข้อวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการดำเนินการสอนแบบบรรยายและการสอนแบบสาธิต โดยใช้เทคนิคการสอน ๔ ขั้นตอน ตามเวลาที่กำหนด และสามารถนำเสนอเนื้อหารวมทั้งใช้สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการวัดผลการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับวิธีการสอน

๘. การวัดผลการสอน ๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์หัวข้อวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการวัดผลและประเมินผลการสอน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการสอนและสามารถสร้างแบบทดสอบชนิดต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการวัดผลการสอนแบบบรรยายและการสอนแบบสาธิตได้เหมาะสม

.....