บทที่ 1

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของประชากรให้สูงขึ้นนั้น จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ด้วยการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น นอกจากจะนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดผลผลิตมากที่สุดแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนด้วย ทั้งนี้ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการผลิต คนเป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิต ซึ่งเป็นทั้งผู้คิดค้น ผู้ประดิษฐ์และเป็นผู้ปฏิบัติ และเป็นผู้ที่นำปัจจัยการผลิตอื่น ๆ มาทำให้เกิดผลผลิตอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

<u>สภาพและความสำคัญของปัญหา</u>

ในช่วงกว่าทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตจากเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกอย่างเด่นชัด การผลิตเพื่อการส่งออกในช่วงกว่าทศวรรษที่ผ่านมามีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยประมาณร้อยละ 30 ต่อปี คาดว่าสัดส่วนของภาคอุตสาหกรรมจะเป็นร้อยละ 46.4 ในปี พ.ศ. 2545 ขณะนี้ ประเภทสินค้าส่งออกของไทยมีหลากหลายชนิดมากขึ้น TDRI คาดว่าการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมระหว่างปี 2539-2544 อยู่ในระดับร้อยละ 8.21 แต่สินค้าอุตสาหกรรมของไทย มักจะพัฒนาบนรากฐานของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ (Resources Based) การใช้แรงงานมากและแรงงานราคาถูก รวมทั้งโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่หนาแน่นรอบ ๆ อ่าวไทย ความเติบโตที่กล่าวถึงกันด้วยความชื่นชมนั้น เป็นการเติบโตที่ใช้แรงงานผนวกกับทรัพยากรธรรมชาติมากกว่าเติบโตด้วยความเข้มของทุน เทคโนโลยีและสมอง

การก้าวย่างเข้าสู่ ค.ศ. 2000 นั้น เงื่อนไขแห่งสัมฤทธิผลที่ผ่านมาเริ่มเปลี่ยนแปลงไปประเทศไทยเริ่มขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ขาดแคลนแรงงานในบางสาขาการผลิต มีการนำเข้าวัตถุดิบในการผลิตจากต่างชาติมากขึ้น ปัจจัยการผลิตด้านที่ดินมีราคาสูงขึ้น ค่าแรงงานภายในประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่ประสิทธิภาพการผลิตไม่ได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างทันเวลา กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในอดีตในเรื่องฐานทรัพยากรและค่าแรงงานราคาถูกเริ่มสั่นคลอน เนื่องจากมีคู่แข่งที่ได้เปรียบในสิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้น อันได้แก่ จีน เวียตนาม อินเดีย และอินโดนีเซีย เป็นต้น นอกจากนี้ กติกาการค้าโลกเช่น GATTS, NAFTA, AFTA, APEC ยังทำให้ประเทศไทยต้องยอมรับและได้รับผลกระทบด้วยในหลาย ๆ แง่มุม

หากยังคงยึดถือแนวทางการพัฒนาประเทศด้วยการอุตสาหกรรมอยู่เช่นเดิมแล้ว ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ไปจากเดิมเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในเวทีนี้ได้ท่ามกลางความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจโลก และท่ามกลางประเทศคู่แข่งใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพสูง กลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งคือ การพัฒนาไปสู่กระบวนการผลิตที่ใช้ทุนใช้ทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีที่สูงขึ้นกว่าเดิม มุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบสากลและมาตรฐานสากลของสินค้าและบริการให้ตรงกับรสนิยมของตลาดระดับกลางมากขึ้น รวมทั้งยกระดับขีดความสามารถในการผลิตให้สูงขึ้นจากเดิมเพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีรูปลักษณ์ทันสมัยตรงกับทัศนะและรสนิยมของตลาดต่าง ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการส่งออกให้มากขึ้น

การดำเนินตามกลยุทธ์เช่นที่กล่าวมานั้นจำต้องอาศัยเงื่อนไขปัจจัยหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องอาศัยปัจจัยเชิงมนุษย์ (Human factors) อันได้แก่ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสนใจใฝ่รู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของแรงงานเป็นสำคัญ ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาและทักษะฝีมือให้กับแรงงานไทย จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการโดยไม่ชักช้า

<u>สภาพการทางด้านการศึกษาของแรงงานไทย</u>

เมื่อพิจารณาโดยเกณฑ์ด้านระดับการศึกษา พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ ข้อมูลในปี พ.ศ. 2536 แรงงานไทยมีประมาณ 32 ล้านคนเศษ ในจำนวนนี้ ร้อยละ 80.34 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลายลงมา ที่เหลือเป็นแรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่าชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ร้อยละดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างช้า จะเห็นได้จากการคาดประมาณของ TDRI ที่ระบุว่าในปี ค.ศ. 2000 แรงงานไทยร้อยละ 72.87 จะยังคงมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาตอนปลายลงมา

สำหรับในภาคอุตสาหกรรมนั้น มีแรงงานอยู่ในปัจจุบันอย่างน้อยประมาณ 4 - 5 ล้านคน ระดับการศึกษาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไม่แตกต่างจากภาพโดยรวมที่เสนอข้างต้น เป็นที่ยอมรับกันว่าระดับการศึกษาของแรงงานหรือประชากรในชาติมีความสัมพันธ์กับระดับรายได้และความเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นที่น่าสังเกตว่าโครงสร้างทางการศึกษาของไทยมีความแตกต่างไปจากประเทศที่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ เช่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ หรือออสเตเลียมาก กล่าวคือในช่วงเวลาที่ผ่านมา แรงงานไทยส่วนใหญ่เมื่อสำเร็จการศึกษาภาคบังคับหรือระดับประถมศึกษาแล้วเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาในร้อยละที่ต่ำ (ร้อยละนี้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สูงขึ้นสำหรับผู้เข้าสู่กำลังแรงงานใหม่ตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษา) เนื่องมาจากข้อจำกัดทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ตลอดจนการไม่ให้ความหมายและคุณค่าของการศึกษาในระบบโรงเรียนรวมทั้งรับรู้ถึงข้อจำกัดต่าง ๆ และศักยภาพอันจำกัดของคนในอันที่จะเลื่อนฐานะทางสังคมด้วยการศึกษา

ผู้ที่เข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมามักเป็นกลุ่มที่มีเศรษฐกิจและฐานะสูงกว่าแรงงานทั่วไป กลุ่มคนเหล่านี้เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแล้ว มักมีโอกาสได้ศึกษาต่อไปในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากโครงสร้างทางการศึกษาของรัฐที่ผ่านมาใช้กลยุทธศาสตร์พัฒนาแรงงานและให้การอุดหนุนในรูปแบบต่าง ๆ ที่เน้นในระดับอุดมศึกษามากกว่าที่จะเน้นการผลิตและพัฒนาคุณภาพแรงงานระดับกลาง

สำหรับการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือและการฝึกอบรมแรงงานนั้น ในช่วงเวลาที่ผ่านมาไม่ได้ดำเนินการอย่างแพร่หลายขาดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ตลาดแรงงานไทยโดยทั่วไปแล้วให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือไม่มากนัก ไม่เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานดำเนินการอย่างจำกัด ทั้งในภาครัฐและในสถานประกอบการ ตลอดจนมีความแปรปรวนแตกต่างกันมากในการมองเห็นคุณค่าเรื่องนี้ ทั้งในส่วนของตัวแรงงานเองและในส่วนของผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของ

ข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปี 2537ระบุว่า สถานประกอบการของไทยร้อยละ 96.76 (231,658 แห่ง) เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีจำนวนคนงานตั้งแต่ 1-99 คน สถานประกอบการเหล่านี้ขยายตัวมากและรวดเร็ว ดำเนินการโดยอาศัยความได้เปรียบด้านค่าจ้างที่ต่ำและใช้แรงงานเข้มข้นใช้เครื่องจักรที่ล้าสมัย สถานประกอบการเหล่านี้จ้างงานรวมกันถึงร้อยละ 39.78 ของการจ้างงานในสถานประกอบการทั้งหมด อนุมานได้ว่าแรงงานที่มีการศึกษาต่ำจะทำงานอยู่ในสถานประกอบการเหล่านี้เป็นส่วนใหญ่

สำหรับสถานประกอบการขนาดกลางซึ่งจ้างงานระหว่าง 100 - 499 คน มีจำนวน 6,730 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 2.80 มีการจ้างงาน คิดเป็นร้อยละ 27.68 ในส่วนของสถานประกอบขนาดใหญ่ ซึ่งมีการจ้างงานตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป มีเพียง 1,263 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.53 ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ขยายตัวช้ากว่าสถานประกอบการ 2 ประเภทแรก สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่นี้ จะมีการใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้นใช้ทุนเข้มข้นกว่าสถานประกอบการประเภทแรก แรงงานที่มีฝีมือและระดับการศึกษาสูงกว่าการศึกษาภาคบังคับ จึงมักจะทำงานอยู่ในสถานประกอบการ 2 ประเภทนี้

การปรับเปลี่ยนทิศทางการผลิตและการปรับตัวเพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมของไทยพัฒนาไปได้ตามความจำเป็นที่กล่าวมาแล้วนั้น ทางออกที่ดีที่สุดทางหนึ่งคือการจัดให้แรงงานที่ประกอบอาชีพอยู่ในสถานประกอบการแล้วได้มีการพัฒนาการศึกษาและทักษะฝีมือโดยมาตรการต่าง ๆ ให้สูงขึ้นอย่างรวดเร็วและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเพื่อที่แรงงานจะได้มีความรู้ โลกทัศน์ ทักษะ และความสำนึกรู้ทางสังคม (Soical Awareness) เท่าทันโลกที่

เปลี่ยนแปลงไป ได้รับการฝึกอบรมทักษะการงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นแรงงานที่เหมาะสมกับยุคอุตสาหกรรมใหม่ สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งทางสังคมที่ดีและมีศักดิ์ศรีตามสมควร อันเนื่องมาจากการได้รับการยกระดับการศึกษาพัฒนาฝีมือ ทักษะ การประกอบอาชีพที่เหมาะสมและการมีรายได้ที่เพียงพอ (อนันตชัย คุณานันทกุล, "สภาพและเงื่อนไขในการพัฒนาการศึกษาและทักษะฝีมือให้กับแรงงาน" เอกสารโรเนียวประกอบการสัมมนาเรื่อง การปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ไทย จัดโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ ปาร์ค , เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2539, หน้า 4 - 5

<u>สภาพการทางด้านสหภาพแรงงาน</u>

การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพในการทำงานนั้น นอกจากเพื่อให้มีสติปัญญา มีความรู้ ความชำนาญงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังจะต้องพัฒนาเพื่อให้รู้จักปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบอุตสาหกรรมกับทั้งควรจะต้องพัฒนาเพื่อยกระดับฝีมือในการทำงานให้สามารถทำงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ด้วย นอกจากนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขหรือสันติสุขในวงการอุตสาหกรรม ดังนั้น การให้การศึกษาอบรมและพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการจึงเป็นเรื่องสำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน และควรจะเป็นเรื่องที่คน 3 กลุ่ม คือ รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างจะต้องให้ความสนใจ ในส่วนของลูกจ้างนั้นสหภาพแรงงานควรจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือลูกจ้างที่เป็นสมาชิก

ปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีสหภาพแรงงานทั่วประเทศ จำนวน 1,031 แห่ง มีสมาชิกรวมประมาณ 2.5 แสนคน (ฝ่ายทะเบียนสหภาพแรงงาน กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, เดือนกันยายน 2540) การดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานโดยหลักการแล้วจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างสมาชิกกับนายจ้างและเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิก สหภาพแรงงานอาจยื่นข้อเรียกร้องเจรจาต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรืออาจดำเนินการเพื่อให้

บริการให้คำปรึกษาให้ความรู้ ฯลฯ แก่สมาชิกตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนดและตามข้อบังคับของสหภาพที่ไม่ขัดต่อกฎหมายแต่การดำเนินการจะได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ คือคณะกรรมการสหภาพต้องมีความจริงใจ ซื่อตรง เสียสละ มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีเหตุผล

จากหลักการดังกล่าวหากได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังแล้ว กลุ่มสหภาพแรงงานน่าจะเป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญของลูกจ้าง ในการยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองให้ดีขึ้นเป็นที่ยอมรับของนายจ้างและบุคคลทั่วไป แต่ความเป็นจริงที่ผ่านมากลับมิได้เป็นเช่นนั้น พัฒนาการของกลุ่มสหภาพแรงงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงานหรือองค์การลูกจ้างยังคงวนเวียนอยู่ในลักษณะเดิม กล่าวคือการดำเนินการของกลุ่มสหภาพแรงงานจะเริ่มด้วยการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อแสวงหาผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและให้ความคุ้มครองลูกจ้างโดยสร้างสภาวะการณ์การเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง ซึ่งในขณะเดียวกันนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างก็พยายามที่จะรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และพยายามจะเอาชนะซึ่งกันและกันโดยไม่คำนึงถึงความสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติอันจะนำมาซึ่งการแบ่งผลประโยชน์ที่เป็นธรรม เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ตามข้อเรียกร้องสหสภาพแรงงานก็จะให้สิทธินัดหยุดงาน คณะกรรมการสหภาพ หรือผู้แทนลูกจ้างจะทำหน้าที่เป็นเพียงตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเท่านั้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าทีของผู้นำสหภาพแรงงานบางคนเข้าใจว่าตนเองรู้เรื่องสหภาพแรงงานดีไม่ฟังความคิดเห็นของสมาชิก เมื่อดำเนินการใดประสบความสำเร็จมีชื่อเสียงมักหลงตัวเอง บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นปล่อยให้พวกมากลากไป หรือบางคนเชื่อมั่นในตัวเองสูงเกินไปจนบางครั้งกลายเป็นเผด็จการ เกิดการแตกแยกกันในทางความคิดและผลประโยชน์ ซึ่งทำให้คนทั่วไปคิดว่าสหภาพดำเนินการเพียงเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าทำเพื่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ในเรื่องของการให้การศึกษาแก่สมาชิกนั้น สหภาพแรงงานส่วนมากยังไม่มีโครงสร้างและผู้รับผิดชอบที่แน่นอน แม้จะมีหลายแห่งจะมีกิจกรรมในการส่งเสริมการศึกษาแก่สมาชิกบ้างแต่ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการศึกษา

ในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ และแนวทางในการเรียกร้องเพื่อให้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ดังกล่าว ส่วนการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิกทั้งในด้านความรับผิดชอบในการทำงานและการพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตอันจะนำไปสู่การส่งเสริมสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้นด้วย การยอมรับของนายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องยังไม่ปรากฏให้เห็นมากนัก ซึ่งโดยหลักการทั่วไปแล้วสหภาพแรงงานมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตซึ่งสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอมีแนวโน้มว่าจะนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรใหม่ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และอาจจำเป็นต้องลดกำลังคน หากลูกจ้างไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือไว้รองรับอาจมีปัญหาการเลิกจ้างและว่างงานตามมา ปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างสมาชิกเพื่อเป็นการรองรับปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตดังกล่าว จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงบทบาทของกลุ่มสหภาพแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการมีสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอตั้งอยู่จำนวนมาก และมีสหภาพแรงงานในกิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอจำนวนมากถึง 45 สหภาพ ประกอบกับปัญหาการเลิกจ้างเนื่องจากการนำเทคโนโลยีใหม่ได้เกิดขึ้นแล้วในกิจการสิ่งทอหลายแห่งในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นผลให้เกิดข้อขัดแย้งถึงขั้นหยุดงานประท้วงและลูกจ้างถูกเลิกจ้างจำนวนมาก

<u>วัตถุประสงค์ของการศึกษา</u>

1. เพื่อศึกษาบทบาทและการดำเนินการของสหภาพแรงงานในกิจการสิ่งทอในการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างที่เป็นสมาชิก

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานลูกจ้างทั้งในและนอกสถานประกอบการ

3. เพื่อศึกษาผลของการดำเนินการของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีต่อประสิทธิภาพการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหา

ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาเฉพาะบทบาทด้านการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้างของกลุ่มสหภาพแรงงาน ในอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 45 แห่ง โดยมีขอบเขตในเรื่องการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการและผลการดำเนินการต่อการเพิ่มผลผลิตและการแรงงานสัมพันธ์

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) โดยศึกษาจากหนังสือ บทความและรายงานต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่ได้มีผู้ศึกษาไว้ก่อนแล้ว

2. การสำรวจข้อมูลจากกลุ่มประชากร (Field Research) กำหนดประชากรที่จะศึกษา คือ สหภาพแรงงาน กิจการสิ่งทอในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 45 แห่ง ผู้ตอบคำถาม คือ ประธานหรือเลขานุการหรือกรรมการบริหารด้านการศึกษาของสหภาพแรงงานแห่งละ 1 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล จะวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1.นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ภาค 1 และภาค 2 ตอน ก มาคำนวณทางสถิติโดยการหาอัตราส่วนร้อยละ และแสดงผลในรูปตารางราง

2.นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ภาค 2 ตอน ข มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนเป็น 4 ระดับดังนี้ คือ

มากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

มาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

น้อย ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

น้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยถือตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.00 ถือว่า มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 ถือว่า มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 ถือว่า น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.51 – 1.50 ถือว่า น้อยที่สุด

<u>สมมุติฐานในการศึกษา</u>

1. การให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพธุรกิจอุตสาหกรรม

2.การให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการแรงงานสัมพันธ์ในอันที่จะก่อให้เกิดสันติสุขในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม

<u>ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ</u>

1. ทราบถึงบทบาท และการดำเนินการของสหภาพแรงงานที่มีต่อการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือของลูกจ้างที่เป็นสมาชิก

2. ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการและการไปร่วมกิจกรรมการศึกษาภายนอสถานประกอบการ

3. ทราบถึงผลของการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือลูกจ้างต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการแรงงานสัมพันธ์

บทที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงาน ในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแก่ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก แม้จะเป็นการศึกษาเฉพาะกรณีสหภาพแรงงานในกิจการสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ แต่ก็มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักการจากทั้งนโยบาย ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบและแนวทางที่จะทำให้การศึกษามีทิศทางที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ ซึ่งผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นแผนพัฒนาที่มีแนวคิดและวิธีการจัดทำที่แตกต่างไปจากแผนพัฒนาฉบับก่อน ๆ ที่ได้ดำเนินการมาแล้ว 7 แผน กล่าวคือ เป็นแผนที่ได้มีการระดมความคิดอย่างกว้างขวางจากภาครัฐ เอกชน ประชาชน และองค์กรพัฒนาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ แนวคิดหลักที่แตกต่างจากแผนพัฒนาที่ผ่านมาคือ การเน้น "การพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลาง" ซึ่งแตกต่างจากแผนพัฒนาในอดีตที่ให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ผลจากการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของระบบเศรษฐกิจของประเทศอันมีผลทางด้านความเจริญทางด้านวัตถุเป็นส่วนใหญ่ ได้เกิดผลไม่พึงประสงค์ที่ปรากฏให้เห็นหลายประการ เช่น ความแตกต่างทางด้านรายได้และคุณภาพชีวิตระหว่างกลุ่มคนต่าง ๆ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสังคม ความล่มสลายของระบบครอบครัว และชุมชน เป็นต้น ตามแผนฯ 8 การพัฒนาเศรษฐกิจจึงเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มปป : จ) การพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจึงหมายถึงการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวคิดประการที่สองของแผนฯ 8 คือการพัฒนาในลักษณะองค์รวมแบบบูรณาการ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบสังคม และคำนึงว่ากิจกรรมการพัฒนาแต่ละประเภทจะส่งผลกระทบถึงการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่มิใช่วัตถุประสงค์หลักของกิจกรรมนั้น ๆ การพัฒนาคนตามแนวคิดนี้จึงเป็นการพัฒนาที่เชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวคนให้เกื้อกูลกัน ซึ่งได้แก่ ครอบครัว ชุมชน สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนในระยะยาว

แนวคิดประการที่สาม คือการมีส่วนร่วมในการพัฒนา กล่าวคือ ทุกฝ่ายในสังคมจะมีบทบาทเข้ามาร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา เริ่มตั้งแต่การคิดวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล การเข้ามามีส่วนร่วมจะอยู่บนพื้นฐานของการจัดสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่อาศัยพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้านและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเพื่อให้การพัฒนานั้นสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน

ในการจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนามีการดำเนินการแบบองค์กรรวม กล่าวคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกองค์กรจะต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำ มีการประสาน การวิเคราะห์ โดยยึดหลักพื้นที่และภารกิจ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้รับผิดชอบเป็นกรอบในการจัดทำแผนงานและโครงการ แผนเงิน และแผนคน โดยใช้ยุทธศาสตร์และแนวทางของแผนควบคู่ไปกับพื้นที่ เป็นเครื่องมือในการขอรับสนับสนุนด้านงบประมาณ ตลอดจนการติดตามประเมินผลประจำปี

2. <u>แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ</u>

การปรับปรุงพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ให้มีคุณภาพเพื่อเพิ่มผลผลิตที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมและฝึกอาชีพแก่แรงงาน เพราะคนเป็นปัจจัยที่มีชีวิต เป็นทั้งผู้ค้นคิดผู้ประดิษฐ์และนำปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ซึ่งไม่มีชีวิตมาทำให้เกิดการผลิต อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา (ศุภภิญญา จันทรศารทูล, 2533, น. 10-14)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นควรเน้นถึงคุณภาพ หรือประสิทธิภาพในการผลิตมากกว่าที่จะเน้นจำนวน หรือปริมาณ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะยิ่งมีขีดความสามารถที่จะผลิตและให้บริการต่อระบบเศรษฐกิจกล่าวได้ว่ายิ่งประเทศที่กำลังพัฒนาและมีนโยบายที่มุ่งพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นหลักแล้วนั้น ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นด้วย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการเพิ่มความรอบรู้ ทักษะ และความสามารถของประชาชนในสังคม (Harbison, F.H. and Mayers, C.A., 1964 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531, น. 13-16)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะ การจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Alfred Marshall อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531,น. 13-16)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขอบข่ายของการให้การศึกษา และการฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพในทรัพยากรมนุษย์ให้สูงขึ้น (จีระ หงส์ลดารมย์ อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2531,น.13-16)บทบาทของการศึกษานี้จะอยู่ในรูปของทักษะที่แฝงอยู่ในตัวของมนุษย์ ขอบเขตของการให้การศึกษาได้แก่ การศึกษาโรงเรียนที่เป็นสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัยและการศึกษานอบระบบ(nonformal education) เป็นการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มิได้ศึกษาอยู่ในสถานที่จัดตั้งขึ้นตามระบบการศึกษา เช่น การฝึกอบรม ฝึกอาชีพ เพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและพัฒนาการทางเทคโนโลยี ตลอดจนการปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (self development)

เอฟ.อิงโก แกร์ทแนร์ (F.Ingo Gretner) อดีตผู้อำนวยการมูลนิธิฟรีดริช เอแบร์ท (Freedrich Edret Stiftung – FES) ได้กล่าวว่า "โลกของเรากำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แรงงานอพยพจากท้องไร่ท้องนาสู่โรงงานและจากชนบทสู่เมือง การขยายตัว

ของรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่และบรรษัทข้ามชาติตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสะท้อนออกที่ระบบการผลิตแบบหุ่นยนต์และแบบที่ใช้อีเลคโทรนิค วิวัฒนาการและการเจริญเติบโตของโครงสร้างทางสังคมแบบใหม่กำหนดให้เกิดความเรียกร้องต้องการทั้งสองด้าน ทั้งจากฝ่ายโรงงานและฝ่ายจัดการ คนงานและสหภาพแรงงานจะสามารถที่จะผ่านการทดสอบบทบาทอันใหม่และความรับผิดชอบอันใหม่ ในวิถีทางที่เป็นประโยชน์แก่เขาได้ก็ต่อเมื่อพวกเขาได้พัฒนาโครงการศึกษาของตนเองอย่างเต็มที่เท่านั้น (เอฟ.อิงโก แกร์ทแนร์,คำแถลงในการจัดพิมพ์, "ในเศรษฐกิจการเมืองสำหรับนักสหภาพแรงงาน",รวบรวมโดย กรรณ ชฎา พูนพา นิช และสังศิต พิริยะรังสรรค์,(กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.,2534),หน้า 3.

สตีเฟน ครอบอท (Stefen Chrobot) อดีตผู้อำนวยการมูลนิธิฟรีดริช เอแบร์ท (Freedrich Ebret - Stiftung - FES) ได้ให้เห็นความเห็นว่า "การศึกษา คือ กิจกรรมของมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจตนเอง เข้าใจองค์กรของตนเอง เข้าใจเพื่อนมนุษย์ และเข้าใจโลก เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง องค์กรของตนเอง เพื่อนมนุษย์และโลก ปรับปรุงชีวิตและสภาพแวดล้อมให้ดีเป็นที่น่าพอใจ องค์กรของผู้ใช้แรงงานก็เช่นกัน ที่จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษา (มูลนิธิฟรีดริช เอแบรท,"เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสรุปและประเมินผลการจัดการศึกษาของผู้ใช้แรงงานประจำปี 2535 และร่วมกำหนดโครงการศึกษาประจำปี 2536 วันที่ 18-20 ธันวาคม 2535 ณ โรงงานเวลคัม บี ช พัทยา", เอกสารโรเนียว, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิฟรีดริช เอแบร์ท, 2535), หน้าคำนำ)

สมพร ใจฟุ้ง ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงาน และสรุปผลว่า การศึกษาของคนงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และการเปิดโรงเรียนในโรงงานก็เป็นการตอบสนองความต้องการด้านการศึกษาของคนงานได้โดยตรง ซึ่งนายจ้างมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาของลูกจ้าง นับตั้งแต่การยอมรับ การจัดหาสถานที่และวัสดุ อุปกรณ์ การจัดสรรเงินอุดหนุน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการเข้าเรียนของคนงาน แต่ในทางปฏิบัตินั้น สหภาพแรงงานจะมีบทบาทในการเรียกร้องให้นายจ้างจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้าง และเป็นผู้ประสานงานในการจัดการศึกษาด้วย นอกจากนั้น ยังพบว่าการที่ลูกจ้างได้รับการศึกษาสูงขึ้น จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีผลต่อความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวของลูกจ้างก็มีสภาพดีขึ้นด้วย ใน

ขณะเดียวกันการเปิดโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรมช่วยลดปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ส่วนหนึ่ง และปัญหาแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตามมีแนวโน้มที่นายจ้างและลูกจ้างจะหันหน้าเข้าหากัน สามารถตกลงแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยสันติวิธีมากขึ้น (สมพร ใจฟุ้ง, "การบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงาน", วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต,คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521, หน้า 2.)

นฤมล พูลทรัพย์ ได้ศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนสมาชิก และพบว่า การจัดอันดับความสำคัญของบทบาทสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกนั้น บทบาทที่สำคัญอันดับที่ 1 ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนสมาชิก อันดับ 2 ได้แก่ การเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองเพื่อสิทธิและประโยชน์ของสมาชิกในด้านการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ อันดับ 3 ได้แก่ บทบาททางการเมือง และสาธารณประโยชน์ อันดับ 4 ได้แก่ การดำเนินการด้านบริการและจัดสรรประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก ส่วนบทบาทในการให้การศึกษาแก่สมาชิกของสหภาพแรงงานจะอยู่ในอันดับ 5 (นฤมล พูลทรัพย์, "บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก,วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523, หน้า 1.)

อุทุมพร ศรีสรฉัตร์ ได้ศึกษาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การและพบว่าการพัฒนาองค์การและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและกระบวนการฝึกอบรมจะบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาบุคคลและองค์การโดยส่วนรวม ก็ต่อเมื่อมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยต้องดำเนินการตามขั้นตอนการวางแผนอย่างถูกต้อง โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนต่อไปคือขั้นตอนการวางแผน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนแรกเป็นแนวทาง ขั้นตอนที่สามเป็นการนำแผนงานและโครงการไปปฏิบัติ และขั้นตอนสุดท้าย คือ ขั้นตอนการประเมินและติดตามผลเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้ในการปรับปรุงแผนงานและโครงการฝึกอบรมต่อไป (อุทุมพร ศรีสรฉัตร์,"การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด",วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523, หน้า 1-2)

3. แนวคิดด้านจิตวิทยา

การให้การศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นสำคัญ เป็นการทำให้คนมีความสนใจในการทำงานอย่างจริงจัง กล่าวคือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือในผลงาน การได้รับการยกย่อง ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในงาน และงานที่มีลักษณะที่ท้าทายทำให้มีผลต่อพฤติกรรมเมื่อบุคคลมีความต้องการและคาดหวังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น ต้องการฝึกอาชีพให้สำเร็จในเป้าหมายระยะสั้น และในระยะยาวต้องการทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ และในอนาคตจะเป็นหัวหน้างานหรือผู้จัดการฝ่าย เป้าหมายในระยะยาวมีผลต่อพฤติกรรมปัจจุบัน ถ้าเขาสมหวัง เขาก็จะมีความพึงพอใจ การคาดหวังว่าจะได้รับเงินเดือนในระดับหนึ่งภายหลังการฝึกอาชีพ ก็จะทำให้เขามีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอาชีพ เป็นการสร้างค่านิยมในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและโอกาสทางรายได้

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีทางจิตวิทยามีผลต่อการฝึกอาชีพ คือ บุคคลจะต้องได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ถ้าหากขาดขั้นนี้ จะไม่ประสบความสำเร็จในการฝึกอาชีพและการฝึกอาชีพจะให้สำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความคาดหวัง เพื่อกระทำให้สำเร็จ (นงเยาว์ ชมภูศรี,2537,น. 27-30)

4. แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ

เอกวิทย์ ณ ถลาง ได้มองวิธีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจเป็น 4 ลักษณะด้วยกัน (เอกวิทย์ ณ ถลาง,2526,น. 23) คือ

1. การให้การศึกษาเพื่อการอาชีพโดยตรงในรูปแบบของการฝึกอบรมแบบเข้ม

2. การให้การศึกษา ให้ความรอบรู้ในทางเศรษฐกิจโดยกว้างเพื่อปลุกให้คนตื่นตัวและรู้จักตัวเองว่าสันทัดที่จะทำงานอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับนิสัยใจคอ ความสามารถเฉพาะตัว และฝึกให้เข้าใจงานที่จำเป็นต้องทำในสาขาต่าง ๆ แล้วไปฝึกเพิ่มขึ้นเมื่อลงมือทำจริงในชีวิตจริงต่อไป ในที่นี้นักการศึกษาใช้คำว่า "Train ให้ Trainable" ต่อไป

3.การศึกษาเฉพาะกิจ เฉพาะอย่างในระยะสั้น ๆ เพื่อให้สามารถประกอบกิจที่มีผลดีในทางเศรษฐกิจนอกสถาบันการศึกษา หรือในสถาบันการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเฉพาะอย่างมีผลโดยตรงต่อการทำงานเฉพาะอย่างเพื่อประกอบอาชีพได้

4. การให้การศึกษาโดยลงมือทำงานจริงในชีวิตทำงาน และได้รับการฝึกอบรมเป็นการเฉพาะเพื่อให้ทำงานเฉพาะกิจนั้น ได้ในระบบงานที่แท้จริงไม่ว่าจะเป็นระบบงานอุตสาหกรรม บริการ เกษตรกรรม หรือราชการ

ซึ่งในปัจจุบันมักจะทุ่มเท และให้ความสำคัญกับการศึกษาใน 2 ลักษณะแรกมากกว่าที่การศึกษาจะเป็นการเรียนเฉพาะอย่างระยะสั้น ๆ แบบนอกโรงเรียน กับการให้การศึกษาโดยการทำงานจริงให้รู้ และทำได้เฉพาะอย่างจริง ๆ

5. <u>แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ</u>

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ความรู้จากระบบการศึกษาในโรงเรียนอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอสำหรับการประกอบอาชีพหรือการทำงานการประกอบอาชีพหลายอย่างต้องการความรู้ ความชำนาญพิเศษเฉพาะเจาะจงตามความเหมาะสมกับสภาพของงาน แรงงานจำเป็นต้องได้รับการฝึกอาชีพ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ทำให้ระบบการฝึกอาชีพได้รับการยอมรับมากขึ้นในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญในการวางโครงสร้างพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ศุภภิญญา จันทรศารทูล, 2533, น. 28-30)

โดยทั่วไปแล้วการฝึกอาชีพในประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักจะจัดดำเนินการฝึกอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ หลายแบบ (นงเยาว์ ชมภูศรี,2537,น. 22-25) ดังนี้

1. การฝึกอาชีพในรูปโรงเรียนอาชีวศึกษา (VOCATIONAL SCHOOL) การอาชีวศึกษาในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในเอเชีย ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดตั้ง โรงเรียนอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งมีประเภทโรงเรียนอาชีวศึกษาคล้ายคลึงกับการอาชีวศึกษาของประเทศไทย คือ มีโรงเรียนการช่าง (TRADE SCHOOL) วิทยาลัยเทคนิค (TECHNICAL COLLEGE) และวิทยาลัยฝึกหัดครู (TEACHER TRAINING COLLEGE) วิชาที่สอนคล้ายคลึงกันทุกประเทศ เช่น ช่างเครื่องยนต์ ช่างพิมพ์ ช่างไฟฟ้า ฯลฯ ส่วนหลักสูตรของโรงเรียนอาชีวศึกษาในแต่ละประเทศแตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปแล้ว มีหลักสูตรระหว่าง 2-3 ปี อย่างไรก็ดีผู้เข้าศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษา จะต้องเป็นผู้ผ่านการศึกษาในโรงเรียนมัธยมเป็นอย่างน้อย และเมื่อสำเร็จการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาแล้วก็อาจศึกษาต่อในวิทยาลัยเทคนิค หรือวิทยาลัยฝึกหัดครู

2. การฝึกอาชีพในรูปสถาบัน (INSTITUTIONAL TRAINING) ประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักดำเนินการโดยกระทรวงแรงงานหรือกรมแรงงาน การฝึกอาชีพในรูปสถาบันนี้ให้การฝึกอาชีพขั้นมูลฐาน (BASIC TRAINING) แก่เยาวชนและผู้ใหญ่ที่ยังไม่มีงานทำ หรือที่ถูกออกจากงาน โดยปกติมักกำหนดระยะเวลาการฝึกระหว่าง 1-2 ปี โดยฝึกสอนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างเครื่องยนต์ ช่างโลหะ ช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3. การฝึกอาชีพหลักสูตรเร่งรัด (ACCELERATED VOCATIONAL TRAINING) สำหรับฝึกผู้ใหญ่ และบุคคลบางประเภทในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ และช่างโลหะ เป็นต้น โดยจัดหลักสูตรระยะสั้น 6 เดือน ถึง 1 ปี การฝึกอาชีพประเภทนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยกระทรวงแรงงานหรือกรมแรงงาน

4. การฝึกช่างฝึกหัด (APPRENTICESHIP TRAINING) เป็นโครงการสำคัญส่วนหนึ่งในโครงการฝึกอาชีพทั้งหลาย เพื่อฝึกเยาวชนและคนงาน ซึ่งทำงานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งอยู่แล้ว ให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการทำงานเพิ่มเติมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการผลิตบุคคลให้เป็นผู้มีฝีมือ โดยผู้รับการฝึกภาคทฤษฎี และเน้นหนักในภาคปฏิบัติ โดยฝึกสอนในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างโลหะ สำหรับระยะเวลาในการฝึกและคุณสมบัติของผู้รับการฝึกนั้น ประเทศต่าง ๆ จะกำหนดไว้แตกต่างกัน การฝึกอาชีพประเภทนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการ โดยกระทรวงแรงงานหรือกรมแรงงาน

5. การฝึกในอุตสาหกรรม (IN-INDUSTRY TRAINING) เป็นการฝึกประเภทหนึ่ง ซึ่งประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะบางประเทศในเอเชียได้ให้ความสนใจมานานแล้วแต่ส่วนใหญ่มิได้ดำเนินการในระดับชาติ หน่วยราชการ และสถานประกอบการแต่ละแห่งจัดการฝึกประเภทนี้ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเอง

6. <u>รูปแบบของการฝึกอาชีพ</u>

รูปแบบการฝึกอาชีพของแต่ละประเทศจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการนับแต่ความคลี่คลายด้านประวัติศาสตร์ การปกครอง ระบบการศึกษา ตลอดจนค่านิยมของนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตามระบบการฝึกอาชีพในแทบทุกประเทศ มักแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ คือ (สุรพล ปรานวนิช , รศ. และคณะ "การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานในการ

จัดฝึกอาชีพในจังหวัดสมุทรปราการและพื้นที่ใกล้เคียง" กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2539, หน้า 19-20)

1. การฝึกอาชีพโดยนายจ้าง เป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นก่อน และยังคงความสำคัญมาจนปัจจุบัน รวมทั้งในอนาคต ทั้งนี้เพราะนายจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการฝึกอาชีพ รูปแบบนี้อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการ หรือจัดโดยสมาคมการค้าต่าง ๆ

2. การฝึกอาชีพโดยสถาบันการศึกษา เป็นการรองรับความต้องการของอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนเป็นการสร้างระบบการฝึกที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่เปิดโอกาสแก่ประชากรของประเทศ รูปแบบการฝึกประเภทนี้ จะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยการศึกษาของประเทศ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ

3.การฝึกอาชีพโดยสถาบันเฉพาะสำหรับประชากรกลุ่มที่ต้องออกจากการศึกษาก่อนวัยอันควร และยังขาดทักษะในการประกอบอาชีพ จำเป็นต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกหรืออบรมอาชีพให้กับบุคคลเหล่านี้ ก่อนก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน สถาบันเฉพาะเหล่านี้ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะของแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ ในแทบทุกประเทศจะพบว่าเป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

4. การฝึกอาชีพโดยลูกจ้าง ลูกจ้างรวมตัวกันจัดหลักสูตรฝึกอาชีพในกลุ่มกันเองผู้รับผิดชอบสำคัญในรูปแบบนี้ คือ สหภาพแรงงาน

ในแต่ละประเทศ มีรูปแบบต่าง ๆ ผสมผสานกัน ซึ่งจะนำเสนอของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งประเทศไทยใช้วิธีการคล้ายคลึงกัน โดยน้ำหนักการฝึกอาชีพแล้ว สถานประกอบการจะเป็นผู้รับผิดชอบประมาณ 3 ใน 4 ส่วนที่เหลืออีก 1 ส่วน จะเป็นภาระของกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน หลักการสำคัญของความรับผิดชอบ คือ

- สถานประกอบการ รับผิดชอบการฝึกอบรมในงาน
- กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการฝึกของนักเรียน นักศึกษา
- กระทรวงแรงงาน กลุ่มเป้าหมายหลักของการฝึก คือ ผู้อยู่นอกสถานศึกษา ซึ่งอาจเป็นกรณีผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา หรือกำลังทำงานอยู่ก็ได้ ซึ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีบทบาทสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ประเภทของการฝึก การฝึกแบ่งเป็น 3 ประเภทหลักคือ

- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน จะฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ ให้ผู้สำเร็จการศึกษาและจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

- การฝึกยกระดับฝีมือ มุ่งพัฒนาฝีมือของผู้ที่ทำงานอยู่แล้วให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

- การฝึกอบรมใหม่ กลุ่มเป้าหมายสำคัญ คือ ผู้ที่ต้องเปลี่ยนงานไปสู่สาขาอื่นที่ตนยังขาดความพร้อมด้านความรู้และทักษะ ซึ่งอาจเป็นเพราะถูกเลิกจ้างหรือเปลี่ยนงาน

2. ผู้รับผิดชอบ สถาบันที่รับผิดชอบภายใต้กระทรวงแรงงาน ได้แก่

- ศูนย์หรือวิทยาลัยฝึกอาชีพ รับผิดชอบการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- ศูนย์พัฒนาทักษะการทำงาน รับผิดชอบการฝึกยกระดับฝีมือและการฝึกอบรมใหม่

- สถาบันอาชีวศึกษา เป็นศูนย์ฝึกอบรมครูฝึก

นอกจากนี้ยังมีสถาบันการฝึกของภาคเอกชนที่นายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นตามปกติกระทรวงแรงงานฯ จะเป็นผู้กำหนดหลักสูตร ซึ่งระบุเนื้อหา ระยะเวลา เครื่องมือและเครื่องจักร เพื่อให้สถาบันของรัฐใช้เป็นแนวทางการฝึกอาชีพ ตลอดจนเป็นแนวทางการให้อนุญาตแก่สถาบันฝึกอาชีพของเอกชน สำหรับครูฝึกในสถาบันของรัฐนั้น มีทั้งผ่านการฝึกของสถาบันอาชีวศึกษาของกระทรวงแรงงานก่อนที่สำเร็จจากมหาวิทยาลัย ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานและครูฝึกจากอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ผ่านการทดสอบการเป็นครูฝึกแล้ว

3. การพัฒนาหลักสูตรและอุปกรณ์การฝึก จุดเด่นประการหนึ่งของระบบการฝึกในประเทศญี่ปุ่น คือ การมีสถาบันวิจัยและพัฒนา จะทำหน้าที่ในการศึกษาข้อมูล และการจัดทำหลักสูตรฝึกมาตรฐาน นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางของตำรา สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ให้บริการแก่สถาบันการฝึกทั่วประเทศ แนวคิดที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่นำมาเสนอทั้งหมดนี้ นอกจากจะชี้ให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลแล้ว ยังได้ช่วยให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงวิธีการหรือเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลของการฝึกอบรม ซึ่งทั้งหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศและ นายจ้างผู้ประกอบการที่จะ

ต้องพัฒนาบุคลากรในองค์การจะต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติ สำหรับสหภาพแรงงานโดยเฉพาะผู้นำแรงงาน ซึ่งได้แก่ ประธานสหภาพ เลขาธิการ สหภาพและหรือประธานสมาพันธ์ลูกจ้าง และประธานสภาองค์การลูจ้าง ที่มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองและแสวงหาประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดส่งเสริมให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้ดี มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานจะต้องให้ความสนใจในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกควบคู่ไปกับ การดำเนินกิจกรรมอย่างอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกได้มีความรู้ความสามารถ ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีสันติสุข รายได้และค่าตอบแทนในการทำงานต่าง ๆ ก็จะเพิ่มตามมา ซึ่งจะเป็นผลให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น

ในบทต่อไปจะได้นำเสนอเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบทบาทของรัฐและมีหลายหน่วยงานดูแลและรับผิดชอบอยู่ แต่ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะบทบาทของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานโดยเฉพาะ คือ บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการผลิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านอุตสาหกรรมหลายประเภท เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมผลิตรองเท้า ผลิตดอกไม้ประดิษฐ์ ฯลฯ ได้นำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หรือบางสถานประกอบการได้มีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่นที่มีค่าจ้างแรงงานถูกกว่า ทำให้มีผลกระทบต่อการจ้างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการดังกล่าว ซึ่งอาจถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างอาจเปลี่ยนงานใหม่ให้ทำแต่ก็จะเป็นปัญหาในการทำงาน เพราะลูกจ้างเหล่านั้นนอกจากจะอายุมากแล้ว ความรู้ความสามารถโดยเฉพาะฝีมือในการทำงานซึ่งยังไม่เคยได้รับการฝึกหรือพัฒนามาก่อนเลย จะเป็นอุปสรรคในการทำงานอย่างยิ่ง และในที่สุดก็จะไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ต้องออกจากงาน ฉะนั้น การพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทยที่จะนำเสนอต่อไปนี้ จึงจะเป็นประโยชน์ทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่กำลังทำงานอยู่ ตลอดจนประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน และเตรียมจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในโอกาสต่อไปด้วย

บทที่ 3
การพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย

การพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียนแก่เยาวชนที่ไม่ได้ศึกษาต่อในสายสามัญ เพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะช่างฝีมือและฝึกเพื่อเพิ่มพูนฝีมือและทักษะในวิชาชีพสาขาต่างๆ ทั้งด้านช่างและไม่ใช่ช่างแก่แรงงานที่ทำงานอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. <u>ความเป็นมา</u>

รัฐบาลได้ริเริ่มให้มีการฝึกอาชีพแก่เยาวชนและผู้ประสงค์จะทำงาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2501 โดยใช้โรงฝึกงาน 3 โรงของกองการสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น กรมประชาสงเคราะห์เป็นสถานฝึกอาชีพ ต่อมาปี พ.ศ. 2503 กรมประชาสงเคราะห์ปรับปรุงขยายงานให้มีการฝึกอาชีพแก่คนงานผู้ใหญ่จึงโอนแผนกอาชีวศึกษา กองการสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่นไปสังกัด กองแรงงาน และเปลี่ยนชื่อแผนกอาชีวศึกษาเป็น **ศูนย์ฝึกอาชีพ**

วันที่ 6 พฤศจิกายน 2505 ยกฐานะกองแรงงานขึ้นเป็น **ส่วนแรงงาน** สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ และเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2508 ยกฐานะส่วนแรงงาน จัดตั้งเป็น **กรมแรงงาน** สังกัดกระทรวงมหาดไทย

วันที่ 6 สิงหาคม 2509 ได้แบ่งส่วนราชการกรมแรงงานออกเป็น 5 กอง โดยมี **กองพัฒนาอาชีพ** รับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย 4 งาน คือ งานฝึกอาชีพช่างฝีมือ งานช่างลูกมือ งานอบรมอาชีพระยะสั้น และงานอาชีพคนต่างด้าว

ต่อมาวันที่ 18 เมษายน 2510 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ตั้ง สถาบันฝึกเพื่อปรับปรุงความสามารถทางเทคนิคและฝีมือคนงาน กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2510 จัดตั้ง **สถาบันฝึกเพื่อปรับปรุงความสามารถทางเทคนิคและฝีมือคนงาน** เพื่อให้การฝึกอาชีพและและพัฒนาฝีมือแรงงานทางด้านวิศวกรรมและที่ไม่ใช่วิศวกรรมให้แก่ เยาวชน คนงาน หัวหน้างาน ครูฝึกอาชีพและคนว่างงาน และเมื่อวันที่ 27 กันยายน ในปีเดียวกัน ก็เปลี่ยนชื่อเป็น **สถาบันฝึกและพัฒนาแรงงานฝีมือ**

วันที่ 25 มิถุนายน 2511 คณะรัฐมนตรีมีมติให้มี **สถาบันฝึกและพัฒนาแรงงานฝีมือแห่งชาติ** จนเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2511 กระทรวงมหาดไทย จึงออกประกาศกระทรวงมหาดไทยจัดตั้ง **สถาบันฝึกและพัฒนาแรงงานฝีมือแห่งชาติ** เป็น **สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ** ในสังกัดกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พร้อมกับจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนงานการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน วางมาตรฐานและจัดระดับฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในระยะแรกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กองพัฒนาอาชีพทำหน้าที่บริหารงานสถาบันฯ จนกว่าจะมีอัตรากำลังและงบประมาณของตนเอง

เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2516 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมแรงงาน โดยเปลี่ยน**กองพัฒนาอาชีพ** เป็น**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน** ซึ่งเป็นการรับรองการจัดตั้งสถาบันฯ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2511 ก่อนแล้วนั้น

ในปีต่อ ๆ มาตั้งแต่ปี 2517 - 2534 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการขยายให้ไปตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคหลายแห่ง อาทิ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกจังหวัดราชบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกจังหวัดชลบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนบนจังหวัดลำปาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนจังหวัดขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนล่างจังหวัดสงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนล่างจังหวัดนครสวรรค์ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จนเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2535 ได้มีการยุบ กรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้ง **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** ขึ้นในสังกัดกระทรวงมหาดไทย และในระยะเวลาต่อมาเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2535 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแบ่งออกเป็น 10 กองที่สำคัญ ๆ ได้แก่ กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2536 ได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนกลางจังหวัดพิษณุโลก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบนจังหวัดสุพรรณบุรีและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี

ต่อมาวันที่ 23 กันยายน 2536 ได้โอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ไปสังกัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2537 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยได้มีการจัดตั้งกองต่างๆ 8 กอง และมีกองตั้งใหม่ อาทิ กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น และในปีเดียวกันนี้ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นอีก 4 จังหวัด ได้แก่ สตูล เชียงราย ฉะเชิงเทรา และยะลา

เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางที่แน่นนอนและชัดเจนขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนแม่บทเรียกว่า **แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน** ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2538 - 2539 และ พ.ศ. 2540 - 2544 โดยเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2537 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติอนุมัติตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจให้เป็นแผนแม่บทด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ต่อมารัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 โดยให้มีผลใช้บังคับภายใน 90 วันนับตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2537 เป็นต้นไป เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยมาตรการจูงใจลดหย่อนภาษีอากรให้แก่ผู้ดำเนินการฝึกอาชีพที่จดทะเบียนต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

ในปีงบประมาณ 2538 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรให้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 20 จังหวัดได้แก่ ลำพูน พะเยา พิจิตร ศรีษะเกษ นครพนม ตรัง หนองคาย นครศรีธรรมราช พัทลุง ปราจีนบุรี เพชรบูรณ์ กำแพงเพชร สมุทรสงคราม จันทบุรี ยโสธร กาฬสินธุ์ สุรินทร์ เลย ร้อยเอ็ด และสกลนคร

และในปีงบประมาณ 2539 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรให้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอีก 30 จังหวัดได้แก่ เชียงใหม่ มหาสารคาม เพชรบุรี สระแก้ว ตราด พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี อำนาจเจริญ นครนายก แม่ฮ่องสอน กาญจนบุรี หนองบัวลำภู มุกดาหาร แพร่ อุตรดิตถ์ ภูเก็ต พังงา สุโขทัย ระนอง อุทัยธานี น่าน อ่างทอง กระบี่ ตาก ประจวบคีรีขันธ์ นครปฐม สมุทรสาคร ชัยนาท ปทุมธานี และสิงห์บุรี

เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2539 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดตั้งกองภายในขึ้นอีก 2 กอง ได้แก่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับนโยบาย ทางด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการสนับสนุนแหล่งเงินกู้ให้แก่กำลังแรงงานทั้งที่อยู่ในระบบและนอกระบบการทำงาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความชัดเจนแน่นอนมากขึ้น

2. <u>แนวทางการดำเนินการเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน</u>

หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดแนวการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ดังนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อทราบว่าตลาดแรงงานมีความต้องการฝีมือแรงงานประเภทใด ระดับไหน ในพื้นที่ใด จำนวนมากน้อยเท่าใด เพื่อวางแผนฝึกอาชีพได้ชัดเจนและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.2 พัฒนาเทคโนโลยีการฝึก ประกอบด้วยหลักสูตร เอกสารประกอบการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก ตลอดจนกำหนดมาตรฐานการจัดการฝึกให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีที่ใช้ในขณะนั้น

2.3 เร่งพัฒนาบุคลากรฝึกอาชีพ ทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชน โดยเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรฝึกอาชีพ ภาครัฐบาลให้เหมาะสม

2.4 จัดให้มีการฝึกอบรมทางไกล โดยใช้เทคโนโลยีใหม่เข้าช่วยผู้รับการฝึกที่อยู่ห่างไกลจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด โดยผู้รับการฝึกไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกที่สถาบันฯ หรือศูนย์ฯ ทุกวัน แต่ต้องผ่านการทดสอบเพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานได้มาตรฐานซึ่งจะเริ่มดำเนินการจากสาขาช่างที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

2.5 ประสานงานกับทุกหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอาชีพ เพื่อให้การฝึกอาชีพมีทิศทางที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ลดความซ้ำซ้อนสิ้นเปลืองทั้งงบประมาณและเวลา และส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกมีเป้าหมายและกำลังใจในการฝึก โดยมีคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งจัดตั้งโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่ประสานงาน

2.6 ขยายบทบาทของภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยสนับสนุนให้สถานประกอบการเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพ และยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 โดยรัฐอาจใช้มาตรการจูงใจด้านภาษีสนับสนุนภาคเอกชนในการฝึกอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาเอกชน มูลนิธิและองค์กรการกุศลต่างๆ มีส่วนร่วมโดยการให้ทุนสนับสนุนหรือรูปแบบอื่นๆ

2.7 สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมลงทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่กลุ่มแรงงานเป้าหมายสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอาชีพ

2.8 เน้นความสำคัญของงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเพิ่มการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานให้นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจได้เข้าใจอย่างทั่วถึง

2.9 สนับสนุนให้ภาคเอกชนจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่เป็นของตนเองได้ตามภารกิจเฉพาะของตน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีความสนใจที่จะทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต่อไป

2.10 ดำเนินการประสานและให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับนานาชาติ โดยการให้ความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรฝึกแก่ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กัมพูชา ลาว พม่า เนปาล ภูฐาน ฯลฯ รวมทั้งจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนล่างและภาคเหนือตอนบนเพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับรองรับการพัฒนาเขตพื้นที่พัฒนาเฉพาะตามโครงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย - มาเลเซีย - ไทย และโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (กัมพูชา จีน พม่า ลาว เวียดนาม และไทย)

2.11 พัฒนาข่าวสารข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันกับยุคสมัยโดยประสานเครือข่ายหน่วยงานที่เป็นแหล่งข้อมูลทั้งภาครัฐบาลและเอกชนจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ ในการเก็บรักษา และประมวลข้อมูลให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างรวดเร็วมีความถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัย

3. <u>กิจกรรมของการพัฒนาฝีมือแรงงาน</u>

3.1 ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนกลางและภูมิภาคตลอดจนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทำหน้าที่ฝึกอาชีพในสาขาต่างๆ ให้แก่ประชากรวัยทำงานและประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจเพื่อเสริมสร้างโอกาสการมีงานทำและช่วยยกระดับรายได้ ดังนี้

3.1.1 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

เป็นการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาภาคบังคับจนถึงระดับมัธยมต้นซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงาน ให้มีฝีมือขั้นพื้นฐานเพียงพอที่จะเข้าทำงาน โดยดำเนินการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพร.) หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) เป็นระยะเวลาหนึ่งหลังจากนั้นผู้รับการฝึกจะต้องเข้ารับการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการภาคเอกชนอีกช่วงระยะเวลาหนึ่งจึงจะถือว่าจบหลักสูตรและได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.)

3.1.2 การฝึกยกระดับฝีมือ

เป็นการฝึกอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และฝีมือให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่แก่ผู้ทำงานอยู่แล้วในตลาดแรงงาน ซึ่งจะช่วยเสริมให้ผู้รับการฝึกมีโอกาสยกระดับฐานะคุณภาพชีวิตของตนให้ดีขึ้นซึ่งมีให้เลือกได้หลายสาขาวิชาตามความถนัดของผู้รับการฝึกนั้น

3.1.3 การฝึกอาชีพในชนบท

เป็นการฝึกอาชีพพื้นฐานให้แก่ประชาชนในชนบทเพื่อให้มีฝีมือขั้นต้นในสาขาช่างต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถประกอบอาชีพนอกเหนือจากงานเกษตรกรรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปสอนวิชาชีพตามหมู่บ้านต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อเป็นการเสริมอาชีพนอกฤดูกาลให้แก่ประชาชนและเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรซึ่งมีให้เลือกได้หลายสาขาวิชาชีพ

3.1.4 การส่งเสริมการฝึกในกิจการและฝึกพิเศษ

เป็นการจัดการฝึกในสถานประกอบการตามความต้องการของนายจ้าง และจัดการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่มิได้ทำงานด้านช่าง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หลักสูตรที่อบรมได้แก่ เลขานุการ เจ้าหน้าที่ต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟอาหาร การประกอบธุรกิจส่วนตัว เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด เป็นต้น

นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังมีการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการพิเศษอีก อาทิ โครงการฝึกอาชีพในชนบทตามแผนชะลอการอพยพแรงงานรอฤดูกาลเพาะปลูกใหม่สำหรับประชาชนในพื้นที่ประสบภัยแล้ง เพื่อป้องกันผู้ว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวอพยพเข้ามาหางานทำในเมืองโดยไร้เป้าหมาย โครงการฝึกทหารกองประจำการ โดยร่วมมือกับกองทัพทุกเหล่าทัพในการฝึกอาชีพให้แก่ทหารที่ปลดประจำการแล้ว โครงการช่วยเหลือและฟื้นฟูสภาพผู้ประสบอุทกภัย เป็นต้น

3.2 ด้านการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่กำหนดไว้ว่า การทำงานอาชีพหนึ่ง ๆ แรงงานฝีมือจะต้องใช้ความรู้และทักษะฝีมืออะไรบ้าง ผลิตผลงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดและมีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน (สิ่งที่ถือเอาเป็นหลักเทียบกำหนด) ภายในเวลาที่กำหนด

องค์ประกอบสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ **ความรู้** ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำชิ้นงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ **ทักษะฝีมือ** ซึ่งเป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้เป็นอย่างดีตามกำหนดเวลา ตลอดจนจะต้องมี **ทัศนคติจิตสำนึก** ในการทำงานที่ดีตระหนักถึงความปลอดภัย ประหยัด รักษาอุปกรณ์เครื่องมือ

มาตรการทั่วไปที่ใช้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงาน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ **ผลสำเร็จของชิ้นงาน** ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด และเสร็จทันตามกำหนด **ระยะเวลา** มี **วิธีการปฏิบัติ** ถูกต้องตามขั้นตอนตามหลักวิชามี **การใช้วัสดุ** อย่างประหยัด ใช้ **เครื่องมือเครื่องจักร** ได้ถูกต้องและบำรุงรักษา ตลอดจนมีการคำนึงถึง **ความปลอดภัยในการทำงาน** ไม่ก่อให้เกิดอันตราย

สำหรับในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นได้กำหนดเป็นกิจกรรมสำคัญไว้ ดังนี้

3.2.1 การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือการจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับขั้นตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงานแบ่งเป็น 3 ชั้น คือ ชั้น 3 เป็นชั้นต้น ชั้น 2 เป็นชั้นกลาง และชั้น 1 เป็นชั้นสูงสุด การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานจะไม่มีการกำหนดพื้นฐานการศึกษา แต่จะคำนึงถึงทักษะความสามารถในการทำงานเป็นหลักเพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างคนงานได้ทดสอบฝีมือและปรับปรุงตนเองให้ได้มาตรฐานและยกระดับสูงขึ้น ช่วยให้ธุรกิจเอกชนนำไปใช้เป็นแนวทางคัดเลือกคนเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม กำหนดค่าตอบแทนได้ใกล้เคียงกัน สำหรับหน่วยราชการก็สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ

แนวทางในการกำหนดมาตรฐานนั้นคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้นจะคัดเลือกสาขาอาชีพที่จำเป็นและตลาดแรงงานต้องการ แล้วดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และสัมพันธ์กับการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพในประเทศไทย มาตรฐานที่กำหนดขึ้นจะถูกส่งไปยังธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ เพื่อขอข้อคิดเห็น จากนั้นจึงเสนอคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พิจารณาเป็นเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่ออนุมัติให้เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต่อไป

จากการที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 มีผลเมื่อ 31 มีนาคม 2538 ทำให้ภารกิจดังกล่าวเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพ

3.2.2 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เป็นการทดสอบความสามารถของช่างฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดแต่ละประเภท ดังต่อไปนี้

(1) การทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป็นการทดสอบฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่กำหนดเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบ่งการทดสอบออกเป็นระดับ 3 ระดับ คือ

การทดสอบมาตรฐานระดับ ชั้น 3 (ชั้นต้น)

การทดสอบมาตรฐานระดับ ชั้น 2 (ชั้นกลาง)

และการทดสอบมาตรฐานระดับ ชั้น 1 (ชั้นสูงสุด)

โดยเน้นเกณฑ์การทดสอบภาคทักษะ (ปฏิบัติ) มากกว่าภาคความรู้ (ทฤษฎี) ผู้ผ่านการทดสอบแต่ละระดับจะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างแห่งชาติ ผู้สนใจสามารถติดต่อขอรายละเอียด เพื่อสมัครเข้าทดสอบได้ ณ กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทุกแห่งที่เปิดดำเนินการแล้ว

(2) การทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานกลาง

เป็นการให้บริการแก่คนหางานที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ได้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือก่อนที่จะเดินไปทำงานต่างประเทศ หรือผู้ที่ไม่มีความประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแต่ต้องการนำไปประกอบเป็นหลักฐานเพื่อสมัครงานในประเทศ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือจะได้รับหนังสือรับรองผลการทดสอบเป็นหนังสือภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ สถานที่เปิดรับทดสอบมาตรฐานกลาง ได้แก่ กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) การทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานนายจ้าง

เป็นการทดสอบฝีมือแรงงาน ตามความต้องการของนายจ้างเพื่อจัดระดับฝีมือของลูกจ้างประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งหน้าที่หรือเงินเดือนตามความเหมาะสม จะใช้วิธีการทดสอบตามลักษณะงานที่นายจ้างกำหนด นายจ้างจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการทดสอบเองอาจจะใช้สถานที่ทดสอบของนายจ้างเองหรือของรัฐก็ได้โดยมีเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้คำแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือในการกำหนดเกณฑ์วัดผลการทดสอบ

Q 12.05.1
น 152 ง
เลขเรียกหนังสือ 1510
เลขทะเบียน 550
วันที่ 24 ส.ค. 2543

3.2.3 การแข่งขันฝีมือช่าง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประสานงานกับภาคเอกชนจัดการแข่งขันฝีมือช่างแห่งชาติเป็นประจำทุก 2 ปี และจัดส่งช่างฝีมือไปร่วมการแข่งขันฝีมือช่างระดับนานาชาติ เพื่อเป็นการส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานการทำงานของช่างฝีมือ ได้แก่ การแข่งขันฝีมือช่างอาเซียน และการแข่งขันฝีมือช่างโอลิมปิก ตลอดจนการจัดงานแข่งขันฝีมือช่างเฉพาะสาขาอาชีพร่วมกับภาคเอกชน

3.2.4 การจัดตั้งสถานทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

การพิจารณาอนุญาตให้จัดตั้งสถานทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และการกำกับดูแลสถานทดสอบฝีมือแรงงานฯตามมาตรา 36 (3) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ซึ่งบัญญัติให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนดยกเว้นคนหางานที่มีใบรับรองการทดสอบในสาขาที่จะไปทำงานอยู่แล้ว

และมาตร 47 ทวิ ห้ามมิให้ผู้ใดดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การขออนุญาตและการออกใบอนุญาตสำหรับการทดสอบฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพให้เป็นไปตามเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

นอกจากนี้ ในการทดสอบฝีมือคนหางาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือจะต้องมีผู้ควบคุมการทดสอบและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด ตลอดจนการเรียกหรือรับค่าทดสอบฝีมือของผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องไม่เกินอัตราที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด และต้องจัดทำสมุดทะเบียนบัญชีและเอกสารพร้อมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

การอนุญาตให้ภาคเอกชนจัดตั้งสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางหนึ่ง คนหางานที่ผ่านการทดสอบฝีมือแล้ว จะเป็นคนหางานที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับหนึ่ง สามารถไปประกอบอาชีพในต่างประเทศได้อย่างสมเกียรติและเป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและลดปัญหาการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างของนายจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น ตลอดจนเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่คนหางาน ได้มีโอกาสยกระดับฐานะและมีรายได้ของตนให้สูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นต้น

3.3. ด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกอาชีพ

เพื่อให้เป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่สำคัญในอันที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นเลิศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เตรียมแผนการเพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกอาชีพของกรมฯ โดยการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดฝึกอบรมอาทิ ด้านเทคนิคการฝึกอบรมหลักสูตรและการจัดฝึกอบรมให้ก้าวหน้าทันวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีความเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังได้ให้ความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชน ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อทำหน้าที่วิทยากรฝึกอาชีพ หรือครูฝึก โดยการจัดฝึกอบรม ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่างๆ ได้แก่หลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เทคนิคการสอนงาน เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการจัดฝึกอบรม แก่ลูกจ้างของตนมากขึ้น

3.4 ด้านการประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ประสานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา และทางสังคม ดังต่อไปนี้

3.4.1 การประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี เด็ก และคนพิการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแก่แรงงานสตรี เด็ก และคนพิการ โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหา สถานการณ์และความเป็นไปได้ เสนอแนวทางและรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือและการฝึกอาชีพที่เหมาะสมแก่แรงงานดังกล่าว เป็นศูนย์ข้อมูลและแกนประสานหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนขยายขอบเขตการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อให้แรงงานสตรี เด็ก คนพิการ ได้มีโอกาสยกระดับความสามารถ มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.4.2 การประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับชาติ

เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ของประเทศมีทิศทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ที่เน้นการพัฒนาคนและสิ่งแวดล้อม โดยใช้มาตรการหนึ่ง คือการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2536 คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานกับหน่วยงานฝึกอาชีพภาครัฐและเอกชน ในการกำหนดนโยบายหลักการของการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศในด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อลดความซ้ำซ้อน การสิ้นเปลืองงบประมาณและเวลา การปฏิบัติดังกล่าวมีคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เป็นผู้รับผิดชอบซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2538 ปรับองค์ประกอบ คณะกรรมการชุดใหม่ โดยมีนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

นอกจากคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายระดับชาติแล้ว ในระดับจังหวัดมีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ขึ้นทุกจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะอนุกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ เพื่อประสานการวางแผนการฝึกอาชีพให้กระจายไปยังกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศ สำหรับจังหวัดใดมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตั้งอยู่ในจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบัน (สพร.) หรือศูนย์ (ศพจ.) ในจังหวัดนั้นจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุกรรมการด้วย

3.5 <u>ด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ</u>

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการประสานและให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ ลาว กัมพูชา ภูฐาน ฯลฯ ในการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครูฝึก รวมทั้งมีแผนในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง และภาคเหนือตอนบนเพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานแลกเปลี่ยนการพัฒนาฝีมือแรงงาน รองรับการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ตามโครงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย – มาเลเซีย – ไทย และโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (กัมพูชา จีน พม่า ลาว เวียตนาม และไทย)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ เช่น เยอรมัน แคนนาดา ญี่ปุ่น ทางด้านวิชาการ เงินทุนเพื่อการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ อุปกรณ์ช่วยฝึกและการถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างจังหวัดอุบลราชธานีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนจังหวัดขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนล่างจังหวัดสงขลา เป็นต้น โดยเฉพาะสำหรับทุนเพื่อการศึกษารัฐบาลญี่ปุ่นได้ให้ความช่วยเหลือเป็นเงินทุนเพื่อการศึกษาและฝึกอบรมแก่ นักเรียน นักศึกษาไทย ที่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อไปศึกษาในระดับอนุปริญญาจนถึงปริญญาตรี เป็นประจำทุกปี ๆ ละ ประมาณ 10 – 16 ทุน โดยต้องเดินทางไปศึกษา ณ วิทยาลัยโปลีเทคนิค (EPC – Polytechnic Colleges) และมหาวิทยาลัยโปลีเทคนิค (Polytechnic University : PTU) ประเทศญี่ปุ่น มีกำหนดระยะเวลา 3- 4 ปี ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ การออกแบบผลิตภัณฑ์และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณจากโครงการพัฒนา แห่งสหประชาชาติ (UNDP) และสมาคมพัฒนาระหว่างประเทศของประเทศแคนาดา (CIDA) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามโครงการเครือข่ายการฝึกอาชีพสตรีอาเซียน (ASEAN Network for Women in Skill Training) เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ส่งเสริมความเสมอภาคสตรี สนับสนุนสิทธิสตรีให้มีสิทธิเท่าเทียมบุรุษในการฝึกอาชีพโดยมีนโยบายสนับสนุนความพยายามของสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการให้การฝึกอาชีพ

แก่สตรีและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศอาเซียนด้วยกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ เป็นต้น

3.6 ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีการฝึก

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการผลิตของกลุ่มอุตสาหกรรมที่หันมาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้มีการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักสูตร เครื่องจักรและอุปกรณ์ช่วยฝึกต่าง ๆ ให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่ ได้แก่ การพัฒนาและจัดทำหลักสูตรมาตรฐานที่สามารถใช้ฝึกอบรมร่วมกันได้ทุกหน่วยงานการผลิตเอกสาร ตำราประกอบการฝึก การพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การกำหนดมาตรฐาน ข้อสอบ และวัสดุที่ใช้ในการฝึก รวมถึงการนำเทคโนโลยีสื่อสารและโทรคมนาคมอันทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศ

3.7 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำลังเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีและช่างเทคนิคต่าง ๆ ขณะเดียวกันการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าวก็เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพในการผลิต การบริหารและการจัดการที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้กันมากขึ้น

ลำพังหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องของด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐ ไม่สามารถแก้ปัญหาขาดแคลนบุคลากรได้ทันท่วงที รัฐบาลจึงมีนโยบายสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานที่กำลังเข้าสู่ระบบการจ้างงานและลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยมีมาตรการที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537

3.8 ด้านระบบสารสนเทศการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในขณะที่ทั่วโลกกำลังก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางการค้าและเศรษฐกิจ ประเทศที่ได้เปรียบคู่แข่งขันคือประเทศที่รู้จักนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ควบคู่ไปกับการพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว แม่นยำ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงาน การจัดการ รวมถึงการตัดสินใจในการลงทุน และ

ประกอบธุรกิจต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศมีความเจริญก้าวหน้า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนในการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำโครงการวางระบบคอมพิวเตอร์ โครงการเครือข่ายข้อสนเทศ และโครงการประสานเครือข่ายข้อสนเทศ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิค เป็นต้น

4. <u>ประเภทหลักสูตรการฝึกอาชีพ</u>

4.1 หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

เป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาภาคบังคับจนถึงมัธยมต้น ผู้ซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงานมีอายุตั้งแต่ 15 ปี เพื่อให้มีความรู้และมีฝีมือเบื้องต้นตลอดจนความพร้อมที่จะทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมตามความต้องการของนายจ้าง

โดยทั่วไปหลักสูตรการฝึกมีระยะเวลา 2-10 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) โดยเรียนภาคทฤษฎีประมาณร้อยละ 20 ภาคปฏิบัติประมาณร้อยละ 80 ของเวลาฝึก ผู้ผ่านการฝึกในสถาบันฯ จะได้รับการฝากเข้าฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการอีก 1-4 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) จึงจะถือว่าฝึกครบหลักสูตร

4.2 หลักสูตรการฝึกช่างฝึกหัด

เป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพที่ภาครัฐบาลร่วมมือกับภาคเอกชน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจัดการฝึกภาคทฤษฎีและฝึกฝีมือเบื้องต้น ตลอดจนให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในระบบอุตสาหกรรม ส่วนสถานประกอบการจะจัดการฝึกภาคปฏิบัติเพื่อให้มีทักษะในวิชาชีพและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานเป็นช่างกึ่งฝีมือได้ ผู้เข้ารับการฝึกได้แก่ เยาวชนที่จบการศึกษาภาคบังคับจนถึงมัธยมต้น และมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

4.3 หลักสูตรการฝึกอาชีพในชนบท

เป็นการฝึกอาชีพพื้นฐานเพื่อให้มีฝีมือเบื้องต้นในการทำงานให้แก่ประชาชนในชนบทที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม หลักสูตรการฝึกจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับสภาพของพื้นที่ในท้องถิ่นชนบทเพื่อให้เกษตรสามารถทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม นอกจากนี้ยังช่วยให้เกษตรกรสามารถซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ และเครื่องจักรกลการเกษตรของตนได้เอง

หลักสูตรการฝึกจะใช้เวลาฝึก 360 ชั่วโมง (60 วัน)

4.4 หลักสูตรการฝึกเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพให้แก่ผู้มีพื้นฐานทางด้านช่างอยู่แล้วที่มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้มีขีดความสามารถในการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตรการฝึกนี้จะมีเนื้อหาวิชาครอบคลุมตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละระดับช่างฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรืออัตราเงินเดือนตามระดับชั้นของฝีมือและตามความสามารถที่เหมาะสมกับความจำเป็นของงาน

หลักสูตรการฝึกจะใช้เวลาฝึกประมาณ 60-70 ชั่วโมง

4.5 หลักสูตรการฝึกพิเศษ

เป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพที่ไม่ใช่ประเภทช่างอุตสาหกรรม แต่เป็นวิชาชีพที่สามารถนำไปประกอบอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ เช่น หลักสูตรเลขานุการ พนักงานต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟ การประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

หลักสูตรการฝึกจะใช้เวลาฝึกประมาณ 30-70 ชั่วโมง

4.6 หลักสูตรการฝึกเยาวชนอายุ 13-15 ปี

เป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มแรงงานเด็กที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับและไม่มีโอกาสศึกษาต่อ มีอายุระหว่าง 13-15 ปี เพื่อให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก เป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกและลักษณะนิสัยสำหรับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ ให้กับเด็กที่จำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน

หลักสูตรการฝึกจะใช้เวลาการฝึก 9-10 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) โดยผู้ผ่านการฝึกในสถาบันฯจะได้รับการฝากฝึกในสถานประกอบการอีก 2-4 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) จึงจะถือว่าฝึกครบหลักสูตรในระหว่างการฝึก ผู้เข้ารับการฝึกจะฝึกวิชาชีพและระยะเวลาเรียนรวมแล้วประมาณ 1 ปี 6 เดือน

4.7 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ

เป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพช่างอุตสาหกรรมให้แก่ผู้ที่ทำงานด้านช่างอยู่แล้วในตลาดแรงงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และฝีมือทันกับวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งจะมีผลทำให้สามารถยกระดับฐานะของตนให้ดีขึ้น หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแต่ละสาขาช่างได้จำแนกเป็นวิชาย่อย ๆ เพื่อให้ผู้สนใจสามารถเลือกเข้าฝึกและหาความรู้ความชำนาญเพิ่มเติมในส่วนที่ตนจะนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการฝึกจะใช้เวลาฝึกประมาณ 40-70 ชั่วโมง

จากประวัติความเป็นมาและแนวทางในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานของรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่ารัฐบาลมุ่งที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตในทางอุตสาหกรรม โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการ โดยการจัดให้การศึกษาอบรมอาชีพทั้งในและนอกระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพฝีมือทุกระดับ รวมทั้งส่งเสริมให้เอกชนและสถานประกอบการได้มีบทบาทในการจัดการศึกษาและฝึกฝนให้มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างโอกาสมีงานทำและยกระดับรายได้ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน ซึ่งในการศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจการสิ่งทอ จะสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการและจะทราบความเห็นถึงของการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน หากได้ดำเนินการอย่างจริงจังแล้วจะเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์ตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง

บทที่ 4
ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสอบถามกลุ่มสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 45 สหภาพ เกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษา อบรมและพัฒนาฝีมือแก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก โดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์ร้อยละ 58.54 เป็นประธานสหภาพแรงงาน ร้อยละ 29.26 ผู้ตอบเป็นเลขาธิการสหภาพแรงงานและร้อยละ 12.2 ผู้ตอบเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน สามารถนำเสนอผลการศึกษาโดยสรุปได้ดังนี้

1. <u>ข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน</u>

1.1 ระยะเวลาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ได้เริ่มจดทะเบียนดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานมาแล้วนาน 1 – 3 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 34.15 มีอายุดำเนินการ 4 – 6 ปี จำนวนร้อยละ 24.39 อายุดำเนินการ 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.63 อายุดำเนินการ 13 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.51 และ 19 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.32 อายุการดำเนินงานของสหภาพแรงงานโดยเฉลี่ย 7.46 ปี (ตารางที่ 1)

1.2 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการและจำนวนสมาชิกสหภาพ

ร้อยละ 65.8 ของสหภาพแรงงานทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 500 คน ร้อยละ 19.51 เป็นสหภาพในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 501-1,000 คนรองลงมาร้อยละ 7.32 เป็นสหภาพในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,001- 1,500 คน ร้อยละ 4.88 เป็นสหภาพในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,501 - 2,000 คน และสหภาพแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 2,001 คนขึ้นไป มีเพียง 1 แห่งเท่ากับร้อยละ 2.44 (ตารางที่ 2)

สำหรับจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน ปรากฏว่า สหภาพแรงงานเกือบทั้งหมด คือร้อยละ 85.30 มีลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่เกิน 500 คน สหภาพที่มีสมาชิกตั้งแต่ 501 -1,000 คน คิดเป็นร้อยละ 9,076 และมีสมาชิกระหว่าง 1,001 - 1,500 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88 ไม่มีสหภาพแรงงานใดมีสมาชิกเกิน 1,500 คน (ตารางที่ 3)

1.3. อัตราค่าบำรุงและรายได้ของสหภาพแรงงาน

ร้อยละ 39.02 ของสหภาพแรงงานที่ศึกษา ได้เก็บค่าบำรุงจากสมาชกในอัตราเดือนละ 6 - 10 บาท ส่วนอีกร้อยละ 24.39 เก็บค่าบำรุงอัตราเดือนละไม่เกิน 5 บาท และเก็บค่าบำรุงเดือนละมากกว่า 16 บาทขึ้นไป แต่ไม่เกินกว่า 20 บาท ร้อยละ 21.95 ส่วนที่เหลือเก็บค่าบำรุงเดือนละ11 - 15 บาท ร้อยละ 14.63 (ตารางที่ 4) รายได้ต่อเดือนของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 34.14 จะมีรายได้อยู่ในวงเงิน 2,000 - 4,000 บาท ร้อยละ 9.75 มีรายได้เดือนละ 4,001 - 6,000 บาท น่าสังเกตว่าสหภาพแรงงานอีกหลายแห่งคิดเป็นจำนวนรวมร้อยละ 17.08 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า10,000 บาทขึ้นไป (ตารางที่ 5)

1.4 <u>การบริหารงานของสหภาพแรงงาน</u>

จากการสัมภาษณ์และตรวจสอบระเบียบข้อบังคับของสหภาพพบว่าวาระของการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะมีอายุเพียง 1 – 2 ปี กล่าวคือร้อยละ 48.33 มีวาระการเป็นกรรมการ 2 ปี และร้อยละ 47.5 มีวาระ 1 ปี มีเพียงร้อยละ 4.17 เท่านั้นที่มีวาระการเป็นกรรมการ 3 ปี (ตารางที่ 6)

กรรมการสหภาพแรงงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา ในสหภาพแรงงานก็จะมีระดับตำแหน่งหน้าที่ในสหภาพแรงงานต่าง ๆ กัน ร้อยละ 80 จะเป็นระดับกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ร้อยละ 13.33 มีฝ่ายการศึกษา แต่ก็ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง และร้อยละ 6.67 ไม่มีฝ่ายการศึกษาเลย (ตารางที่ 7)

สหภาพแรงงานที่เป็นประชากรในการศึกษา ร้อยละ 39.02 เป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย ร้อยละ 36.59 เป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ร้อยละ 9.67 เป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย และร้อยละ 14.63 เป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างและสหพันธ์แรงงานอื่น ๆ (ตารางที่ 8)

2. กิจกรรมด้านการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1 ระยะเวลาในการดำเนินการ

สหภาพแรงงานจำนวนร้อยละ 12.2 ได้เริ่มดำเนินการด้านการศึกษามาแล้วเป็นเวลาเพียง 1 ปีและ 2 ปี เนื่องจากเป็นสหภาพที่ตั้งใหม่ สหภาพแรงงานร้อยละ 14.64 ได้ดำเนินการมาแล้ว 5 ปี ร้อยละ 7.32 ดำเนินการมาแล้ว 6-7 ปี และ 13 - 14 ปี และสหภาพแรงงานที่มีกิจกรรมการศึกษาอบรม ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มี 6 สหภาพ คิดเป็นร้อยละ 14.63 (ตารางที่ 9)

สำหรับผู้รับบริการด้านการศึกษานั้น ประเภทแรกคือ จัดให้เฉพาะกรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 62.07 ประเภทที่สองคือให้บริการแก่ลูกจ้างทั่วไปทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพและกรรมการสหภาพ คิดเป็นร้อยละ 28.45 ส่วนประเภทสุดท้ายคือ จัดให้เฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานเพียงอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 9.48 (ตารางที่ 10)

2.2 วิธีการจัดการศึกษา

จำนวนสหภาพแรงงานที่จัดการศึกษาด้วยตนเองมีจำนวนร้อยละ 12.93 สหภาพแรงงานไม่ได้จัดเองเพียงแต่ส่งกรรมการหรือสมาชิกไปร่วมโปรแกรมการศึกษาที่อื่น เป็นจำนวนร้อยละ 18.10 ส่วนที่เหลือนอกจากที่กล่าวถึงร้อยละ 68.97 จะมีวิธีการจัดการศึกษาแบบผสมผสาน คือทั้งจัดการศึกษาเองหรือจัดร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือส่งกรรมการ/สมาชิกไปร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาล แต่ที่น่าสังเกตคือไม่มีสหภาพแรงงานใดเลยที่ตอบว่าได้จัดการศึกษาร่วมกับนายจ้าง (ตารางที่ 11)

หน่วยงานต่าง ๆ ที่สหภาพแรงงานได้เคยร่วมกันจัดโปรแกรมการศึกษาสำหรับลูกจ้างเรียงลำดับตามจำนวนสหภาพที่เคยร่วมกันจัดจากมากไปน้อยคือ สถาบันการศึกษาเสรีเอเชียอเมริกัน (AAFLI) ร้อยละ 32.22, มูลนิธิ ฟรีดริด เอแบร์ท(FES) ร้อยละ 20.56 สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย ร้อยละ 15.24 สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ร้อยละ 12.00 สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงาน ร้อยละ 8.88 และ หน่วยงานอื่น ๆ รวมร้อยละ 11.10 (ตารางที่ 12)

หน่วยงานที่สหภาพแรงงานส่งสมาชิก/กรรมการไปเข้าร่วมการศึกษาอบรมและสัมนาด้วย ได้แก่ กรมแรงงานหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร้อยละ 27.91 มูลนิธิฟรีดริด เอแบร์ท ร้อยละ 23.26 สถานบันการศึกษาแสรีเอเซียอเมริกัน ร้อยละ 16.28 มูลนิธิอารมณ์พงศ์พงัน ร้อยละ 11.63 นอกนั้นเป็นการไปร่วมกับองค์การและสหภาพแรงงานอื่น ๆ (ตารางที่ 13)

2.3 <u>ประเภทและจำนวนครั้งของการศึกษาอบรม</u>

จากการสอบถามถึงประเภทการศึกษาอบรมที่สหภาพแรงงานได้มีกิจกรรมด้านการศึกษา จำแนกประเภทการศึกษาเป็น 4 ประเภท คือ ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านเทคนิคและวิชาชีพ ด้านความรู้พื้นฐาน และด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ปรากฏว่าสหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมการศึกษาอบรมทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมากที่สุด

เมื่อพิจารณาจากจำนวนครั้งที่สหภาพแรงงานเป็นผู้จัดกิจกรรมการศึกษาเอง ผลปรากฏว่า ร้อยละ 89.62 เป็นการจัดการศึกษาด้านเศรษฐกิจและสังคม ร้อยละ 10.38 เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือการศึกษาวิชาสามัญ โดยประสานกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน สำหรับการศึกษาอบรมด้านเทคนิคและวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่มีสหภาพใดจัดกิจกรรรมด้านนี้เลย (ตารางที่ 14)

และเมื่อพิจารณาจากการส่งกรรมการหรือสมาชิกไปร่วมฝึกอบรม/สัมมนา พบว่าร้อยละ 88.27 เป็นการส่งสมาชิกไปร่วมโปรแกรมการศึกษาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ร้อยละ 9.96 เป็นการส่งไปร่วมการศึกษาวิชาพื้นฐาน สำหรับการศึกษาทางด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ร้อยละ 1.77 ส่วนการศึกษาอบรมด้านเทคนิคและวิชาชีพยังไม่เคยส่งสมาชิกไปร่วม (ตารางที่ 15) สำหรับจำนวนสมาชิกที่ได้รับบริการด้านการศึกษาอบรมก็เช่นเดียวกัน ผู้ได้รับการศึกษาอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ 93.55 ได้รับการศึกษาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมร้อยละ 4.53 ได้รับการศึกษาอบรมด้านการศึกษาพื้นฐาน ร้อยละ 1.92 ได้รับการศึกษาอบรมทางด้านวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมและไม่พบว่ามีสมาชิกสหภาพได้รับการศึกษาอบรมด้านเทคนิคและวิชาชีพ (ตารางที่ 16)

จากการแจกแจงข้อมูลเป็นร้อยละเพื่อเปรียบเทียบระหว่างประเภทและจำนวนครั้งของการศึกษาอบรม กับอายุการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จำนวนสมาชิก รายได้ของสหภาพแรงงานและการเป็นสมาชิกองค์การลูกจ้าง พบว่าจะไม่มีความแตกต่างใด ๆ เลย ซึ่งแปลความหมายได้ว่า ไม่ว่าจะศึกษาจากปัจจัยใด ๆ ที่กล่าวข้างต้นก็ตาม จะไม่มีผลให้ประเภทและจำนวนครั้งของการศึกษาอบรมของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน คือส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการศึกษาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งนั้น

นอกจากประเภทและจำนวนครั้งของการศึกษาอบรมแล้ว สหภาพแรงงานยังได้จัดทำเอกสารหรือสิ่งตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ความรู้ในด้านต่าง ๆ ด้วย จากการศึกษาพบว่า จากจำนวนสหภาพแรงงานที่จัดทำเอกสารต่าง ๆ ส่วนใหญ่คือร้อยละ 41.55 จะจัดทำในรูปแผ่นปลิวเสนอข่าวแรงงาน ข่าวกฎหมายต่าง ๆ ร้อยละ 35.92 จะจัดทำในรูปวารสารหรือหนังสือสารสหภาพ ร้อยละ 10.56 จะจัดทำในรูปจุลสาร และร้อยละ 8.45 จะจัดทำในลักษณะของหนังสือพิมพ์ (ตารางที่ 17)

2.4 <u>ผลของการจัดการศึกษาอบรมต่อการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์</u>

จากการสอบถามความเห็นของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับผลของการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างที่มีต่อการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากข้อความต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ปรากฏว่าการที่สหภาพแรงงานจัดการศึกษาอบรมให้แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเป็นผลดีต่อการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการอย่างมากกล่าวคือหากมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การดำเนินการของสหภาพแรงงานจะเป็นไปโดยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายจะมีกระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ในสถานประกอบการและดำเนินไปได้ด้วยดี นายจ้างจะยอมรับในความสามารถของลูกจ้างมากขึ้น กรรมการสหภาพแรงงานจะมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนและคอยให้คำแนะนำชี้แจงข้อปฏิบัติต่าง ๆ กับสมาชิกได้ดี การเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างจะมีแนวโน้มว่าจะเป็นไปได้โดยราบรื่นและสามารถตกลงแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยสันติวิธี ฯลฯ

2.5 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาสำหรับลูกจ้างของสหภาพแรงงาน

ผลการศึกษาปรากฏว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษา สำหรับลูกจ้างของสหภาพแรงงานที่มีมากที่สุดคือ การขาดทุนทรัพย์ในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 16.90 ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ รองลงไปคือ ไม่มีเวลาในการอบรม/นายจ้างไม่ให้ไปอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา ร้อยละ 12.50 ไม่มีสถานที่อบรมร้อยละ 12.27 สมาชิกไม่มารับการศึกษาอบรมร้อยละ 11.57 การประชาสัมพันธ์เพื่อแจ้งข่าวการศึกษาอบรมยังไม่ทั่วถึง ร้อยละ 9.03 นายจ้างขัดขวางการอบรมร้อยละ 6.25 และปัญหาการขาดวิทยากร การจัดการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของสมาชิก ฯลฯ เป็นต้น (ตารางที่ 18)

อย่างไรก็ตาม จากการแจกแจงข้อมูลเป็นตัวเลขร้อยละเพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัญหาและอุปสรรคของการจัดการศึกษา กับอายุของการเป็นกรรมการสหภาพในแต่ละวาระนั้น พบว่าสหภาพแรงงานที่มีวาระการเป็นกรรมการเพียง 1 ปี จะมีปัญหาในเรื่องเวลาการอบรมเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 14.83 และปัญหาในเรื่องทุนทรัพย์และสถานที่อบรมจะเป็นอันดับรองลงไป ส่วนสหภาพแรงงานที่มีวาระเป็นกรรมการ 2 และ 3 ปี นั้น ปัญหาเรื่องทุนทรัพย์ในการดำเนินการจะมาเป็นอันดับ 1 และปัญหาเรื่องเวลาจะเป็นปัญหาลำดับรองลงไป

ปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่งคือ ปัญหาเกี่ยวกับตัวลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงานเองซึ่งยังขาดความสนใจ นึกถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว และไม่เสียสละเวลาส่วนตัว เนื่องจากต้องการพักผ่อนหรือมีภาระทางครอบครัว เป็นต้น การที่สมาชิกอยู่กระจัดกระจายในหลายสถานประกอบการก็เป็นอุปสรรคทั้งในด้านการมาเข้ารับการอบรม และการประชาสัมพันธ์ การสื่อข้อความในระหว่างสมาชิกด้วยกันซึ่งทำงานกันคนละกะไม่ทั่วถึง ส่วนปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ สภาวะเศรษฐกิจที่ไม่อำนวย ค่าแรงต่ำ สมาชิกต้องทำงานล่วงเวลาจึงไม่มีเวลาเข้าศึกษาอบรมและขาดอุปกรณ์การฝึกอบรม เป็นต้น

สมาชิกต้องทำงานล่วงเวลาจึงไม่มีเวลาเข้าศึกษาอบรมและขาดอุปกรณ์การฝึกอบรม เป็นต้น

3. <u>ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของสหภาพแรงงาน</u>

สหภาพแรงงานได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้างหลายประการ โดยอาจสรุปรวมเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.1 <u>ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรัฐ</u>

รัฐควรจะได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานเสียใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบสหภาพแรงงาน และมีความเป็นธรรมมากขึ้น ข้อเสนอแนะของสหภาพมีตั้งแต่มาตรการรุนแรงที่ลงโทษนายจ้างที่กระทำผิดกฎหมายอย่างรุนแรงและจริงจัง การบังคับให้นายจ้างยอมรับสหภาพแรงงาน การให้นายจ้างเป็นดำเนินการหรือให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้างสำหรับการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอบรมก็คือ ให้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 102 ให้ลูกจ้างสามารถไปศึกษาอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลาหรือควรมีการอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปเพื่อศึกษาอบรมได้โดยได้รับค่าจ้าง

สำหรับบทบาทของรัฐที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาโดยตรงนั้น ควรมีหน่วยงานของรัฐรับผิดชอบด้านการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือลูกจ้างในสถานประกอบการโดยเฉพาะ อาจเป็นการจัดตั้งเป็นสถาบันการศึกษาของลูกจ้างก็ได้ มีการดำเนินการด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยมีโครงการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทำหน้าที่เป็นแกนนำด้านการจัดการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือลูกจ้าง ซึ่งอาจดำเนินการเองหรือร่วมจัดกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอและได้มาตรฐานเหมือน ๆ กันทั่วประเทศ

ท้ายสุดของข้อคิดและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐ ได้มีสหภาพแรงงานแห่งหนึ่งให้ความเห็นว่า

"รัฐบาลต้องส่งเสริมและสนับสนุนขบวนการผู้ใช้แรงงาน เพราะเป็นหนทางเดียวที่ประหยัดที่สุดในการสร้างคุณภาพของประชาชน ในการที่จะให้ประชาชนอยู่ร่วมกัน ร่วมมือกันสร้างสังคมและประเทศชาติให้เป็นสุข และเศรษฐกิจก้าวหน้า"

3.2 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง

นายจ้างหรือฝ่ายบริหารควรจะเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการมีสหภาพแรงงาน และควรให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาสำหรับลูกจ้าง ทั้งในด้านการให้ศึกษาอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา การเปิดโอกาสให้กรรมการสหภาพแรงงานทำงานได้อย่างคล่องตัวขึ้น ตลอดจนจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนด้านการศึกษา ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจคือ นายจ้างควรพิจารณาปัญหาต่างๆ ของลูกจ้างและหาทางแก้ไขก่อนที่จะเกิดเหตุจะเป็นการดี

ในสถานประกอบการต่าง ๆ ควรจัดการศึกษาอบรมสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและระดับกลางในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์ ปัญหาข้อขัดแย้ง ฯลฯ ด้วย เพราะยังมีไม่น้อยที่ยังไม่เข้าใจเรื่องเหล่านี้

3.3 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน

ผู้นำสหภาพแรงงานต้องเป็นบุคคลที่มีจิตใจรักการทำงานเพื่อส่วนรวม เพื่อสหภาพแรงงาน และต้องเพิ่มให้การศึกษาแก่สมาชิกเป็นเป้าหมายหลัก โดยมีอุดมคติในการบริหารสหภาพและยึดมั่นในกฎข้อบังคับของสหภาพแรงงานที่วางไว้ มีความรู้ความสามารถด้านแรงงานและกฎหมายแรงงานแต่อย่างไรก็ตามเป็นการยากที่จะกำหนดได้เหมือนกันเพราะกรรมการสหภาพแรงงานมาจากการเลือกตั้งของสมาชิก และได้มีผู้ให้ข้อเสนอแนะว่า กรรมการจะต้องสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับลูกจ้างก่อน โดยให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ให้ความสนิทสนมและชักชวนมารับฟังเวลามีกิจกรรม ค่อย ๆ ให้การศึกษา จะเห็นความสำคัญของสหภาพมากขึ้น ต่อ ๆ ไปก็จะมาเป็นสมาชิก และเวลากรรมการขอความร่วมมือจากสมาชิกจะง่ายขึ้น

อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะข้างต้นแล้ว สหภาพแรงงานก็ยังมีข้อคิดว่า กรรมการและสมาชิกสหภาพมองไม่เห็นความสำคัญว่าถ้ามีการตื่นตัวในเรื่องการศึกษาแล้วจะมีผลดีอย่างไรหากพนักงานทั่วไปยังไม่มีปัญหาเดือดร้อนก็มักจะไม่นึกถึงสหภาพ และมีความเห็นว่าสหภาพแรงงานจะทำอย่างไรในการแก้ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงานและปัญหาปากท้องของสมาชิก เช่น เรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ เป็นต้น แล้วการศึกษาอบรมจึงจะตามมาภายหลัง

4. ผลของการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างต่อการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์

จากการสอบถามความเห็นของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับผลของการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างที่มีต่อการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์ โดยการพิจารณาข้อความต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเป็นเครื่องชี้ว่าสหภาพเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากหรือน้อยเพียงใด น้ำหนักที่ใช้ในการเปรียบเทียบเริ่มจากมากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด หรือเท่ากับคะแนน 4 - 3 -2 -1 ตามลำดับ ผลการศึกษาที่ปรากฏสามารถจัดเรียงลำดับ (ranking) จากข้อความที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดไปหาข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงน้อยได้ดังนี้

ผลของการจัดการศึกษา	คะแนนเฉลี่ย
1. หากมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ก็มีแนวโน้มว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานจะเป็นไปโดยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย	= 3.43
2. มีกระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ที่เกิดขึ้น และดำเนินไปได้ด้วยดีภายในสถานประกอบการ	= 3.31
3. ลูกจ้างเห็นว่าสหภาพแรงงานจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ทั้งสมาชิกและส่วนรวม	= 3.18
4. ช่วยให้นายจ้างยอมรับในความสามารถของลูกจ้างมากขึ้น	= 3.16
5. กรรมการสหภาพแรงงานมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนและคอยให้คำแนะนำชี้แจงข้อปฏิบัติต่าง ๆ กับสมาชิกได้ดี	= 3.10
6. สมาชิกมีความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ขั้นพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานดีขึ้น	= 3.00
7. การจัดกิจกรรมด้านการศึกษามีส่วนช่วยให้ลูกจ้างที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกมาสมัครเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น	= 3.00
8. สมาชิกมีความเข้าใจในระเบียบกฎข้อบังคับในการทำงานของสถานประกอบการดีขึ้นกว่าเดิม	= 2.95

ผลของการจัดการศึกษา	คะแนนเฉลี่ย
9. สมาชิกสหภาพแรงงานมีความเข้าใจในสหภาพแรงงานและกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น	= 2.83
10. สมาชิกได้เข้ามาร่วมกิจกรรมและร่วมทำงานเป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานมากขึ้น	= 2.76
11. โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว การจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างนั้นมีผลให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเป็นไปโดยราบรื่นมากขึ้น	= 2.72
12. การสื่อข้อความระหว่างนายจ้าง สหภาพแรงงาน และสมาชิกเป็นไปอย่างดี	= 2.68
13. การเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายนายจ้างมีแนวโน้มว่าจะเป็นไปโดยราบรื่น และสามารถตกลงแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยสันติวิธี	= 2.60
14. นายจ้างเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้โดยสะดวก	= 2.39
15. นายจ้างในสถานประกอบการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานมากขึ้น	= 2.19
16. นายจ้างให้ความสำคัญแก่การศึกษาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	= 1.99

ผลจากคะแนนเฉลี่ยสามารแปลความหมายได้ว่า ข้อความข้างต้นตั้งแต่ลำดับที่ 1 - 13 เป็นผลของการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างที่มีต่อการแรงงานสัมพันธ์ในทางบวก คือได้ผลอยู่ในระดับที่น่าพอใจมากหรือดีมาก ส่วนตั้งแต่ลำดับที่ 14 - 16 มีผลต่อการแรงงานสัมพันธ์ยังน้อยอยู่

5. <u>ข้อคิดเห็นที่มีต่อการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์</u>

ความเห็นของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า นายจ้างเป็นผู้มีส่วนทำให้การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการไม่ดี คือ การที่นายจ้างไม่เป็นมิตร ไม่ทำตามสัญญาข้อตกลง การที่พยายามทำลายและทำให้เกิดการแตกแยกในสหภาพแรงงาน การไม่ให้ไปศึกษาอบรม ไม่ยอมเข้าใจ และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งการไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ แก่สหภาพเลย เป็นผลให้การผลิตไม่มีประสิทธิภาพ

ที่น่าสนใจ คือ การที่สหภาพแรงงานให้ความเห็นว่าสมาชิกจะเข้าใจระบบการทำงานของสหภาพแรงงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการศึกษาข้อบังคับสหภาพและกฎหมายแรงงานและสมาชิกจะเห็นใจนายจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการรับรู้ระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ ซึ่งทั่วไปแล้วจะไม่รู้ และเป็นการปฏิบัติตามประเพณีที่เคยทำกันมา ทำให้ผู้บังคับบัญชาให้คุณให้โทษได้กว้างขวางนำไปสู่ระบบ "อุปถัมภ์ตามใจชอบ" และการให้การศึกษาอบรมแก่ลูกจ้างนั้นเป็นสิ่งดีแต่ต้องให้ความรู้แก่ฝ่ายบริหารควบคู่กันไปด้วย

ตารางแสดงผลการศึกษาวิเคราะห์
บทบาทสหภาพแรงงานในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือลูกจ้าง
สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1

ระยะเวลาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	-
1 - 3 ปี	34.15
4 - 6 ปี	24.39
7 - 9 ปี	14.63
10 - 12 ปี	-
13 - 15 ปี	19.51
16 - 18 ปี	-
19 ปีขึ้นไป	7.32

ตารางที่ 2

สหภาพแรงงานจำแนกตามจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ

จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ	ร้อยละ
0 - 500 คน	65.85
501 - 1,000 คน	19.51
1,001 - 1,500 คน	7.32
1,501 - 2,000 คน	4.88
2,000 คนขึ้นไป	2.44

ตารางที่ 3

จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน

สมาชิกสหภาพแรงงาน	ร้อยละ
0 - 500 คน	85.30
501 - 1,000 คน	9.76
1,001 - 1,500 คน	4.88
1,501 - 2,000 คน	-
2,000 ขึ้นไป	-

ตารางที่ 4

อัตราค่าบำรุงสหภาพแรงงานของสมาชิกต่อเดือน

อัตราค่าบำรุง	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 บาท	24.39
6 - 10 บาท	39.02
11 - 15 บาท	14.63
16 - 20 บาท	21.95

ตารางที่ 5

รายได้ต่อเดือนของสหภาพแรงงาน

รายได้ต่อเดือน	ร้อยละ
2,000 - 4,000 บาท	34.14
4,001 - 6,000 บาท	9.75
6,001 - 8,000 บาท	7.32
8,001 - 10,000 บาท	7.32
10,001 - 12 ,000 บาท	4.88
12,001 - 14,000 บาท	4.88
14,001 - 16,000 บาท	4.88
16,001 ขึ้นไป	2.44

ตารางที่ 6

วาระการเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

ระยะเวลา	ร้อยละ
1 ปี	47.5
2 ปี	48.33
3 ปี	4.17

ตารางที่ 7

ผู้รับผิดชอบด้านการศึกษาของสหภาพแรงงาน

ผู้รับผิดชอบ	ร้อยละ
กรรมการบริหารสหภาพแรงงาน	80.0
มีฝ่ายการศึกษาแต่ไม่มีผู้ใดรับผิดชอบโดยตรง	13.33
ไม่มีฝ่ายการศึกษา	6.67

ตารางที่ 8

การเป็นสมาชิกขององค์การแรงงาน

องค์การแรงงาน	ร้อยละ
1. สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย	39.02
2. สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย	36.59
3. สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย	9.76
4. สภาองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย	5.68
5. สภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ	4.88
6. สหพันธ์แรงงานสิ่งการทอแห่งประเทศไทย	4.07

ตารางที่ 9

ระยะเวลาดำเนินการในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของสหภาพแรงงาน

ระยะเวลาดำเนินการ	ร้อยละ
1 ปี	12.2
2 ปี	12.2
3 ปี	4.88
4 ปี	2.44
5 ปี	14.64
6 ปี	7.32
7 ปี	7.32
8 ปี	9.76
13 ปี	7.32
14 ปี	7.32
15 ปี	4.88
19 ปี	2.44
20 ปี	4.88
23 ปี	2.44

ตารางที่ 10

ผู้ที่รับบริการด้านการศึกษา

ผู้รับบริการ	ร้อยละ
กรรมการและสมาชิกสหภาพเท่านั้น	62.07
ลูกจ้างทั่วไป กรรมการ และสมาชิก	28.45
สมาชิกสหภาพเท่านั้น	9.48

ตารางที่ 11

วิธีการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้าง

วิธีการจัดการศึกษา	ร้อยละ
สหภาพแรงงานจัดเอง	12.93
ไม่ได้จัด แต่ส่งคนไปร่วมอย่างเดียว	18.10
จัดร่วม/ส่ง ไปร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน	68.93
จัดร่วมกับนายจ้าง	-

ตารางที่ 12

หน่วยงานที่ร่วมจัดการศึกษาอบรมกับสหภาพแรงงาน

หน่วยงาน	ร้อยละ
สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชียอเมริกัน (AAFLI)	32.22
มูลนิธิฟรีดริช เอแบร์ท (FES)	20.56
สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย	15.24
สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย	12.00
สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงาน	8.88
มูลนิธิอารมณ์พงษ์พงัน	6.66
สหภาพแรงงาน อื่น ๆ	4.44

ตารางที่ 13

หน่วยงานที่สหภาพแรงงานส่งสมาชิค/กรรมการไปเข้าร่วมการศึกษาอบรม/สัมมนา

หน่วยงาน	ร้อยละ
กรมแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	27.91
มูลนิธิฟรีดริชเอแบร์ท (FES)	23.26
สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชียอเมริกัน (AAFLI)	16.28
มูลนิธิอารมณ์พงษ์พงัน	11.63
สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย	6.98
สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย	4.65
กรมส่งเสริมสหกรณ์	4.65
สหภาพแรงงานอื่น ๆ	4.65

ตารางที่ 14

จำนวนครั้งที่สหภาพแรงงานจัดการศึกษา จำแนกตามประเภทการศึกษา

ประเภทการศึกษา	ร้อยละ
ด้านเศรษฐกิจและสังคม	89.62
ด้านเทคนิค - วิชาชีพ	-
ความรู้พื้นฐาน	10.38
ด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์	-

ตารางที่ 15

จำนวนครั้งที่สหภาพแรงงานส่งคนไปร่วมกิจกรรม
ด้านการศึกษาจำแนกตามประเภทการศึกษา

ประเภทการศึกษา	ร้อยละ
ด้านเศรษฐกิจและสังคม	88.27
ด้านเทคนิค - วิชาชีพ	-
ความรู้พื้นฐาน	9.96
ด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์	1.77

ตารางที่ 16

จำนวนสมาชิกที่ เคยรับบริการด้านการศึกษาจากสหภาพแรงงาน

จำแนกตามประเภทการศึกษา

ประเภทการศึกษา	ร้อยละ
ด้านเศรษฐกิจและสังคม	93.55
ด้านเทคนิค - วิชาชีพ	-
ความรู้พื้นฐาน	1.92
ด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์	4.53

ตารางที่ 17

การจัดทำเอกสาร สิ่งพิมพ์ของสหภาพแรงงาน

ชนิดของเอกสาร, สิ่งพิมพ์	ร้อยละ
แผ่นปลิว, ใบแจ้งข่าว	41.55
วารสาร	35.92
จุลสาร	10.56
หนังสือพิมพ์	8.45
อื่น ๆ	3.52

ตารางที่ 18

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษา

ปัญหาและอุปสรรค	ร้อยละ
ขาดทุนทรัพย์ในการดำเนินการ	16.90
ไม่มีเวลา/นายจ้างไม่ยอมให้ไปอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา	12.50
ไม่มีสถานที่อบรม	12.27
สมาชิกไม่มาเข้ารับการศึกษาอบรม	11.57
การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	9.03
นายจ้างขัดขวาง	6.25
ขาดวิทยากรที่เหมาะสม	5.79
กรรมการสหภาพไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาอบรม	4.40
ติดต่อวิทยากรภายนอกที่มีชื่อเสียงไม่ได้	3.47
จัดอบรมแล้ว ไม่ตรงกับความต้องการของสมาชิก	3.24
วาระการเป็นกรรมการสั้นเกินไป	3.00
ไม่ได้รับความร่วมมือจากราชการ	2.78
ไม่รู้แหล่งที่จะหาวิทยากร	1.62

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนผลของการศึกษาที่มีต่อการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์ (ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในกิจการสิ่งทอจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 45 สหภาพ) สามารถสรุปวิเคราะห์ผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. สรุปสาระสำคัญของการศึกษา

1.1 การจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานได้ดำเนินกิจกรรมด้านการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานมาโดยเฉลี่ยแล้วเป็นระยะเวลา 6.5 ปี ในจำนวนนี้สหภาพร้อยละ 12.2 เพิ่งเริ่มดำเนินการด้านนี้เพียง 1.2 ปี และร้อยละ 4.88 ดำเนินการเพียง 3 ปี และร้อยละ 14.64 ดำเนินการมา 5 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ยังน้อย อย่างไรก็ตาม กิจกรรมด้านให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของสหภาพมีแนวโน้มที่จะขยายขอบเขตมากขึ้น โดยพิจารณาจากจำนวนสหภาพแรงงานที่ได้เริ่มจัดกิจกรรมด้านนี้มากขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา สำหรับผู้รับบริการซึ่งได้แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพและลูกจ้างทั่วไปก็มีแนวโน้มว่าจะขยายขอบเขตไปในวงกว้างมากขึ้น คือสหภาพแรงงานร้อยละ 28.45 ได้ให้การศึกษาแก่ทั้งสมาชิก และลูกจ้างทั่วไป ทั้งนี้เพราะสหภาพแรงงานเองก็หวังผลในการสร้างความเข้าใจในหมู่ลูกจ้างและการหาสมาชิกสหภาพเพิ่มขึ้นด้วย

จากการที่สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดทางด้านขนาด - กำลังเงิน และความสามารถในการจัดกิจกรรมวิธีจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างจึงยังเป็นลักษณะผสมผสานกันทั้งการจัดดำเนินการเองตามความสามารถของตน และการร่วมมือกันสภาองค์การลูกจ้างที่ตนสังกัดตลอดจนร่วมมือกับองค์กรหรือสถาบันอื่น รวมทั้งการส่งลูกจ้างไปร่วมกิจกรรมที่ผู้อื่นจัด การที่สหภาพแรงงานจะเลือกใช้วิธีใดในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับว่าสหภาพจะสามารถอาศัยประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรภายนอกที่มีอยู่ในสังคมได้มากน้อยเพียงใด

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่สหภาพแรงงานได้เคยร่วมกันจัดกิจกรรมการศึกษาสำหรับลูกจ้างมากได้แก่ สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชียอเมริกา (AAFLI) คิดเป็นร้อยละ 32.22 และมูลนิธิฟรีดริช - เอแบรท (FES) คิดเป็นจำนวนร้อยละ 15.56 ซึ่งพิจารณาได้ว่าองค์การเหล่านี้เป็นองค์กรแรงงานต่างประเทศที่จะให้การสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ในการจัดการศึกษาอบรมได้มาก สำหรับสถาบันหรือองค์กรที่สหภาพแรงงานส่งคนไปร่วมกิจกรรม ได้แก่ สภาองค์การลูกจ้าง ฯ แห่งประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 17.70 กรมแรงงานในอดีตหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 16.15 การไปร่วมกิจกรรมในสถาบันดังกล่าว สหภาพแรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นแหล่งทรัพยากรสนับสนุนการศึกษาสำหรับลูกจ้างทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่มีสหภาพแรงงานใดเลยที่ตอบว่าได้จัดกิจกรรมการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้างร่วมกับนายจ้าง แม้จากการศึกษาจะพบว่ามีโรงเรียนในโรงงานในกิจการสิ่งทอ 1 แห่ง คือ บริษัทไทยเกรียงปั่นทอฟอกย้อม จำกัด ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างนายจ้างและหน่วยงานของรัฐภายใต้การดำเนินงานในรูป "คณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ในโรงงานและสมาคมต่าง ๆ" ประกอบด้วยผู้แทนจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนและผู้แทนจากโรงงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องนี้โดยตรง โดยที่สหภาพแรงงานไม่มีส่วนร่วมแต่อย่างใด เพียงแต่เป็นผู้ประสานงานให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้ทราบเท่านั้น

1.2 <u>ประเภทการศึกษาอบรมสำหรับลูกจ้าง</u>

สหภาพแรงงานจะมีกิจกรรมทางการให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิก ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ คือ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานและการบริหารสหภาพแรงงาน มากที่สุดซึ่งเป็นลักษณะธรรมชาติของสหภาพแรงงานในประเทศที่กำลังพัฒนา กิจกรรมการศึกษาอบรมที่สหภาพแรงงงาจัดเองถึงร้อยละ 91.97 เป็นการศึกษาอบรมด้านสังคมและเศรษฐกิจ อันดับรองลงไปร้อยละ 8.03 คือการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน คือการ

ศึกษาผู้ใหญ่ (วิชาสามัญ) โดยการประสานกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนส่วนการฝึกอบรมด้านเทคนิคและวิชาชีพ ซึ่งได้แก่การพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ ไม่มีสหภาพแรงงานใดจัดกิจกรรมด้านนี้เลย สำหรับการส่งกรรมการสหภาพและสมาชิกไม่ร่วมกับสถาบันภายนอกก็เช่นเดียวกับเป็นการอบรมความรู้ด้านสังคมและเศรษฐกิจทั้งหมด จากการศึกษาวิเคราะห์ยังพบว่า ความแตกต่างของสหภาพแรงงานทั้งในด้านระยะเวลาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานและจำนวนสมาชิกไม่มีผลให้ประเภทของการให้การศึกษาอบรมสำหรับลูกจ้างแตกต่างกันอย่างใด กล่าวคือ ส่วนใหญ่เป็นการให้การศึกษาอบรมด้านสังคมและเศรษฐกิจทั้งสิ้น

1.3 <u>ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษา</u>

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของสหภาพแรงงานที่สำคัญมี 4 ประการคือ การขาดทุนทรัพย์ในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 16.90 ไม่มีเวลาไปรับการศึกษาเนื่องจากนายจ้างไม่ยอมให้ไปอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลาร้อยละ 12.50 ไม่มีสถานที่ฝึกอบรมและสมาชิกไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 12.27 และ 11.57 ตามลำดับ

ปัญหาการขาดทุนทรัพย์และการที่ไม่มีสถานที่ฝึกอบรมนั้น เป็นผลสืบเนื่องจากการที่สหภาพแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาวะที่ไม่เข้มแข็ง แม้บางแห่งจะมีอายุการดำเนินงานมานาน แต่รายได้ของสหภาพจากค่าบำรุงจากสมาชิกเพียงคนละเดือนละ 10-20 บาท ย่อมไม่สามารถจะจัดสรรเงินเพื่อดำเนินกิจกรรมทุกประเภทของสหภาพได้อย่างทั่วถึง การที่สหภาพไม่เข้มแข็งเพียงพอมีผลให้ไม่สามารถเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเงื่อนไขใด ๆ ได้ เช่น ในเรื่องสถานที่อบรม ที่ตั้งของสหภาพรวมทั้งการได้รับอนุญาตจากนายจ้างให้ไปศึกษาอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาและอุปสรรคพื้นฐานที่มีผลให้การศึกษาสำหรับลูกจ้างไม่สามารถดำเนินการไปด้วยดีเท่าที่ควร

ปัญหาอุปสรรคอีกประการหนึ่ง คือ การที่สมาชิกสหภาพแรงงานเองไม่ไปรับการศึกษาอบรมเพราะไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือ สมาชิกส่วนใหญ่มักจะคาดหวังเพียงสหภาพแรงงานจะให้ความช่วยเหลือใน

เรื่อง "ปาก-ท้อง" ของเขา เช่น การเรียกร้องเรื่องค่าจ้าง ค่าครองชีพ โบนัส หรือสวัสดิการอื่น ๆ มากกว่าที่จะให้บริการทางด้านสังคม เช่น การให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากสมาชิกจะเข้าใจบทบาทของสหภาพแรงงานอย่างไม่ถูกต้องแล้ว ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ลูกจ้างยังมีรายได้ต่ำและมีปัญหาด้านการครองชีพ การที่จะให้ลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมโดยไม่ได้รับค่าจ้างและหรือต้องเสียเวลาส่วนตัวไปเข้ารับการศึกษาอบรมจึงทำได้ยากมาก มีผลให้ลูกจ้างไม่สนใจเข้ารับการศึกษาอบรมดังกล่าว

นอกจากนี้กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งรับผิดชอบด้านการศึกษา ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สมาชิก และกรรมการบางกลุ่มยังไม่เห็นความสำคัญของการให้การศึกษาอบรมดังกล่าว จะเน้นความสำคัญไปในกิจกรรมด้านสวัสดิการหรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างมากกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะว่ายังขาดการสนับสนุนและการกำหนดนโยบายอย่างจริงจังในเรื่องการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างทั้งจากภาครัฐ นายจ้างและสหภาพแรงงานเอง

1.4 <u>ผลการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแก่ลูกจ้างต่อการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์</u>

จากการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลให้การผลิตและการแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปดีขึ้น กล่าวคือ ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือลูกจ้างมีผลให้นายจ้างยอมรับในความสามารถของลูกจ้างมากขึ้น และกระบวนการต่าง ๆ ในด้านแรงงานสัมพันธ์ดีขึ้นเช่า สามรถเพิ่มผลผลิต การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากมีการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ก็มีแนวโน้มว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานจะเป็นไปโดยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย

สหภาพแรงงานมีความเห็นว่า การให้การศึกษาอบรม ตลอดจนการพัฒนาฝีมือลูกจ้างจะมีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานดีขึ้นมากทั้งในด้านกระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ในสถานประกอบการ การเจรจาต่อรอง ตลอดจนการสื่อข้อความระหว่างกัน และประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะการศึกษาอบรมจะทำให้ลูกจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ กฎข้อบังคับ ในการทำงาน ตลอดจนเทคนิคหรือวิธี

การในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตดีกว่าเดิม ซึ่งเป็นผลให้เกิดสันติสุขในสถานประกอบการ

นอกจากนี้แล้วในส่วนของสหภาพแรงงานเองนั้นจากการศึกษาพบว่ากิจกรรมการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือที่จัดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ทั้งแก่สมาชกและสังคมส่วนรวม ทำให้สมาชิกเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ขั้นพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานและเป็นการยกระดับฝีมือแรงงานอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างอื่นสนใจสมาชิกสหภาพเพิ่มมากขึ้น และสมาชิกก็จะสนใจร่วมกิจกรรมและร่วมทำงานเป็นกรรมการบริหารสหภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย การที่สหภาพมีสมาชิกเพิ่มมากขึ้น และมีความเข้าใจบทบาทของสหภาพแรงงานดีขึ้นเป็นเครื่องแสดงว่า สหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้นเป็นองค์กรตัวแทนของลูกจ้างได้ดี จึงสรุปว่าการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลให้การผลิตและการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการมีประสิทธิภาพและเป็นไปโดยราบรื่นมากขึ้น

2. <u>ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา</u>

เมื่อพิจารณาภาพรวมของการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างในประเทศไทยแล้ว จะเห็นว่าในสถานประการณ์ปัจจุบันนี้มีความสำคัญและได้รับความสนใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากพอสมควรและมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญมากขึ้น แต่การจัดกิจกรรมดังกล่าวยังเป็นภาพที่กระจัดกระจายขาดการประสานงานให้เป็นระบบ บทบาทของสหภาพแรงงานต่าง ๆ ที่จัดกิจกรรมในด้านนี้ก็ยังขาดประสบการณ์และขาดทรัพยากรสนับสนุน โดยเฉพาะยิ่งบทบาทในด้านการพัฒนาฝีมือของลูกจ้างยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะถึงบทบาทของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างดังนี้

2.1 <u>บทบาทของรัฐ</u>

(1) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลเรื่องแรงงานในทุก ๆ ด้าน จะต้องกำหนดนโยบายและวางแผน การให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือลูกจ้างในสถานประกอบการ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กำหนดมาตรฐานการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และทำหน้าที่ให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมืออย่างจริงจังรวมทั้งให้การส่งเสริมและสนับสนุนทั้งด้านวิชาการและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษาอบรมแก่นายจ้างผู้ประกอบการและสหภาพแรงงานด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถช่วยตัวเองได้ในโอกาสต่อไป

(2) ข้อควรพิจารณาในการให้ลูกจ้างไปรับการศึกษาอบรมโดยได้รับค่าจ้าง (Paid Educational Leave)

ปัญหาและอุปสรรคประการหนึ่งของการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้าง คือ ลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพไม่ให้ความสำคัญและไม่ไปรับการศึกษาอบรม เนื่องจากในสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบันลูกจ้างมีความต้องการการตอบสนองในรูปตัวเงิน หรือทางด้านวัตถุมากกว่าเพราะเป็นการตอบแทนที่เห็นได้ชัดและเป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่สหภาพแรงงานสามารถให้กับสมาชิกซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นประโยชน์ตอบแทนทางด้านสังคม เช่น บริการให้การศึกษา การให้คำปรึกษา บริการตรวจสุขภาพ ฯลฯ เมื่อการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของการครองชีพยังไม่เพียงพอ ลูกจ้างจึงยังไม่พร้อมที่จะให้ความสนใจในเรื่องอื่นรวมทั้งเรื่องการศึกษาอบรมต่าง ๆ ด้วย ดังนั้น รัฐจึงควรมีบทบาทในการพิจารณาในเรื่องของการที่จะให้ลูกจ้างลาไปศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือ โดยได้รับค่าจ้างนอกเหนือจากการลาไปรับการศึกษาอบรมที่ทางราชการเป็นผู้จัดซึ่งตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ลูกจ้างที่เป็นสมาชกสหภาพแรงงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างอยู่แล้วในเรื่องนี้รัฐต้องเตรียมการและวางแผนโดยการให้ความรู้และให้คำแนะนำที่ถูกที่ควรแก่ทั้งสหภาพแรงงานและฝ่ายนายจ้าง ผู้ศึกษามีความเห็นว่าในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน การจะให้ลูกจ้างลาไปศึกษาอบรมหรือพัฒนาฝีมือโดยได้รับค่าจ้างนั้น ควรมาจากข้อตกลง

ระหว่างลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกับนายจ้างตามความสามารถของแต่ละสถานประกอบการมากกว่าที่จะออกมาในรูปของกฎหมายซึ่งบังคับใช้ทั่วไป

2.2 <u>บทบาทนายจ้าง</u>

(1) นายจ้างควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนด้านการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือของลูกจ้างอย่างจริงจัง เพื่อผลในด้านการผลิตและการแรงงานสัมพันธ์อันดี ทั้งนี้จากผลของการศึกษาที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วพบว่า การจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างจะมีผลให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันดีขึ้นทั้งในด้านการสื่อข้อความ ประสิทธิภาพในการทำงาน การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมตลอดจนถึงการดำเนินการตามกระบวนการด้านแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น นายจ้างควรที่จะให้การสนับสนุนลูกจ้างโดยการอนุญาตการลาไปรับการศึกษาอบรมโดยได้รับค่าจ้าง เอื้ออำนวยสถานที่ฝึกอบรม ตลอดจนให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ตามสมควรด้วย

(2) ในสถานการณ์แรงงานปัจจุบันสถานประกอบการต่าง ๆ จะต้องแข่งขันกันในเชิงธุรกิจมากขึ้น นายจ้างควรจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่โดยตรงและการฝึกอบรมทั่วไป เช่น การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ฝึกอบรมหลักการบังคับบัญชา การสื่อข้อความ ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความพอใจในงานและมีขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งเป็นผลให้ผลผลิตสูงขึ้น

2.3 <u>บทบาทของสหภาพแรงงาน</u>

โดยหลักการแล้วสหภาพแรงงาน ควรมีบทบาทมากที่สุดในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้าง เพราะเป็นองค์กรของลูกจ้างเองและสามารถสะท้อนความต้องการของลูกจ้างได้มากที่สุด แต่จากการศึกษาปรากฏว่า สหภาพแรงงานยังขาดความพร้อมทั้งในด้านพื้นฐานและทรัพยากรที่สนับสนุน อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาเห็นว่าสหภาพแรงงานสามารถมีบทบาทในการจัดการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างได้ ดังนี้

(1) สหภาพแรงงานควรมีโครงสร้างและผู้รับผิดชอบกิจกรรมด้านการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับสมาชิกที่แน่นอน เพื่อทำหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบกิจกรรมด้านนี้อย่างจริงจัง

(2) สหภาพแรงงานต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาอบรมและพัฒนาแรงงานสำหรับสมาชิกอย่างต่อเนื่อง และระยะเวลายาวพอสมควร โดยอาจประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งดูแลรับผิดชอบอยู่โดยตรง ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาการเปลี่ยนตัวกรรมการด้านการศึกษาได้

(3) สหภาพแรงงานควรประชาสัมพันธ์และสื่อข้อความกับสมาชิกอย่างทั่วถึงเพื่อให้สมาชิกเข้าใจบทบาทของสหภาพแรงงาน และเห็นความสำคัญของการศึกษา รวมทั้งให้เกิดสำนึกและยินดีร่วมกิจกรรมด้านนี้กับสหภาพ โดยกรรมการสหภาพต้องสร้างความสัมพันธ์และพบปะพูดคุยกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ และใช้สื่อต่าง ๆ เช่น แผ่นปลิว โปสเตอร์ วารสารสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น

(4) ผู้นำสหภาพแรงงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อโลกแห่งอนาคตในอดีตสหภาพแรงงานถูกมองไปว่าเป็นพวกชอบใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มตน ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมักจะยึดติดอยู่กับวิธีการเก่า ๆ เช่น การเจรจาต่อรอง ซึ่งจำกัดตัวเองอยู่เฉพาะเรื่องการกำหนดค่าจ้าง สภาพและเงื่อนไขการทำงานเท่านั้น ซึ่งการต่อสู้ของสหภาพแรงงานในเรื่องดังกล่าว ในอดีตเป็นสิ่งที่ประทับใจและดึงดูดใจให้ผู้ใช้แรงงานเข้าร่วมขบวนการสหภาพแรงงาน แต่ในโลกปัจจุบันและโลกแห่งอนาคต สหภาพแรงงานจะเป็นที่ยอมรับได้ จำเป็นต้องมีบทบาทและภาระหน้าที่ที่สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป สหภาพแรงงานต้องมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลพอที่จะเห็นอนาคต สภาพที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม เช่น การเปลี่ยนจากหัตถอุตสาหกรรมไปสู่การบริการการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สหภาพแรงงานต้องปรับบทบาท โดยหันมาให้ความสนใจในงานที่สมาชิก

ทำมากกว่าที่จะสนใจเฉพาะเรื่องค่าจ้างและรายได้ที่เขาได้รับ นั่นคือ ให้ความสนใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก โดยการปรับบทบาทและวิธีการเจรจาต่อรองร่วมมาสู่ยุทธศาสตร์ในการมีส่วนร่วมในกระบวนการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือลูกจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนงานไว้รองรับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตดังกล่าวข้างต้น

การที่จะพัฒนาการศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างนั้น มิใช่ภาระรับผิดชอบของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น แม้ว่าสหภาพแรงงานจะเป็นองค์กรที่เหมาะสมที่สุดในการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างก็ตาม แต่สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมทั้งด้านกำลังคน ทุนทรัพย์และความรู้วิชาการ จึงยังต้องการการดูแลและช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การประสานงานและร่วมมือกันของผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง(สหภาพแรงงาน) และรัฐบาล ในลักษณะไตรภาคี จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้กิจกรรมการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้างได้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไป

****

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือและบทความในหนังสือ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กองวิชาการและแผนงาน. "กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน" 2539

แกร์ทแนร์, เอฟ. อิงโก้. "คำแถลงในการจัดพิมพ์" ในเศรษฐกิจการเมืองสำหรับนักสหภาพแรงงาน. รวบรวมโดย กรรณชฎา พูนพานิช และสังศิต พิริยะรังสรรค์. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2534.

ปวาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และกิ่งพร ทองใบ. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ" เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2531.

ประสงค์ รณะนันท์. "หน้าที่ความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน", กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2535, เอกสารโรเนียว.

มูลนิธิฟรีดริช เอแบรท. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สรุปและประเมินผลการจัดการศึกษาของผู้ใช้แรงงานประจำปี 2535 และร่วมกำหนดโครงการศึกษาประจำปี 2536 วันที่ 18-20 ธันวาคม 2536 ณ โรงแรมเวลคัม บีช พัทยา. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิฟรีดริช เอแบรท, 2535.

ศักดินา ฉัตรกุล. "วิบากกรรมของขบวนการสหภาพแรงงานในยุคโลกาภิวัฒน์" มติชนสุดสัปดาห์, 10 กุมภาพันธ์ 2538,

สม ศุภนคร. "สหภาพแรงงาน (Trade Union)", กรุงเทพมหานคร : สำนักงานผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2537. เอกสารโรเนียว

เสาวลักษณ์ สิงหโกวินท์. "การพัฒนาบุคคล", กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2537.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ" ฉบับที่แปด พ.ศ. 2540 – 2544, 2539

สุรพล ปรานวนิช, รศ. และคณะ, "การศึกษาความต้องการตลาดแรงงานในการจัดฝึกอบรมจังหวัดสมุทรปราการและพื้นที่ใกล้เคียง" กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539

อนันตชัย คุณานันทกุล, "สภาพและเงื่อนไขในการพัฒนาการศึกษาและทักษะฝีมือให้กับแรงงาน" เอกสารโรเนียวประกอบการสัมมนา เรื่อง การปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ไทย จัดโดย สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงาน ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค, วันที่ 12 กันยายน 2539,

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย, "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ" หน่วยที่ 1 – 6. กรุงเทพมหานคร : สุโขทัยธรรมาธิราช, 2531

อุทัย หิรัญโต. "หลักการบริหารงานบุคคล" กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531

วิทยานิพนธ์

ศุภภิญญา จันทรศารทูล. "ศักยภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการตอบสนองความต้องการของประเทศไทย" วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533 .

สมพร ใจฟุ้ง. "การบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงาน." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521

นงเยาว์ ชมภูศรี. "การประเมินผลการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน : กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์,2537.

นฤมล พูลทรัพย์. "บทบาทของสหภาพแรงงานในการใช้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

อุทุมพร ศรีสรฉัตร. "การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2533.

กฎหมาย

ประเทศไทย พ.ร.บ. แรงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. ราชิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 92 ตอนที่ 47, 26 กุมภาพันธ์ 2518.

ประเทศไทย พ.ร.บ. ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2535. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 21, 14 มีนาคม 2535.

ประเทศไทย. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตาม พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2536. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 111 ตอนที่ 20 ก. 31 พฤษภาคม 2537.

ภาษาอังกฤษ

Alfred,Khen. Labour : Institution and Economic. Chicago : Harrcourt Brace & World Inc,1976.

Berliner & Gribbin,Dephillips.Management of Training Programs. Illinois : Richard D. Irwin,Inc.,1960.

Civil Service Training. Employee Training in Public Sevice. Chicago : Civil Service Assembly of the
United States and Canada,1941.

Cold,G.D.H. A Short of British Wording Class Movement 1789-1947. London : George Aclen & Unwin Ltd.,1952.

Halloran,Jack.Applied Human Relations : An Organizational Approach. New York : Prentice - Hall Inc.,1978.

International Confederation of Free Trade Unions. Guideline : Planning and Evaluation of Trade Union Education. Brussels : ICFTU,1991.

หอสมุด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

12.05.6
16822
2540

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
00550
บรรณาธิการภาพแรงงานไทย