# บทที่ 1
# บทนำ

## ความสำคัญของปัญหา

ผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นหลักและถือว่าคนเป็นเพียงปัจจัยการผลิต โดยไม่ได้ให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และคุณภาพชีวิตของคนเท่าที่ควร นอกจากนี้การพัฒนายังเป็นการพัฒนาในลักษณะแยกส่วนหรือรายสาขา หรือเป็นเรื่อง ๆ ซึ่งถึงแม้ว่าผลการพัฒนาได้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง แต่ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน เช่น การกระจายรายได้ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ ส่งผลกระทบถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในเมืองและในชนบทมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประเทศในอนาคตมีความไม่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับแนวคิดและกระบวนการพัฒนาใหม่ โดยเน้นคนเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา เนื่องจากคนในสังคมจะเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนา จะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาประเทศให้เป็นไปในทิศทางที่ทุกคนปรารถนาจึงขึ้นอยู่กับคนเป็นหลัก[1]

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยประกาศใช้อย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2539 เป็นต้นไป ได้กำหนดจุดเน้นที่ "การพัฒนาคน" เสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งในด้านร่างกายและสติปัญญา ให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง โดยมีเป้าหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่

---

[1]สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, คู่มือการแปลงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ไปสู่การปฏิบัติ (กันยายน 2539), หน้า 3 (อัดสำเนา)

1. ยกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานในแก่แรงงานในสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกแก่กลุ่มแรงงานอายุ 25 - 45 ปี

2. ให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสมศักดิ์ศรี สามารถพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมมากยิ่งขึ้น "โดยจะเน้นการพัฒนากลุ่มเด็กที่อยู่ในภาวะยากลำบาก เด็กยากจนที่ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ สตรีที่ตกเป็นเหยื่อธุรกิจทางเพศ และสตรีที่ถูกเลือกปฏิบัติ คนพิการ ผู้สูงอายุที่ยากจนไม่มีญาติหรือผู้เลี้ยงดู ผู้ยากจนทั้งในชนบทและในเมือง ผู้ถูกคุมประพฤติและผู้ต้องขัง และกลุ่มคนไทยต่างวัฒนธรรม"[2]

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐที่ทำหน้าที่จัดฝึกอาชีพแรงงานชายหญิงผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้แก่ กลุ่มแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ยากจน กลุ่มคนจนในเมืองตามชุมชนแออัดต่าง ๆ ผู้พิการหรือทุพพลภาพที่ไม่มีโอกาสเรียนต่อในระบบโรงเรียนให้มีฝีมือด้านช่างก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเพิ่มทักษะฝีมือให้กับผู้ถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนวิธีการผลิตและไม่สามารถปรับตัวได้ ตลอดจนยกระดับฝีมือแรงงานและทดสอบฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือในการพัฒนาตนเองในการประกอบอาชีพ และมีรายได้เพียงพอเลี้ยงตนเองและครอบครัว ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรม เพราะเป็นกลไกสำคัญในการทำให้แผนงานโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนวิทยากรและเทคนิคใหม่ ๆ อยู่เสมอจนสามารถพัฒนางานในหน้าที่ได้ด้วย

---

[2] คณะอนุกรรมการวางแผนพัฒนาคนและสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาคนและสังคมในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2539), หน้า 22-23

การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นกิจกรรมหลักกิจกรรมหนึ่งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งอยู่ใน "งานพัฒนาบุคลากรฝึก" โดยกรมได้เตรียมแผนการเพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกของกรม โดยการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดฝึกอบรม เช่น ด้านเทคนิคการฝึกอบรม หลักสูตร และการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าทันวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีความเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น[3] อย่างไรก็ตามแม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะให้ความสำคัญกับครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นอย่างมากก็ตาม แต่ในภาพรวมครูฝึกฝีมือแรงงานก็ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ทั้งในมิติของความทั่วถึงและความพอเพียงไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน (โดยเฉพาะในต่างประเทศ) และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าน่าจะศึกษาวิเคราะห์ "การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน" ว่ามีสภาพการณ์อย่างไรและมีปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดข้องประการใด เพื่อจะได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปพิจารณาปรับแผน และกำหนดแนวทางการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานที่เหมาะสมต่อไป

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันของครูฝึกฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานและวิเคราะห์ระบบการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยเน้นที่การปรับใช้ได้จริง

---

[3]กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, "โครงการสำรวจภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานปี พ.ศ. 2534 - 3537 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน," รายงานการวิจัย (กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538), หน้า 23

## วิธีการศึกษา

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็น 2 ส่วน

1.1 ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (PRIMARY DATA) ได้จากการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับบุคคลต่าง ๆ ได้แก่

- ครูฝึกฝีมือแรงงาน
- เจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่
- เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
- ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและหน่วยงานต่างจังหวัด

1.2 ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (SECONDARY DATA) ได้จากการถอดเทปบันทึกเสียงการสัมมนาครูฝึกฝีมือแรงงาน ซึ่งจัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน และจากเอกสารเผยแพร่ รวมทั้งเอกสารทางวิชาการอื่น ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (DESCRIPTIVE ANALYSIS) โดยใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ DAVID EASTON และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคของ HARBISON, F. H. และ MYERS, C. A. เป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 (1.1 และ 1.2) และจากประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ของผู้เขียน รวมเวลาประมาณ 15 ปี

## ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่องนี้ผู้เขียนจำกัดขอบเขตการศึกษาเฉพาะครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยศึกษาในภาพรวมทั้งระบบ

## คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

**การพัฒนาบุคคล** หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยพัฒนาทักษะ หรือความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (ATTITUDE) และพฤติกรรม (BEHAVIOR) ไปในทางที่พึงปรารถนา หรือ

หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงานปัจจุบันหรืออนาคตดีขึ้น โดยพัฒนานิสัยทางความคิดและการกระทำ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม

**ครูฝึกฝีมือแรงงาน** หมายถึง ลูกข้างประจำของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่สอนและฝึกฝีมือแก่ผู้เข้ารับการฝึกในสาขาช่างต่าง ๆ ได้แก่ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างยนต์ ช่างก่อสร้าง ช่างเขียนแบบ และช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบสภาพการณ์พัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินการดังกล่าว

2. ได้แนวทางในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานที่เหมาะสมต่อการปรับใช้ เพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพมากกว่าเดิม

3. ครูฝึกฝีมือแรงงานจะมีความผูกพันต่อองค์การ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ยิ่งขึ้น และมีความพร้อมที่จะร่วมพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

# บทที่ 2
# แนวความคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคคล เป็นแนวความคิดที่มีมานานแล้ว บุคคลจะต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิอยู่ในครรภ์มารดา และต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกช่วงวัยของชีวิต การพัฒนาจะสิ้นสุดก็ต่อเมื่อบุคคลสิ้นอายุขัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ในส่วนของแผนพัฒนาคนและสังคมได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของคนทั่วไปว่า "เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกคน ตั้งแต่ปฏิสนธิจนตลอดชีวิตให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รู้จักวิเคราะห์ "คิดเป็น - ทำเป็น" ควบคู่กับ "การคิดชอบ - ทำชอบ" มีคุณธรรม มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีค่านิยมอันดีงาม รวมทั้งสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยจะพัฒนาคนทุกคนให้มีศักยภาพสูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้คนไทยมีความสุข มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเหตุผล เป็นคน "คิดกว้าง มองไกล ใฝ่สูง" มีจิตสำนึกและเข้าร่วมดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีส่วนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจ ทำให้การพัฒนามีความสมดุลและมีความยั่งยืนยิ่งขึ้น"[4]

## แนวความคิดที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนี้มีแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

---

[4]คณิศ แสงสุพรรณ, ดร., "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) กับการพัฒนาอุตสาหกรรม," หน้า 2 (อัดสำเนา)

[5]SCHULTZ, T.W. INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL IN AMERICAN ECONOMIC REVIEW, VOL. 51, 1961, P. 112

**1. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

ชัลท์ช (T. W. Schultz)[5] กล่าวว่า การขยายตัวทางเศรษฐกิจจะขึ้นอยู่กับการพัฒนาทักษะ พัฒนาทักษะของแรงงาน โดยที่ทักษะของแรงงานจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ประชาชาติ (Gross National Product : GNP) คือ กลุ่มที่มีทักษะและความชำนาญจะทำให้รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีความชำนาญ

อัลเฟรด มาแชล (Alfread Marshall) ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นการลงทุนระดับชาติ และมูลค่าทั้งหมดของการลงทุนคือ การลงทุนในมนุษย์[6]

ฟิลลิปส์ ซี บาวเมล (PHILIP C. BAUMEL) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้[7]

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เริ่มด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างมีแผน เพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการของตน อันจะนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบุคคลในสังคม ซึ่งหากพิจารณาในระดับชาติแล้ว ก็หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งทางสังคม (SOCIAL MOBILIZATION) หรือหากเป็นการพิจารณาในระดับองค์การ ก็หมายถึง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) นำมาซึ่งความเท่าเทียมกันของโอกาสในการทำงานซึ่งเป็นไปตามหลักความเสมอภาคของระบบคุณธรรม นั่นคือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเท่ากันได้มีโอกาสเข้าทำงานเหมือนกัน เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความต้องการสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

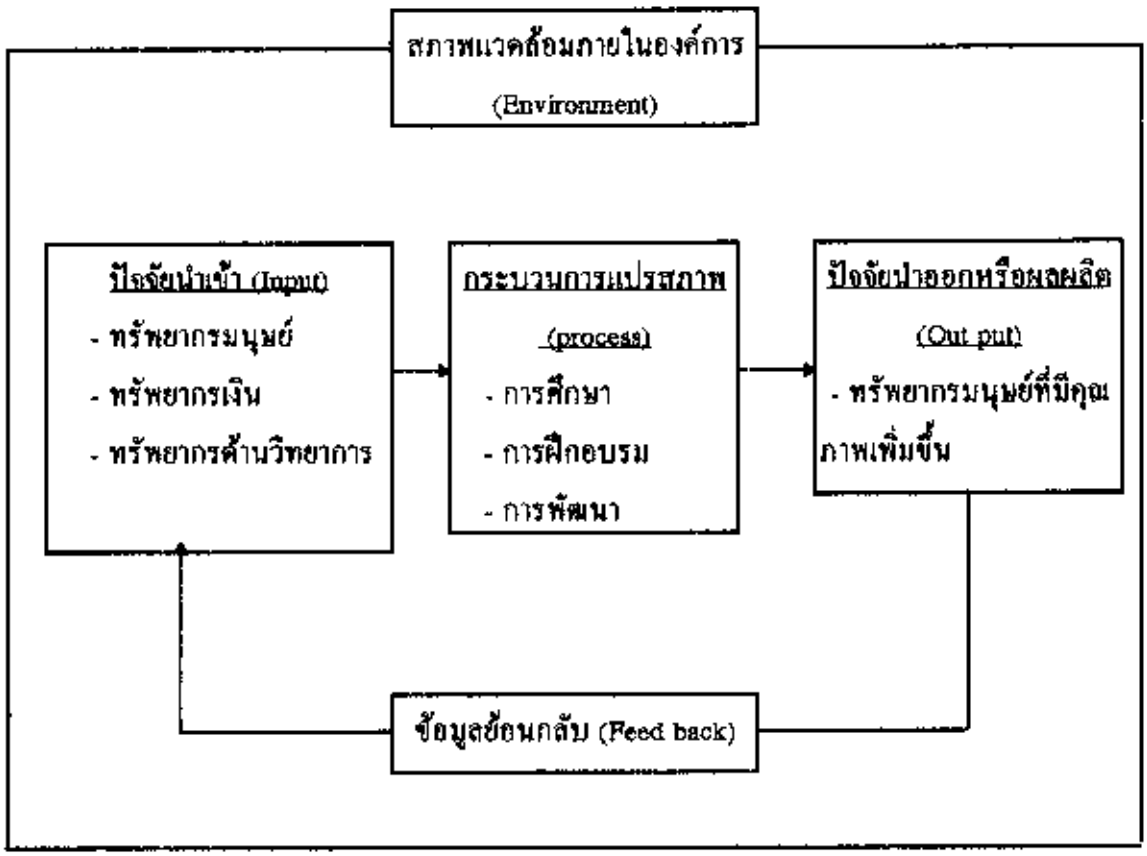
---

[6]จิระ หงส์ลดารมภ์, "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ," เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (กรุงเทพฯ ; ห้างหุ้นส่วนโรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2539), หน้า 5

[7]PHILIP C. BAUMEL อ้างใน EDWARD B. LAKUBAUSKAS, HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (LOWA : LOWA STATE UNIVERSITY PRESS, 1967), P. 1 - 5

เดวิด อีสตัน (David Easton) ได้เสนอแนวความคิดเรื่องระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุ ษย์ไว้ดังนี้ [8]

**ภาพที่ 1 ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ DAVID EASTON**




เดวิด อีสตัน อธิบายว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการแปรสภาพ (Process) และปัจจัยนำออกหรือผลผลิต (Out put) โดยที่ปัจจัยนำเข้าของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง ประชากรหรือกำลังแรงงานที่มีคุณภาพไม่ตรงกับที่ต้องการ

---

[8]ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และคณะ, "ระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (กรุงเทพฯ ; ห้างหุ้นส่วนโรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2539), หน้า 18

**ทรัพยากรเงิน** หมายถึง เงินทุนหรืองบประมาณที่จะใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาโดยการจัดการศึกษา ฝึกอบรม และวิธีพัฒนาอื่น ๆ และทรัพยากรด้านวิทยาการ หมายถึง เทคนิควิธีการ เทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือและวิทยากร สำหรับกระบวนการแปรสภาพ ได้แก่ วิธีการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง ตลอดจนการปรับปรุงสุขภาพอนามัยและโภชนาการ ส่วนปัจจัยนำออกจากกระบวนการ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั่นเอง ซึ่งการวัดผลงานหรือความประพฤติของพนักงานในองค์กรว่าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่เพียงใด จะเป็นข้อมูลย้อนกลับเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรอบต่อไป

อนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ เป็นต้น

เฟรดเดอริค เอช. ฮาร์บิสัน และ ซี. เอ. ไมเออร์ (Frederick H. Harbison and C.A. Myers)[9] ได้ศึกษาถึงวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคหรือระดับองค์การสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิธีการศึกษา ซึ่งกระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ การศึกษาก่อนเข้าทำงาน และการศึกษาหลังจากได้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร และได้ทำงานในองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว วัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาเพื่อให้ความรู้ในทางทฤษฎีโดยทั่ว ๆ ไป เพื่อให้บุคคลนำไปปฏิบัติในการทำงานต่อไป มิได้เป็นการให้ความรู้ด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะเหมือนกับการฝึกอบรม

2. การจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีจุดหมายเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ กล่าวคือ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะกับงานที่เขาทำอยู่

---

[9] FREDERICK H. HARBISON AND C. A. MYERS, EDUCATION, MANPOWER AND ECONOMIC GROWTH : STRATEGIES OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (NEW YORK, 1964), P. 1 - 3

3. การพัฒนาตนเองของพนักงาน ซึ่งบุคคลแต่ละคนต้องเสาะแสวงหา เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองให้มากขึ้นเพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า

**2. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล**

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคคลไว้ในชุดฝึกอบรมเรื่อง "การพัฒนาบุคคล" ว่ามี 15 วิธี ได้แก่

1) การฝึกอบรม

2) การสอนงาน

3) การส่งไปศึกษา

4) การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน

5) สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่

6) ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย

7) ให้รักษาราชการแทน (เพื่อเป็นการทดลองให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติหน้าที่ที่สูงกว่าตน)

8) พาไปสังเกตการณ์ด้วยบางโอกาส (เพื่อจะได้เห็นวิธีการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร จะนำมาเป็นตัวอย่างได้หรือไม่)

9) ให้เข้าร่วมประชุมเรื่องที่เกี่ยวกับงาน

10) จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน (เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น)

11) จัดหาเอกสารทางวิชาการให้อ่าน

12) การดูงาน

13) การฝึกงาน

14) การสอนทางไกล (เพื่อพัฒนาข้าราชการส่วนภูมิภาคให้สามารถใช้เวลาว่างในการศึกษาด้วยตนเอง)

15) การเข้าเป็นสมาชิกในสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ

วิศิษฐ์ ชูวงษ์[10] อธิบายว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT) ก็คือ การเรียนรู้ การมีสติ และปัญญาในระดับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทรัพยากรบุคคล ในอันที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมและการตอบสนองไปในแนวทางที่พึงประสงค์ขององค์การและสังคม เป็นแนวทางที่เป็นความก้าวหน้า ความเจริญงอกงาม และความยั่งยืนมั่นคง ซึ่งตรงกันข้ามกับความเสื่อม ความด้อยปัญญา ความไม่รู้อันเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาขององค์การและสังคม เครื่องมือหรือกิจกรรมที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็คือ การจัดโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม (Training) มีจุดเน้นอยู่ที่งานของบุคลากรในขณะนั้นที่ต้องการเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรืองานที่มีความยากมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมนั้นเป็นการคาดหวังว่า เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว จะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ การฝึกอบรมเป็นการเสียค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงขององค์การและเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังไว้ว่าจะคุ้มกับเงินที่สูญเสียไป เมื่อผู้เข้าอบรมสามารถทำงานในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามก็มีความเสี่ยงสูงอยู่บ้างที่ผู้เข้าอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสม ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพของการแข่งขันผันแปรไปจากที่คาดคะเนไว้ แต่ความเสี่ยงเหล่านี้ยังถือว่าอยู่ในระดับที่ต่ำเมื่อเทียบกับการพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่น ๆ

2. การศึกษา (Education) จุดเน้นของการจัดการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงานบางอย่างตามความต้องการขององค์การในอนาคต การศึกษาก็ยังคงต้องเกี่ยวพันกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์การใช้เสมอ ๆ

---

[10]วิศิษฐ์ ชูวงษ์, "การพัฒนาแบบยั่งยืน : ความใฝ่ฝันของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล," เอกสารทางวิชาการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 6 (ธันวาคม 2537) : 1 - 3

ก็เพื่อเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนชั้นตำแหน่งงานหรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษานั้นบางครั้งอาจต้องดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนรองรับเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การในอนาคต การศึกษานั้นมีความเสี่ยงในระดับปานกลางของการลงทุน เนื่องจากบางครั้งองค์การคาดหวังผลได้ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนพัฒนาบุคลากรของตนแล้วไม่ได้ผลดังที่หวังไว้ จะด้วยเหตุผลใดก็ตามที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือหวังผลจากการจัดการศึกษาไว้สูงจนเกินไป

3. การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนาอยู่ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การนั่นเอง

ความต้องการหรือสิ่งอันพึงประสงค์ขององค์การนั้น องค์การจะต้องเป็นผู้กำหนดโดยระบุความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ การจัดโปรแกรมเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์การด้วย กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นการลงทุนในระยะยาวที่ทุกองค์การต่างก็มุ่งหวังให้ทรัพยากรบุคคลของตนมีความถึงพร้อมซึ่งการพัฒนาเพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ต่าง ๆ การแข่งขันทางธุรกิจ การปรับเปลี่ยนองค์การ การกำหนดวิธีการทำงานใหม่ ๆ เทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง และวิกฤตการณ์ในอนาคต ความมั่นใจขององค์การว่าจะพึงดำรงอยู่ต่อไปและมีความเจริญก้าวหน้าก็ด้วยความพร้อมของทรัพยากรบุคคลที่จะตอบสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายสุดท้ายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็คือ ทำอย่างไรให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นทั้งในระดับองค์การและระดับสังคมเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน บุคคลที่ได้รับกิจกรรมการเรียนรู้ไปแล้ว จะโดยการฝึกอบรม การศึกษา หรือการพัฒนาก็ตาม ผลของการเรียนรู้เหล่านั้นจะดำรงคงอยู่เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาในระดับต่อไป มีการนำผลของการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ยกระดับคุณภาพ และความสามารถในการประกอบภาระกิจความรับผิดชอบต่าง ๆ ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วครั้งชั่วคราวระยะสั้น ฝึกอบรมไปแล้วเมื่อกลับเข้าสู่การทำงานปกติไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือนำไปใช้แล้วไม่สามารถกระทำได้อย่าง

เต็มที่ เนื่องจากไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในหน่วยงานอื่น ๆ อีก และองค์การยังไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการสูญเปล่าของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การนั้น ๆ ได้

ดังนั้นจึงพอจะกล่าวได้ว่าแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรบุคคล จะมีคุณประโยชน์ต่อการศึกษา วิเคราะห์ และทำความเข้าใจสภาพการณ์การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 3 และ 4

## ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานยังไม่มีผู้ใดเคยศึกษาไว้ จะมีก็แต่การศึกษาวิจัยหรือการสำรวจเรื่องอื่น ซึ่งผลการศึกษามีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องนี้ดังนี้

1. กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน[11] ศึกษาวิจัยเรื่อง "โครงการสำรวจการให้บริการเทคโนโลยีการฝึกอาชีพในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน"

ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูฝึกฝีมือแรงงานพบว่าการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในปัจจุบันขึ้นอยู่กับความรู้และความชำนาญของผู้สอนหรือครูฝึกแต่ละคน ซึ่งมีไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีการของแต่ละคน ดังนั้นควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับผู้สอนหรือครูฝึกให้ได้ในระดับที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยอาจจะใช้การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นตัววัดก็ได้

---

[11] กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, "โครงการสำรวจการให้บริการเทคโนโลยีการฝึกอาชีพในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน," รายงาน การวิจัย (กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538), หน้า 43

2. กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน[12] ศึกษาวิจัยเรื่อง "โครงการสำรวจภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ปี พ.ศ. 2534 - 2537 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูฝึกฝีมือแรงงานพบว่าผู้รับการฝึกต้องการให้ครูฝึกในแต่ละสาขาช่างมีการนิเทศและติดตามการฝึกในกิจการอย่างสม่ำเสมอ และในบางสถาบันฯ ผู้รับการฝึกต้องการให้ครูฝึกทุ่มเทเวลาในการสอนให้มากกว่าที่เป็นอยู่

3. ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ[13] ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพในชนบท ปี 2538 (ตุลาคม 2537 - กรกฎาคม 2538)

ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูฝึกฝีมือแรงงานพบว่าผู้สำเร็จการฝึกอาชีพมีทัศนะเห็นด้วยในระดับมากว่าครูฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ และระหว่างการฝึกในสถาบันผู้สำเร็จการฝึกอาชีพส่วนใหญ่ประสบปัญหาในระดับน้อยในเรื่องการเข้ากับเพื่อนและครูฝึก การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบและเรียนไม่ทัน

จากผลการวิจัยทั้ง 3 เรื่อง ได้ข้อสรุปว่าครูฝึกฝีมือแรงงานมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่ผู้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แม้ว่าผลการวิจัยบางส่วนจะชี้ให้เห็นว่าครูฝึกฝีมือแรงงานมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่แล้วก็ตาม แต่ถ้าได้รับการพัฒนาอย่างถูกหลักและสม่ำเสมอ ก็เชื่อแน่ว่าคุณภาพของครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวม จะสูงขึ้นและมีความยั่งยืนต่อไป

---

[12] กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 3, หน้า 42

[13] ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ, "การติดตามผลการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพในชนบท ปี 2538 (ตุลาคม 2537 - กรกฎาคม 2538)," รายงานการวิจัย (กรุงเทพฯ : ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, 2539), หน้า 199

# บทที่ 3

# สภาพการณ์ปัจจุบันของครูฝึกฝีมือแรงงาน

ปัจจุบันนี้ครูฝึกฝีมือแรงงานปฏิบัติงานด้านช่างฝีมือแรงงานสาขาต่าง ๆ ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

**กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รับผิดชอบด้าน**

1) ช่างอุตสาหกรรม
2) ช่างเครื่องกล
3) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
4) ช่างก่อสร้าง
5) ธุรกิจอุตสาหกรรมศิลป์ (เสื้อผ้าสตรี, ช่างเจียรนัยเพชรพลอย, ช่างเครื่องประดับ)

**สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบด้าน**

1) ช่างอุตสาหกรรม
2) ช่างเครื่องกล
3) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
4) ช่างก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์

**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง รับผิดชอบด้าน**

1) ช่างก่อสร้าง
2) ช่างเขียนแบบ
3) ช่างกลโรงงาน
4) ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น
5) ช่างยนต์
6) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

**สถาบันพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ทั้ง 11 แห่ง รับผิดชอบด้าน**

1) ช่างไม้และก่อสร้าง
2) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
3) ช่างกลโรงงาน
4) ช่างยนต์

**ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทุกแห่ง รับผิดชอบด้าน**

1) ช่างก่อสร้าง
2) ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น
3) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
4) ช่างยนต์

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจสภาพการณ์ปัจจุบันของครูฝึกฝีมือแรงงาน ได้แก่ อัตรากำลัง คุณสมบัติ จรรยาบรรณ หน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับการศึกษา การฝึกอบรม และพัฒนา โครงสร้างเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้าทางอาชีพ และสภาพปัญหาที่ครูฝึกเผชิญ ดังนี้

## อัตรากำลัง

ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอัตรากำลังตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 629 อัตรา โดยเป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 จำนวน 2 อัตรา ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3 จำนวน 371 อัตรา ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4 จำนวน 256 อัตรา ซึ่งกระจายกันปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังตารางต่อไปนี้

## ตารางที่ 1 กรอบอัตราครูฝึกฝีมือแรงงาน ปี 2540

| ส่วนราชการ | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3 | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4 | รวม |
|---|---|---|---|---|
| 1. กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน | - | - | 12 | 12 |
| 2. สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน | - | 9 | 5 | 14 |
| 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง | 2 | 14 | 31 | 47 |
| 4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดราชบุรี | - | 1 | 24 | 25 |
| 5. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดชลบุรี | - | 2 | 34 | 36 |
| 6. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดลำปาง | - | - | 28 | 28 |
| 7. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดขอนแก่น | - | - | 32 | 32 |
| 8. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสงขลา | - | - | 25 | 25 |
| 9. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดนครสวรรค์ | - | - | 27 | 27 |
| 10. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดอุบลราชธานี | - | - | 25 | 25 |
| 11. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดนครราชสีมา | - | - | 25 | 25 |
| 12. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี | - | - | 25 | 25 |
| 13. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสุพรรณบุรี | - | 21 | - | 21 |
| 14. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดพิษณุโลก | - | 22 | - | 22 |
| 15. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานวัดชาตุทอง | - | - | 8 | 8 |
| 16. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี | - | 9 | - | 9 |
| 17. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี | - | 8 | - | 8 |
| 18. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม | - | 8 | - | 8 |
| 19. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง | - | 8 | - | 8 |
| 20. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา | - | 8 | - | 8 |
| 21. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจันทบุรี | - | 8 | - | 8 |
| 22. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี | - | 8 | - | 8 |
| 23. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย | - | 8 | - | 8 |
| 24. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา | - | 8 | - | 8 |

| ส่วนราชการ | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3 | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4 | รวม |
|---|---|---|---|---|
| 25. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน | - | 8 | - | 8 |
| 26. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี | - | 9 | - | 9 |
| 27. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ | - | 8 | - | 8 |
| 28. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย | - | 8 | - | 8 |
| 29. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย | - | 8 | - | 8 |
| 30. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสกลนคร | - | 8 | - | 8 |
| 31. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี | - | - | 5 | 5 |
| 32. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนราธิวาส | - | 8 | - | 8 |
| 33. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา | - | 8 | - | 8 |
| 34. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล | - | 8 | - | 8 |
| 35. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง | - | 8 | - | 8 |
| 36. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง | - | 8 | - | 8 |
| 37. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร | - | 8 | - | 8 |
| 38. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ | - | 8 | - | 8 |
| 39. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร | - | 8 | - | 8 |
| 40. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม | - | 8 | - | 8 |
| 41. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด | - | 8 | - | 8 |
| 42. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์ | - | 9 | - | 9 |
| 43. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ | - | 8 | - | 8 |
| 44. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุรินทร์ | - | 8 | - | 8 |
| 45. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร | - | 9 | - | 9 |
| 46. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช | - | 8 | - | 8 |
| 47. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร | - | 8 | - | 8 |
| 48. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ | - | 8 | - | 8 |

หมายเหตุ : ข้อมูลตามบัญชีถือจ่าย ณ วันที่ 10 เมษายน 2540

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางมีอัตรากำลังครูฝึกมากที่สุด รองลงมาคือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดชลบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดขอนแก่น ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานอื่นก็มีครูฝึกฝีมือแรงงานลดหลั่นกันลงไป

**ตารางที่ 2 แสดงจำนวนครูฝึกฝีมือแรงงานจำแนกตามสาขาช่างและระดับ**

| ระดับครูฝึก / สาขาช่าง | ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2 | ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 3 | ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 4 | รวม |
|---|---|---|---|---|
| ช่างกลโรงงาน | 1 | 8 | 45 | 54 |
| ช่างไฟฟ้า | - | 27 | 21 | 48 |
| ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี | - | 8 | 1 | 9 |
| ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น | - | 33 | 13 | 46 |
| ช่างเครื่องทำความเย็น | - | 6 | 25 | 31 |
| ช่างไม้และก่อสร้าง | - | 10 | 20 | 30 |
| ช่างยนต์, ช่างเครื่องยนต์ | - | 25 | 46 | 71 |
| ช่างอิเล็กทรอนิกส์ | 1 | 9 | 10 | 20 |
| ช่างสีอาคาร | - | 1 | 8 | 9 |
| ช่างปูน | - | 5 | 7 | 12 |
| ช่างประปา | - | 1 | 8 | 9 |
| ช่างครุภัณฑ์ | - | 1 | 3 | 4 |
| ช่างอัดฉีดรถยนต์ | - | - | 4 | 4 |
| ช่างสีโลหะและเคาะพ่นสีรถยนต์ | - | 6 | 4 | 10 |
| ช่างเขียนแบบและช่างหล่อแบบโลหะ | - | - | 9 | 9 |
| ช่างท่อและสุขภัณฑ์ | - | 3 | 2 | 5 |
| ช่างสีอาคารและครุภัณฑ์ | - | 2 | 1 | 3 |
| ช่างเครื่องกล | - | - | 1 | 1 |

| ระดับครูฝึก / สาขาช่าง | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3 | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4 | รวม |
|---|---|---|---|---|
| ช่างเขียนแบบเครื่องกล | - | - | 3 | 3 |
| ช่างเขียนแบบจักรอุตสาหกรรม | - | 2 | - | 2 |
| ช่างเขียนแบบก่อสร้าง | - | - | 3 | 3 |
| ช่างประกอบโครงอลูมิเนียม | - | 3 | 1 | 4 |
| ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ | - | 9 | - | 9 |
| ช่างก่ออิฐ, ฉาบปูน | - | 6 | - | 6 |
| ช่างเครื่องปั้นดินเผา | - | - | 2 | 2 |
| ช่างปรับ - ช่างกลึง | - | 2 | - | 2 |
| การโรงแรม | - | 1 | - | 1 |
| **รวม** | **2** | **168** | **237** | **407** |

หมายเหตุ : ข้อมูลตามบัญชีถือจ่าย ณ วันที่ 10 เมษายน 2540

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าครูฝึกฝีมือแรงงานสาขาช่างยนต์และช่างเครื่องยนต์ มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือครูฝึกฝีมือแรงงานสาขาช่างกลโรงงาน สาขาช่างไฟฟ้า สาขาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ตามลำดับ ส่วนสาขาช่างอื่น ๆ ก็มีจำนวนครูฝึกฝีมือแรงงานลดหลั่นกันลงไป

## คุณสมบัติของครูฝึกฝีมือแรงงาน

โดยทั่วไปครูฝึกฝีมือมีคุณสมบัติดังนี้ [14]

1. **ต้องเป็นผู้ที่ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพที่สอน**
   - มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพที่สอนเป็นอย่างดี
   - มีความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติ
   - มีทักษะในวิชาชีพที่สอน
   - มีความรู้ด้านเทคนิคเป็นอย่างดี
   - มีความพยายามและกระตือรือร้นที่จะไฝ่หาความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา

2. **ต้องมีความรู้ความสามารถในการสอน**
   - มีความเข้าใจในกระบวนการการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน
   - มีความเข้าใจว่าผู้รับการฝึกแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน
   - มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสอน
   - มีความสามารถในการพัฒนาการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นจริงในด้านอุตสาหกรรม
   - สามารถประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในการวางแผนการสอน
   - รู้และเข้าใจวิธีเขียนแผนการสอน
   - รู้และเข้าใจวิธีการสอนภาคปฏิบัติ
   - รู้และเข้าใจวิธีการใช้สื่อการสอน
   - รู้และเข้าใจความสนใจของผู้รับการฝึกในขณะที่สอน
   - สอนผู้เข้ารับการฝึกให้เข้าใจถึงวิธีการรักษาความปลอดภัย
   - สอนผู้เข้ารับการฝึกให้เข้าใจถึงวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างถูกต้อง

---

[14] มร.ทะคุจิ โอยามะ, "ครูฝึก", ในคู่มือครูฝึก (INSTRUCTOR MANNUAL) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊พ จำกัด, 2534), หน้า 1

3. **ต้องวางตัวต่อผู้รับการฝึกอย่างถูกต้อง**
   - มีความรักและเข้าใจต่อวัยรุ่นเป็นอย่างดี
   - มีประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นอย่างดี
   - มีความโอบอ้อมอารี และรู้จักรักษาความลับของผู้อื่น
   - มีใจคอกว้างขวาง และเป็นที่น่าเชื่อถือ
   - เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีสามัญสำนึก และประสบการณ์ต่าง ๆ
   - เรียนรู้และเข้าใจผู้รับการฝึก เพื่อแนะแนวทางและช่วยเหลือให้ผู้รับการฝึกพัฒนาตนเองได้
   - ร่วมงานและทำความเข้าใจกับผู้รับการฝึก
   - พิจารณาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า

4. **ต้องตระหนักถึงหน้าที่ต่าง ๆ ของตนเองอยู่เสมอ**
   - เข้าใจวัตถุประสงค์และความหมายของวิชาชีพ และความสำคัญของหน้าที่ของตน
   - ปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต
   - มีความรู้และสามัญสำนึก

ในปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแบ่งครูฝึกฝีมือแรงงานเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2 ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 3 และครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 4 โดยแต่ละระดับมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้

**ตารางที่ 3 แสดงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของครูฝึกฝีมือแรงงาน**

| ชื่อตำแหน่ง | คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง |
|---|---|
| **1. ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2** | 1. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ<br>2. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในหน้าที่ โดยสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ<br>3. ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ |
| **2. ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3** | 1. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างเกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 3 หรือ<br>2. มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในหน้าที่ โดยสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 3 หรือ<br>3. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 3 หรือ |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง |
|---|---|
| | 4. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 3 |
| **3. ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4** | 1. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างเกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 2 หรือ<br>2. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในหน้าที่ โดยสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 2 หรือ<br>3. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 หรือ<br>4. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 2 หรือ |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง |
|---|---|
| | 5. ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าชั้น 2 |

## ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณของครูฝึก

1. ครูฝึก คือ ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ ต้องสามารถแสดงความหมายและความสำคัญของชีวิตให้ผู้รับการฝึกเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

2. ครูฝึกจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ ต้องมีคุณวุฒิ มีความรัก และความไว้วางใจต่อผู้รับการฝึก

3. ครูฝึกต้องมีความกระตือรือร้นและความสามารถอย่างสูง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาและยกระดับของการสอน

4. ครูฝึกควรระลึกอยู่เสมอว่าตนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในอันที่จะส่งผลให้เกิดการสอนที่ดีเด่นขึ้นมาได้ [15]

โดยทั่วไปครูฝึกมีหน้าที่ ดังนี้ [16]

1) **การวางแผนการสอน**

- กำหนดเวลาการสอน
- กำหนดวัตถุประสงค์ของการสอน
- กำหนดรายละเอียดของการสอน
- กำหนดวิธีการสอน
- กำหนดวิธีการประเมินผล

---

[15] มร.ทะคุจิ โอยามะ, เรื่องเดิม, หน้า 1

[16] เพิ่มอ้าง, หน้า 2

2) **การเตรียมการสอน**

- จัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ
- จัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่จะใช้ประกอบการสอน

3) **การให้คำแนะนำผู้รับการฝึกในด้านต่าง ๆ**

- ให้คำแนะนำด้านความเป็นอยู่ของผู้รับการฝึก
- ให้คำแนะนำวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน
- ให้คำแนะนำด้านความปลอดภัย

4) **การประเมินผลการเรียนการสอน**

- ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้รับการฝึก
- จัดทำบันทึกและรายงานผลต่าง ๆ
- ประเมินผลวิธีการที่ใช้ในการสอน

5) **การควบคุมการฝึก**

- ควบคุมวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอน
- ควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการสอน

6) **เบ็ดเตล็ด**

- วิเคราะห์ผลการเรียนของผู้รับการฝึก
- วิเคราะห์เนื้อหาของการสอน
- วิเคราะห์วิธีการสอน
- วางแผนปฏิบัติและวิเคราะห์การรับผู้เข้ารับการฝึก
- วางแผนปฏิบัติและวิเคราะห์การปฏิบัติงานต่าง ๆ
- งานทั่วไป
- ฯลฯ

ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูฝึกฝีมือแรงงานไว้ ดังนี้

**ตารางที่ 4 แสดงหน้าที่ความรับผิดชอบของครูฝึกฝีมือแรงงาน**

| ชื่อตำแหน่ง | หน้าที่ความรับผิดชอบ |
|---|---|
| **1. ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2** | 1. สอนและฝึกฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติในสถาบัน และสถานประกอบการแก่ผู้รับการฝึกหรือลูกจ้างที่พิการ เพื่อให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับลูกมือช่าง<br>2. ร่วมดำเนินการทดสอบและแข่งขันฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติ<br>3. ดูแลรักษาและซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการฝึก และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน<br>4. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย |
| **2. ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3** | 1. สอนและฝึกฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติในสถาบัน และสถานประกอบการแก่ผู้รับการฝึกหรือลูกจ้างที่พิการ หรือผู้ที่เคยฟื้นฟูอาชีพแล้ว เพื่อให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับช่างกึ่งฝีมือ<br>2. ร่วมกับคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างต่าง ๆ ตลอดจนร่วมดำเนินการทดสอบและแข่งขันฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติบางระดับ |

| ชื่อตำแหน่ง | หน้าที่ความรับผิดชอบ |
|---|---|
| | 3. จัดทำอุปกรณ์ในการฝึกฝีมือแรงงาน<br>4. ดูแลรักษาและซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึก และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน<br>5. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย |
| **3. ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4** | 1. สอนและฝึกฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติในสถาบัน และสถานประกอบการแก่ผู้รับการฝึกหรือลูกจ้างที่พิการ หรือผู้ที่เคยฟื้นฟูอาชีพแล้ว เพื่อให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับต่าง ๆ และตามความต้องการของตลาดแรงงาน<br>2. ร่วมกับคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างต่าง ๆ ตลอดจนร่วมดำเนินการทดสอบและแข่งขันฝีมือแรงงาน<br>3. จัดทำอุปกรณ์ในการฝึกฝีมือแรงงาน<br>4. ดูแลรักษาและซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการฝึก และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน<br>5. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย |

## ระดับการศึกษา

กรอบอัตราครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคนครอง จำนวน 411 คน มีระดับการศึกษา ดังนี้

**ตารางที่ 5 กรอบอัตราครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคนครองจำแนกตามระดับการศึกษา**

| ระดับการศึกษา | ครูฝึกฝีมือแรงงาน | | | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|
| | ชั้น 2 | ชั้น 3 | ชั้น 4 | | |
| 1. ประถมศึกษา (ป.4, ป.6 หรือ ป.7) | - | 17 | 31 | 48 | 11.68 |
| 2. มัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.3) | 1 | 23 | 39 | 63 | 15.33 |
| 3. มัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6) ปวช., ปวท. | 1 | 60 | 80 | 141 | 34.31 |
| 4. ปวส. | - | 52 | 58 | 110 | 26.76 |
| 5. ปริญญาตรี | - | 12 | 37 | 49 | 11.92 |
| 6. ปริญญาโท | - | - | - | - | - |
| 7. อื่น ๆ | - | - | - | - | - |
| **รวม** | **2** | **164** | **245** | **411** | **100** |

หมายเหตุ : 1. กรอบอัตรากำลังครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งสิ้น รวม 629 คน
2. กรอบอัตราครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคนครอง รวม 411 คน
3. กรอบอัตรากำลังครูฝึกฝีมือแรงงานที่ว่างอยู่ รวม 218 คน
4. ข้อมูลตามบัญชีถือจ่าย ณ วันที่ 10 เมษายน 2540

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 34.31 จบการศึกษาเพียงมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6) ปวช. หรือ ปวท. รองลงมาร้อยละ 26.76 จบการศึกษาระดับ ปวส. ร้อยละ 15.33 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.3) ร้อยละ 11.92 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 11.68 จบระดับภาคประถมศึกษา ตามลำดับ

เลขเรียกหนังสือ 5654
เลขทะเบียน
วันที่ 10 เม.ย. 2545

## การฝึกอบรมและการพัฒนา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงาน คือ สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงน ซึ่งหากพิจารณาถึงผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2538 - 2539 จะปรากฏดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6 แสดงผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2538 - 2539 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน**

| ลำดับที่ | แผนงาน | แผนดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | ร้อยละ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2538 | 2539 | 2538 | 2539 | 2538 | 2539 |
| | **รวม** | 1,623 | 10,000 | 3,237 | 8,996 | 199.45 | 89.96 |
| 1 | พัฒนาข้าราชการ | 173 | 1,800 | 327 | 2,003 | 189.12 | 111.28 |
| 2 | พัฒนาเทคนิคการสอนและการจัดการ | 1,200 | 1,200 | 1,232 | 1,128 | 102.67 | 94.58 |
| 3 | พัฒนาวิทยาการเครื่องกล | 50 | 360 | 150 | 139 | 300.00 | 38.61 |
| 4 | พัฒนาวิทยาการอุตสาหกรรม | 50 | 600 | 242 | 692 | 484.00 | 115.33 |
| 5 | พัฒนาวิทยาการก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์ | 50 | 500 | 73 | 342 | 146.00 | 68.40 |
| 6 | พัฒนาวิทยาการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ | 100 | 1,500 | 1,072 | 842 | 1,072.00 | 56.13 |

| ลำดับที่ | แผนงาน | แผนดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | ร้อยละ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2538 | 2539 | 2538 | 2539 | 2538 | 2539 |
| 7 | สพร. และ ศพจ. | - | 3,410 | - | 3,680 | - | 107.92 |
| 8 | กองการเจ้าหน้าที่ | - | 630 | 141 | 170 | - | 26.98 |

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2540

ที่มา : สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่าแผนงานลำดับที่ 2 - 6 เป็นการฝึกอบรมบุคลากรฝึก ซึ่งมีทั้งนักวิชาการฝึกอาชีพและครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานมิได้จำแนกข้อมูลว่าเป็นการฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงานเท่าใดและนักวิชาการฝึกอาชีพเท่าใด แผนดำเนินงานและผลการดำเนินงานจึงปรากฏในลักษณะตัวเลขรวม

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่าการดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกฯ ในปีงบประมาณ 2538 เกินเป้าหมายตามแผนดำเนินงาน แต่ในปีงบประมาณ 2539 ดำเนินการฝึกอบรมได้ต่ำกว่าเป้าหมายตามแผนดำเนินงาน ทั้งนี้เพราะเป้าหมายสูงกว่าเดิม ถึงประมาณ 6 เท่าตัว ในขณะที่ปัจจัยการบริหารงานไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก

อนึ่งหากพิจารณาเฉพาะการฝึกอบรมที่ดำเนินการให้กับครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพ จะปรากฏดังตารางที่ 7

**ตารางที่ 7 แสดงผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2538 - 2539 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมให้ครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพ**

**หน่วย : คน**

| ลำดับที่ | แผนงาน | แผนดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | ร้อยละ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2538 | 2539 | 2538 | 2539 | 2538 | 2539 |
| | รวม | 1,450 | 4,160 | 2,769 | 3,143 | 190.97 | 75.55 |
| 1 | พัฒนาเทคนิคการสอนและการจัดการ | 1,200 | 1,200 | 1,232 | 1,128 | 102.67 | 94.00 |
| 2 | พัฒนาวิทยาการเครื่องกล | 50 | 360 | 150 | 139 | 300.00 | 38.61 |
| 3 | พัฒนาวิทยาการอุตสาหกรรม | 50 | 600 | 242 | 692 | 484.00 | 115.33 |
| 4 | พัฒนาวิทยาการก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์ | 50 | 500 | 73 | 342 | 146.00 | 68.40 |
| 5 | พัฒนาวิทยาการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ | 100 | 1,500 | 1,072 | 842 | 1,072.00 | 56.13 |

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2540

ที่มา : สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 7 จะเห็นได้ว่าสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพในปีงบประมาณ 2538 ถึงร้อยละ 190.97 ซึ่งเกินเป้าหมายตามแผนดำเนินงาน แต่ในปีงบประมาณ 2539 ได้ดำเนินการฝึกอบรมได้เพียงร้อยละ 75.55 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายตามแผนดำเนินงานถึงร้อยละ 24.45 โดยเฉพาะในสาขาวิทยาการเครื่องกลต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ถึงร้อยละ 61.39 ซึ่งหากเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2538 การฝึกอบรมในสาขาวิทยาการเครื่องกลต่ำกว่าปีงบประมาณ 2538 ถึงร้อยละ 261.39 ทั้งนี้เพราะเป้าหมายสูงกว่าเดิมถึงประมาณ 3 เท่าตัว ในขณะที่ปัจจัยการบริหารงานไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก

**หลักสูตรฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงาน**

ในปีงบประมาณ 2540 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับอนุมัติหลักสูตรฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงาน จำนวน 49 หลักสูตร ดังต่อไปนี้

**1) กลุ่มงานพัฒนาเทคนิคการสอนและการจัดการ** จำนวน 8 หลักสูตร ได้แก่

- หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน
- หลักสูตรครูฝึกในสถานประกอบการ
- หลักสูตรเทคนิคการนำเสนอ
- หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม
- หลักสูตรเทคนิคการออกแบบและผลิตแผ่นโปร่งใส
- หลักสูตรศิลปการพูดในที่ประชุม
- หลักสูตรเกมสำหรับวิทยากรและผู้ประสานงานฝึกอบรม
- หลักสูตรครูฝึกสำหรับคนพิการ

**2) กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการเครื่องกล** จำนวน 15 หลักสูตร ได้แก่

- หลักสูตรระบบเครื่องล่างรถยนต์ซีตรอง
- หลักสูตรช่างซ่อมรถจักรยานยนต์
- หลักสูตรช่างเครื่องล่างรถยนต์
- หลักสูตรเครื่องยนต์เบนซินหัวฉีดควบคุมด้วยอิเล็กทรอนิกส์ระดับ 1
- หลักสูตรเครื่องยนต์เบนซินหัวฉีดควบคุมด้วยอิเล็กทรอนิกส์ระดับ 2
- หลักสูตรระบบปั๊มน้ำมันเชื้อเพลิงดีเซล
- หลักสูตรระบบไฟฟ้าในรถยนต์อีซูซุ
- หลักสูตรเทคโนโลยีรถยนต์ฮุนได
- หลักสูตรระบบปรับอากาศรถยนต์ R 134 A
- หลักสูตรช่างเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น
- หลักสูตรเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร
- หลักสูตรช่างซ่อมรถจักรยานยนต์
- หลักสูตรช่างเคาะพ่นสีรถยนต์

- หลักสูตรช่างเครื่องล่างรถยนต์
- หลักสูตรไฟฟ้าในรถยนต์

**3) กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการอุตสาหกรรม** จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่

- หลักสูตรการจัดทำเอกสารด้วยคอมพิวเตอร์
- หลักสูตรฝึกทักษะฝีมือแรงงาน สาขาช่างเชื่อม
- หลักสูตร Welding Instructor Course
- หลักสูตรการใช้โปรแกรม Excel

**4) กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการก่อสร้างและอุตสาหกรรม** จำนวน 13 หลักสูตร ได้แก่

- หลักสูตรช่างปูน
- หลักสูตรเทคนิคการปูกระเบื้อง
- หลักสูตรช่างเขียนแบบก่อสร้าง
- หลักสูตรเทคนิคการติดตั้งสุขภัณฑ์สมัยใหม่
- หลักสูตรเทคนิคการมุงหลังคาด้วยกระเบื้องซีแพคโมเนีย
- หลักสูตรช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม
- หลักสูตรช่างประปา
- หลักสูตรเทคนิคการปูบล็อคถนนและแผ่นพื้นสำเร็จรูปซีแพค
- หลักสูตรการสัมมนาครูฝึกช่างก่อสร้าง
- หลักสูตรเทคนิคการติดตั้งฝ้าเพดานและฝาผนังเบา
- หลักสูตรช่างช่างไม้ก่อสร้าง
- หลักสูตรการควบคุมงานก่อสร้างและประมาณราคา
- หลักสูตรการเขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์

**5) กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์** จำนวน 9 หลักสูตร ได้แก่

- หลักสูตรคอมพิวเตอร์
- หลักสูตรช่างไฟฟ้า
- หลักสูตรการควบคุมการผลิตด้วยไมโครโปรเซสเซอร์

- หลักสูตรเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
- หลักสูตรช่างซ่อมเครื่องอิเล็กทรอนิกส์
- หลักสูตรช่างซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์
- หลักสูตรช่างโทรคมนาคม
- หลักสูตรไมโครคอมพิวเตอร์และการประยุกต์ใช้งาน
- หลักสูตรการเขียนโปรแกรม CAI และการประยุกต์ใช้งาน

เมื่อพิจารณาหลักสูตรต่าง ๆ ทั้ง 49 หลักสูตรแล้ว จะเห็นได้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานพอสมควร แต่การจัดส่งครูฝึกฝีมือแรงงานไปเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกนั้นยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบเนื่องจาก ในส่วนกลางกอง/สถาบันจะส่งเรื่องผ่านกองการเจ้าหน้าที่เพื่อขออนุมัติไปเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนในภูมิภาคนั้น สถาบัน/ศูนย์เป็นผู้จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมเอง นอกจากนี้การจัดส่งครูฝึกฝีมือแรงงานไปศึกษา/อบรม/ดูงานต่างประเทศก็ยังมีน้อย คือ ในช่วงปีงบประมาณ 2538 - 2539 ส่งไปประมาณ 15 คน เมื่อเทียบกับจำนวนครูฝึกที่มีอยู่โดยรวมนับว่าน้อยมาก เพราะมักมีข้อจำกัดด้านภาษาอังกฤษและคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น ๆ

## โครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจุบันครูฝึกฝีมือแรงงานมีโครงสร้างเงินเดือนตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด ดังนี้

**ตารางที่ 8 บัญชีอัตราค่าจ้างตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด**

| ที่ | ตำแหน่ง | บัญชีค่าจ้าง | อัตราค่าจ้าง | |
|---|---|---|---|---|
| | | | ขั้นต่ำ | ขั้นสูง |
| 1 | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 | หมวดฝีมือ | 4,700 | 13,560 |
| 2 | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3 | หมวดฝีมือพิเศษ (ระดับต้น) | 5,740 | 16,160 |
| 3 | ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4 | หมวดฝีมือพิเศษ (ระดับกลาง) | 7,040 | 19,740 |

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 10 เมษายน 2540

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นอกจากเงินเดือนแล้ว ครูฝึกฝีมือแรงงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการเกือบเท่ากับข้าราชการ ยกเว้นเงินบำนาญ ค่าเช่าบ้าน ส่วนลดค่าพาหนะเดินทาง เช่น ค่าโดยสารเครื่องบิน รถไฟ เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีสิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ด้วย (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง)

## ความก้าวหน้าทางอาชีพ

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่าครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียง 3 ระดับ คือ ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2, 3 และ 4 ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำซึ่งมีค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยมีกระบอกค่าจ้างเงินเดือนที่สั้นกว่าข้าราชการมาก ทำให้โอกาสที่ครูฝึกฝีมือแรงงานจะมีเงินเดือนดันเร็วเป็นไปได้สูง นอกจากนี้ในทางการบริหารครูฝึกฝีมือแรงงานไม่สามารถเป็นหัวหน้างานได้ ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของข้าราชการ คือ นักวิชาการระดับ 3 - 5 ซึ่งส่วนใหญ่มักจะมีอายุตัวและอายุราชการน้อยกว่าครูฝึกฝีมือแรงงาน

อย่างไรก็ตามกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อปรับปรุงระบบครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยมีอธิบดีเป็นประธานที่ปรึกษาคณะทำงาน รองอธิบดีเป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน และหัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข และ ค) ซึ่งขณะนี้ทราบว่าได้มีการพิจารณายกระดับครูฝึกฝีมือแรงงานขึ้น 1 ระดับ คือ ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 5 และเสนอแนวทางการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และอื่น ๆ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาต่อไป

## สภาพปัญหาที่ครูฝึกเผชิญ

ปัจจุบันกล่าวได้ว่าครูฝึกฝีมือแรงงานประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งที่เกิดจากตัวเองและจากระบบบริหารงานของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของครูฝึกฝีมือแรงงานเอง ดังนี้

- ครูฝึกใหม่ ไม่มีประสบการณ์ในการสอนและการถ่ายทอดความรู้ - ทักษะ ให้ผู้รับการฝึกเข้าใจและปฏิบัติได้
- ต้องสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทำให้ต้องตรากตรำในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ อาจเป็นผลให้เบื่อหน่าย
- ได้รับมอบหมายให้สอนในสาขาช่างที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษามาโดยตรง
- ขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกสาขาช่าง
- มีโอกาสน้อยในการเดินทางไปศึกษา อบรม และดูงานในต่างประเทศ
- ไม่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง ๆ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
- ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะมีการเลื่อนระดับสูงสุดเพียงครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4 โดยไม่มีโอกาสเป็นผู้บริหารไม่ว่าระดับใด
- เนื่องจากไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน จึงตามไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว
- อัตราค่าตอบแทนค่าสอนต่ำเกินไป รวมทั้งไม่มีประกันชีวิตเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพ เพราะบางครั้งบางหลักสูตรต้องออกไปสอนในถิ่นทุรกันดารและเสี่ยงอันตราย เช่น ในเรือนจำและตามป่าเขาสูง
- มีส่วนร่วมในการบริหารงานฝึกอาชีพไม่มากเท่าที่ควร ได้แก่ การบริหารพัสดุ การกำหนดแผนการฝึก วิธีดำเนินการฝึก การผลิตสื่อการสอน การทดสอบ/ประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรและการกำหนดเป้าหมาย (จำนวน) ผู้เข้ารับการฝึก ทำให้ผู้สำเร็จการฝึกบางสาขาไม่สามารถประกอบอาชีพได้ หรือหางานทำได้ยาก
- หลักเกณฑ์ในการรับสมัครครูฝึกไม่โปร่งใสเท่าที่ควร บางครั้งใช้ระบบอุปถัมภ์ (PATRONAGE SYSTEM) มีการฝากฝังให้ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจ โดยเฉพาะทางการเมืองและทางราชการ ทำให้ได้ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ด้อยคุณภาพกว่าที่ควรจะเป็น
- เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น มีความรู้ไม่ตรงสาขาช่างที่รับผิดชอบ บางคนสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไม่ได้ ขาดความรับผิดชอบ ขาดจิตสำนึกในการเป็นหัวหน้า และขาดภาวะผู้นำ การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูฝึกฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม

- สถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานบางแห่ง มีการปฏิบัติต่อกันเสมือนมีการแบ่งแยกระหว่างข้าราชการกับครูฝึกฝีมือแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ ทำให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีความรู้สึกลึก ๆ ว่า พวกตนเป็น "พลเมืองชั้น 2" ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ครูฝึกบางคนประสบปัญหาครอบครัว ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานบ้างไม่มากก็น้อย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ

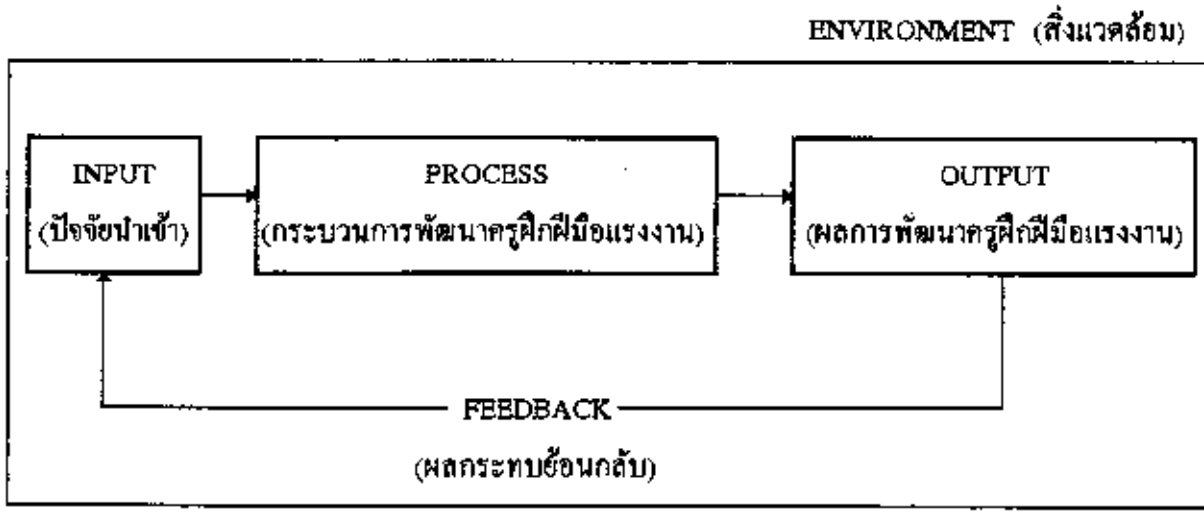
# บทที่ 4

# บทวิเคราะห์

## : การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การวิเคราะห์ในบทนี้ ผู้เขียนจะใช้แนวความคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ DAVID EASTON และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคของ HARBISON, F. H. และ MYERS, C. A. เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ผนวกด้วยประสบการณ์ของผู้เขียนที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมาเป็นเวลาประมาณ 15 ปี โดยพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า (INPUT) กระบวนการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (PROCESS) และผลการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (OUTPUT) ภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบัน (ENVIRONMENT) รวมทั้งผลกระทบย้อนกลับ (FEEDBACK) ที่ได้รับจากการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

**ภาพที่ 2 ระบบการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**



## ปัจจัยนำเข้า (INPUT)

ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ครูฝึกฝีมือแรงงาน

2. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน

3. เทคโนโลยีการฝึกอาชีพและวิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังนี้

**ครูฝึกฝีมือแรงงาน** พบว่าในภาพรวมครูฝึกฝีมือแรงงานยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร เนื่องจากส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาเพียง ม.6 ปวช. หรือ ปวท. (มัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค) ครูฝึกใหม่มีวุฒิภาวะต่ำ ขาดประสบการณ์ในการสอน แต่วิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก มีการค้นพบและประดิษฐ์คิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการดำรงชีพและการทำงานของมนุษย์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมทั่วไปปรากฏชัดว่าสถานประกอบการต่าง ๆ ได้นำเครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูงเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตมากขึ้น เพื่อเพิ่มผลิตภาพของสถานประกอบการ อันจะนำไปสู่การได้กำไรสูงสุดตามเป้าหมายของภาคธุรกิจโดยทั่วไป ในขณะที่ครูฝึกฝีมือแรงงานโดยรวมยังได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่ไม่อาจตามทันกับเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ดังกล่าวได้

**งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน** เท่าที่ผ่านมากรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งนี้เพราะหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรที่จัดให้กับนักวิชาการฝึกอาชีพระดับ 3 - 5 ด้วย และเมื่อพิจารณาในส่วนภูมิภาคก็จะพบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแต่ละแห่งก็มิได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานไว้เป็นการเฉพาะเช่นกัน แต่ให้งบประมาณเพื่อการนี้รวมอยู่ในงบประมาณหมวดค่าใช้สอย

**เทคโนโลยีการฝึกอาชีพและวิทยาการต่าง ๆ** ในปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังใช้เทคโนโลยีการฝึกอาชีพและวิทยาการเก่า ๆ เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์การฝึกที่ใช้อยู่ก็ล้าสมัยและมีจำนวนไม่พอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน[17] ซึ่งพบว่าสถาบันฯ และศูนย์ฯ แต่ละแห่งมีอุปกรณ์ช่วยฝึกน้อยไม่พอต่อความต้องการของผู้สอนหรือครูฝึกแต่ละกลุ่มอาชีพช่าง ทำให้เกิดปัญหาต้องอธิบายโดยไม่มีอุปกรณ์ช่วยฝึกและพบว่าผู้สอนหรือครูฝึกมีความต้องการเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ช่วยฝึกที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน หุ่นจำลอง และไดอะแกรมที่มีสภาพใกล้เคียงของจริงมากที่สุด ซึ่งสามารถสาธิตให้ผู้รับการฝึกในแต่ละสาขาช่างเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ง่าย

อย่างไรก็ตามกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้กู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย (ASIAN DEVELOPMENT BANK) เป็นเงินถึง 3,825 ล้านบาท โดยงบประมาณส่วนหนึ่งซึ่งคาดว่าจะมีจำนวนที่มากพอจะใช้เพื่อซื้อเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยก็พอจะมั่นใจได้ว่าจะแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้

## กระบวนการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน

กระบวนการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย 3 วิธีการ คือ

1. การศึกษา
2. การฝึกอบรม
3. การพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังนี้

**การศึกษา (การให้ความรู้ ทักษะฝีมือ)** ซึ่งมี 2 ระยะ คือ

1) ก่อนเป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้เด็กที่ได้รับทุนซึ่งจบการศึกษาแล้ว ต้องมาทำงานชดใช้ทุนให้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน แต่ขณะนี้กรมพัฒนาฝีมือแรง

---

[17] กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 11, หน้า 44 - 45

งานก็มีทุนการศึกษาให้กับนักเรียน นิสิต นักศึกษา เพื่อไปศึกษาในมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วต้องมารับราชการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการชดใช้ทุน ในตำแหน่งนักวิชาการฝึกอาชีพ ซึ่งจะเริ่มต้นที่ระดับ 3 เช่นเดียวกับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยทั่วไป

2) หลังเป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน เมื่อเป็นครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว การพัฒนาครูฝึกด้วยวิธีให้การศึกษาก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมทั้งเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ แต่ก็ปรากฏว่าการศึกษาหลังเป็นครูฝึกฝีมือแรงงานยังมีน้อยมาก รูปธรรมที่ปรากฏก็คือขณะนี้ไม่มีครูฝึกฝีมือแรงงานที่ขอลาศึกษาต่อในประเทศเลย ส่วนการที่กรมฯ ให้ทุนไปศึกษาต่อยังต่างประเทศเพื่อให้ได้ประกาศนียบัตร (DIPLOMA) หรือปริญญาตรีนั้นก็มีน้อยเช่นเดียวกัน จะมีก็แต่การให้ทุนไปฝึกอบรมและดูงานระยะสั้น ๆ เช่น 3 เดือน 6 เดือน และ 9 เดือน เป็นต้น ซึ่งมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนครูฝึกทั้งหมด

**การฝึกอบรม** สำหรับเรื่องการฝึกอบรมนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานพอสมควร ดังจะเห็นได้ว่าในปีงบประมาณ 2540 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ครูฝึกฝีมือแรงงาน มีหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติเพื่อจัดฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงานถึง 49 หลักสูตร โดยมีทั้งหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อปฐมนิเทศก่อนทำงาน หลักสูตรฝึกอบรมขณะทำงานแล้ว แต่สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกฯ มิได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นระบบเท่าใดนัก กล่าวคือ ยังไม่มีการกำหนดว่าครูฝึกฝีมือแรงงานแต่ละชั้นต้องรับการฝึกหลักสูตรอะไรบ้างก่อนที่จะได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และเป็นการประหยัดด้วย

นอกจากนี้การจัดส่งครูฝึกฝีมือแรงงานไปเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกนั้นยังมีน้อย เนื่องจากครูฝึกฝีมือแรงงานมีภารกิจที่ต้องสอนผู้เข้ารับการฝึกเป็นประจำ และในบางครั้งก็ไม่ทราบข่าวสารข้อมูลว่ามีการจัดอบรมที่ใดบ้าง เนื่องจากไม่ได้อ่านหนังสือเวียนของกอง/สถาบัน หรือศูนย์ รวมทั้งไม่เสาะแสวงหาข้อมูลการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ทำให้เสียโอกาสที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะฝีมือให้มากขึ้น เพื่อจะได้ตามทันเทคโนโลยีสมัยใหม่

**การพัฒนาตนเอง** ข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีปัจจัยหลายประการที่ทำให้ครูฝึกฝีมือแรงงานไม่ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เช่น

1) การมีภารกิจที่ต้องสอนผู้เข้ารับการฝึกเป็นประจำ

2) มองไม่เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะอย่างดีก็ได้เป็นครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 4 โดยไม่มีโอกาสเป็นผู้บริหารไม่ว่าระดับใด

3) กระบอกโครงสร้างเงินเดือนแคบ

4) ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนักวิชาการฝึกอาชีพ ซึ่งมีอายุตัวและอายุราชการต่ำกว่า

5) บางส่วนมีปัญหาครอบครัว ต้องประสบความยากลำบากในการดำรงชีพของสมาชิกครอบครัว จึงไม่มีเวลาเพียงพอ

6) ไม่สนใจติดตามเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

7) รู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยและมีฐานะเสมือน "พลเมืองชั้น 2" ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาของครูฝึกฝีมือแรงงานก็มิได้สร้างแรงเสริมให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีความกระตือรือร้นที่จะอยากรู้ อยากเรียนให้ทันโลก ทันเหตุการณ์เท่าที่ควร แต่กระนั้นก็ดีครูฝึกฝีมือแรงงานบางส่วนก็ขวนขวายศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง โดยการศึกษาต่อภาคค่ำให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นในระดับ ปวช., ปวส., และปริญญาตรี ซึ่งน่าจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ และผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุน

## ผลการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน (OUTPUT)

ในส่วนนี้ถือเป็นผลผลิตของกระบวนการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน ซึ่งก็คือได้ครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูฝึก ซึ่งถ้าพิจารณาในภาพรวมจากปัจจัยนำเข้า (INPUT) และกระบวนการพัฒนาครูฝึก (PROCESS) แล้ว พบว่ายังไม่มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบเท่าที่ควร

## ผลกระทบย้อนกลับ (FEEDBACK)

หลังจากที่ครูฝึกฝีมือแรงงานได้ผ่านกระบวนการพัฒนาครูฝึก (PROCESS) ไม่ว่าจะเป็นในด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองแล้ว ปรากฏว่าครูฝึกฝีมือแรงงานยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะมีแนวโน้มว่าจะก้าวตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ในบางสาขาช่างไม่ทัน ทั้งนี้เพราะหลักสูตรการฝึกอบรม เครื่องจักร เครื่องมือ และเทคโนโลยีการฝึกอาชีพที่ใช้ในการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานล้าสมัย โดยเฉพาะถ้านำไปเปรียบเทียบกับสถานประกอบการอุตสาหกรรมของภาคเอกชนที่มักจะพัฒนาหรือนำเทคโนโลยี ตลอดจนวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพ (PRODUCTIVITY) ให้สูงขึ้น

## สภาพแวดล้อม (ENVIRONMENT)

ในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารระดับสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ตามทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สามารถทำการสอนและฝึกฝนผู้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รูปธรรมที่ปรากฏก็คือคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 50/2540 ลงวันที่ 21 มกราคม 2540 และคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 406/2540 ลงวันที่ 10 เมษายน 2540 แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงระบบครูฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้อนุมัติให้จัดสัมมนาเรื่องการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ไปสู่การปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นระหว่างวันที่ 26 - 27 กันยายน 2539 ซึ่งเนื้อหาการสัมมนาเป็นการร่วมกันพิจารณาปรับปรุงระบบครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นหลัก ผลการสัมมนาปรากฏออกมาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการต่อไป

สำหรับในส่วนภูมิภาค ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ก็ตระหนักในความสำคัญของครูฝึกฝีมือแรงงานเช่นกัน และพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูฝึกฝีมือแรงงานให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ แต่ครูฝึกฝีมือแรงงานมักมีภารกิจต้องสอนผู้รับการฝึกเป็นประจำ หากไปศึกษาหรือฝึกอบรมก็จะไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน เพราะแต่ละสาขาช่างในสถาบันก็มีครูฝึกฝีมือแรงงานในจำนวนที่จำกัดอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ อีก เช่น การมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ส่งผลให้ไม่สนใจที่จะได้รับการพัฒนา

# บทที่ 5

# สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนี้ผู้เขียนต้องการหาคำตอบของวัตถุประสงค์รวม 3 ข้อด้วยกัน ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันของครูฝึกฝีมือแรงงาน 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานและวิเคราะห์ระบบการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานโดยเน้นที่การปรับใช้ได้จริง

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีทั้งข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ โดยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องอย่างไม่เป็นทางการ และข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิโดยการถอดเทปบันทึกเสียงการสัมมนาครูฝึกฝีมือแรงงาน และเอกสารเกี่ยวข้องอื่น ๆ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ DAVID EASTON และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคของ HARBISON, F.H. และ MYERS, C.A. เป็นกรอบในการวิเคราะห์ผนวกด้วยประสบการณ์ของผู้เขียนที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมาเป็นเวลาประมาณ 15 ปี ทำให้การวิเคราะห์มีแนวโน้มไปในเชิงคุณภาพ

จากการวิเคราะห์การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยแนวคิด และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคดังกล่าวข้างต้น ปรากฏชัดว่าครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเท่าที่ควร พิจารณาได้จากเหตุผลดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาตามไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีโครงการให้ทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสไม่สามารถศึกษาต่อหลังจากสำเร็จการศึกษาภาคบังคับแล้ว ให้ได้ศึกษาต่อในระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรี เพื่อเป็นการดูงใจและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสเหล่านี้มาทำงานเป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมให้ครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยรวมมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น และสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ได้ง่ายขึ้น

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งอาจเป็นผลให้สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานไม่อาจจัดฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งในมิติของความพอเพียงและทั่วถึงอีกด้วย

4. ครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำและผู้ที่เริ่มงานใหม่มักขาดทักษะในการสอน อีกทั้งบางคนมีวุฒิภาวะของการเป็นครูไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลให้การเรียนการสอนผู้เข้ารับการฝึกไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

5. ครูฝึกฝีมือแรงงานโดยรวมมีโอกาสน้อยที่จะได้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม และศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้ไม่ทันสมัยและโลกทัศน์แคบ ซึ่งอาจส่งผลถึงการพัฒนาความคิดริเริ่ม (CREATIVE THINKING) ได้น้อย อันมีผลต่อการเรียนการสอนโดยทางอ้อมด้วยเช่นกัน

6. ครูฝึกฝีมือแรงงานบางคนประสบปัญหาทางครอบครัวต้องดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกครอบครัวในด้านเศรษฐกิจเป็นพิเศษ กล่าวได้ว่าครอบครัวยังไม่มีความสุขตามควรแก่อัตภาพทำทำให้ไม่สนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

7. ผู้บังคับบัญชาของครูฝึกฝีมือแรงงานบางส่วนไม่สนับสนุนให้ครูฝึกฝีมือแรงงานให้ได้รับการพัฒนา เพราะไม่ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาครูฝึกฯ เนื่องจากต้องทำงานตามภาระหน้าที่ไปโดยตลอดไม่มีการเปลี่ยนแปลง

8. ครูฝึกฝีมือแรงงานมีภารกิจที่ต้องสอนเป็นประจำทำให้ไม่มีเวลาพอที่จะเข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกกรม ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองไปโดยปริยาย

9. ครูฝึกฝีมือแรงงานไม่มีความกระตือรือร้นที่จะอยากรู้อยากเรียนให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ รวมทั้งขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอาชีพและขาดแรงจูงใจในเรื่องเงินเดือนซึ่งมีกระบอกเงินเดือนที่ต่างจากข้าราชการ

10. ครูฝึกฝีมือแรงงานบางคนขาดความสนใจข่าวสารข้อมูลด้านการฝึกอาชีพ อีกทั้งไม่พยายามเสาะหาข้อมูลการจัดฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างที่รับผิดชอบจากหน่วยงานภายนอก

11. สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่

12. ครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยรวมยังมีโอกาสน้อยที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานฝึกอาชีพของหน่วยงาน ทำให้ความรู้สึกผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของงานการสอนผู้เข้ารับการฝึกลดน้อยลง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อผู้เข้ารับการฝึก

## ข้อเสนอแนะ

จากเหตุผลทั้ง 12 ข้อ ที่ทำให้ครูฝึกฝีมือแรงงานไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเท่าที่ควร ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

1. บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ในการรับสมัครครูฝึกฝีมือแรงงานใหม่ ควรกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ คือ วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปี เพื่อให้ได้ครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งจะมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้ดีขึ้นในอนาคตและมีวุฒิภาวะเหมาะสมกับการเป็นครู

- ครูฝึกฝีมือแรงงานที่รับเข้ามาใหม่ ควรจะรับผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนหากไม่มีผู้ที่มีประสบการณ์สอนมาก่อนก็ควรที่จะต้องให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการสอนงาน หลักสูตรเทคนิคการนำเสนอ หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมครูฝึกก่อนที่จะต้องสอนผู้เข้ารับการฝึกต่อไป

- ปัญหาครูฝึกฝีมือแรงงานมีภารกิจมากเกินไป คือ สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะปรับปรุงการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการระดับ 6 หรือการรับโอนข้าราชการระดับ 6 ซึ่งจะต้องทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานคอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของครูฝึกฝีมือแรงงาน จะต้องพิจารณาคัดเลือกโดยคำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก แทนระบบอุปถัมภ์ ถัมภ์ และควรจัดให้มีโครงการพัฒนาข้าราชการระดับ 6 ในการบริหารงานด้วย ซึ่งจะทำให้หัวหน้างานบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูฝึกฝีมือแรงงานสามารถจัดสรรเวลาเข้ารับการศึกษาภาคค่ำ ฝึกอบรม และดูงานเพื่อพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้น

- ควรปรับปรุงตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรผลักดันการขอตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 5 ต่อไป ซึ่งจะทำให้กระบอกค่าจ้างเงินเดือนสูง เพดานเงินเดือนสูงขึ้น นอกจากนี้ควรกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 5 เพื่อเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้ครูฝึกฝีมือแรงงานอยากจะพัฒนาตนเองมากขึ้นทั้งทางด้านการศึกษา ทักษะฝีมือและประสบการณ์ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้รับการฝึกในที่สุด

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานไว้เป็นการเฉพาะและมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูฝึกมีโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรพิจารณานำเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ เทคโนโลยีการฝึกอาชีพที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดฝึกอาชีพ เพื่อให้ตามทันกับการพัฒนาในด้านนี้ของภาคธุรกิจเอกชน ทั้งนี้รวมทั้งการคัดเลือกวิทยากรที่มาทำหน้าที่ฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงานก็ควรคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาช่างนั้น ๆ อย่างแท้จริง

## บทบาทของหน่วยงานต้นสังกัด

● ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและให้โอกาสครูฝึกฝีมือแรงงานไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นการศึกษาต่อเนื่องทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งควรเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนเป็นผู้จัดก็ตาม ถ้าพิจารณาเห็นว่าสอดคล้องกับงานหรือจะเป็นประโยชน์ต่อครูฝึกฝีมือแรงงาน ก็ควรสนับสนุนอย่างเต็มที่

● ควรเปิดโอกาสให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น ได้แก่

- ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและจำนวนผู้เข้ารับการฝึก
- ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร
- ให้มีส่วนร่วมในการบริหารการฝึก ได้แก่ การบริหารพัสดุ การทำแผนการฝึก วิธีดำเนินการฝึก การผลิตสื่อการสอน การทดสอบและประเมินผล เป็นต้น
- ให้เกียรติและยกย่องครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมบันทนาการ และสันทนาการตามโอกาสอันสมควร เป็นต้น

การเปิดโอกาสให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานนั้น ควรดำเนินใน 2 ระดับ คือ

**ระดับหน่วยงาน** ควรให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมกัน (Joint Consultation Committee : JCC) ขึ้น โดยมีผู้แทนครูฝึกฝีมือแรงงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้อำนวยการเสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ อนึ่งในการพิจารณาผู้แทนครูฝึกฝีมือแรงงานเข้าเป็นคณะกรรมการนั้นควรจะพิจารณา

ครูฝึกฝีมือแรงงานที่เรียกว่า "พี่ใหญ่" (Big Brother) ของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น

**ระดับฝ่าย** ควรให้มีการประชุมชี้แจงงานโดยให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น จะทำให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางจิตวิทยากระตุ้นให้ครูฝึกฝีมือแรงงาน ต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะฝีมือและประสบการณ์ให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้เข้ารับการฝึกในที่สุด

● ผู้บังคับบัญชาต้องอุทิศเวลานอกเวลาราชการในการออกเยี่ยมเยียนครอบครัวของครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีปัญหา โดยเฉพาะปัญหาครอบครัวและปัญหาเศรษฐกิจ เพื่อหาทางช่วยเหลือตามสมควรแก่กรณี เพื่อให้ครูฝึกฝีมือแรงงานรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้งและเอื้ออาทร ซึ่งจะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

## บทบาทของครูฝึกฝีมือแรงงาน

● ครูฝึกฝีมือแรงงานควรจะมีความสนใจ ติดตามเรื่องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเองด้วย รวมทั้งต้องสนใจติดตามสถานการณ์ ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม และต้องมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และมีจิตสำนึกของความเป็นครูอย่างเต็มเปี่ยม

● ครูฝึกฝีมือแรงงานควรมีความกระตือรือร้นที่จะอยากรู้ อยากเรียนให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ จึงต้องสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดในตัวเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเตรียมพร้อมให้เป็นผู้ทันสมัยเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้รับการฝึกต่อไป

# บรรณานุกรม

กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. "โครงการสำรวจภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน ปี พ.ศ. 2534 - 2537 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน", รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538.

กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. "โครงการสำรวจการให้บริการเทคโนโลยีการฝึกอาชีพในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน", รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. คู่มือการแปลงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ไปสู่การปฏิบัติ. กันยายน, 2539. (อัดสำเนา)

คณะอนุกรรมการวางแผนพัฒนาคนและสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาคนและสังคมในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กับการพัฒนาอุตสาหกรรม" (อัดสำเนา)

คณิศ แสงสุพรรณ, ดร. "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) กับการพัฒนาอุตสาหกรรม" (อัดสำเนา)

จิระ หงส์ลดารมภ์. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ" เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนโรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2539.

ทะคุจิ โอยามะ. "ครูฝึก" คู่มือครูฝึก (INSTRUCTOR MANNUAL) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ฟ จำกัด, 2534.

ประภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และคณะ. "ระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนโรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2539.

วิศิษฐ์ ชูวงษ์. "การพัฒนาแบบยั่งยืน : ความใฝ่ฝันของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล" เอกสารทางวิชาการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 6 ธันวาคม, 2537.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ. "การติดตามผลการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพในชนบท ปี 2538 (ตุลาคม 2537 - กรกฎาคม 2538)." รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, 2539.

**ภาษาอังกฤษ**

FREDERICK H. HARBISON AND C.A. MYERS. EDUCATION, MANPOWER AND ECONOMIC GROWTH : STRATEGIES OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT. NEWYORK, 1964.

EDWARD B. LAKUBAUSKAS. HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT. LOWA STATE UNIVERSITY PRESS, 1967.

SCHULTZ, T.W. INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL IN AMERICAN ECONOMIC REVIEW, VOL 51, 1961.

ห้องสมุดคณะทรัพยากรมนุษย์และการจัดการ
3
32.05.6
พ๙๖๓
2540
05654
การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน