

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถือว่ากำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) จึงได้กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะเป็นการพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของสังคมไทยในอนาคตคือ “การพัฒนาคน” ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนไทยให้สามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สังคม และของชาติในที่สุด

แนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรกจนถึงปัจจุบันพบว่า การพัฒนาประเทศมีแนวโน้มมุ่งสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Countries : NICs) ซึ่งหากพิจารณาในส่วนของความเจริญทางเศรษฐกิจ ก็นับว่าประเทศไทยได้พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ และตัวแปรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาคือเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะในการก่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจเราต้องนำทรัพยากรธรรมชาติมาผสมกับทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเทคโนโลยีเป็นตัวประสานโดยทั่วไปแล้วทรัพยากรธรรมชาติจะมีปริมาณและคุณภาพคงตัว ดังนั้นการจะเพิ่มผลผลิตจึงต้องอาศัยการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) เป็นเกณฑ์สำคัญและผลิตภาพในกรณีนี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถของคนที่เกี่ยวข้องในสังคมนั้น ๆ ที่จะคิดค้น ประดิษฐ์ และประยุกต์ความรู้ และเทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ในการผลิตและความสามารถนี้ก็คือ คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะขึ้นอยู่กับการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (ไพจิตร เอื้องทวิกุล, 2522 : 236)

จากการที่ประเทศไทย เป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งมีการนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการผลิตสินค้าประเภทต่าง ๆ ดังนั้นความต้องการแรงงานจึงเปลี่ยนแปลงไปค้ำว จากเดิมที่คนไม่ต้องการใช้ความรู้อะไรในการทำงาน เพียงแต่อาศัยการเรียนรู้ในการทำการเกษตรจากบิดามารดา และใช้ที่ดินที่ตนมีอยู่ในการเพาะปลูกเพื่อการดำรงชีวิตของตน และครอบครัวมาเป็นการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นตามเมืองต่าง ๆ เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานขึ้น ความจำเป็นที่เกิดตามมาคือ การพัฒนาความสามารถของคนในการทำงานกับ

ธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งกำลังแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท คือ

- 1) แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor)
- 2) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled labor)
- 3) แรงงานฝีมือ หรือช่างฝีมือ (skilled labor)
- 4) แรงงานระดับเทคนิค (Technician)
- 5) แรงงานระดับสูงทางอาชีพ (Professional)

กำลังแรงงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในตลาดแรงงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ขาดทักษะและความรู้ต่ำ ได้รับค่าจ้างน้อย และมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี แต่ความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมกลับเป็นแรงงานฝีมือที่มีความรู้ และมีทักษะในอาชีพเฉพาะด้าน แรงงานประเภทนี้จะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า ได้รับการยกย่องจากสังคมมากกว่าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าด้วย แต่มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอับความต้องการ นอกจากนี้ แรงงานฝีมือเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทำให้องค์กรที่มีแรงงานประเภทนี้อยู่มากเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในธุรกิจที่ตนดำเนินอยู่ได้ และเมื่อธุรกิจประสบผลสำเร็จจะช่วยให้สังคมและประเทศเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาแรงงานไร้ฝีมือให้กลายเป็นแรงงานฝีมือที่สามารถในการทำงานและสามารถใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ ได้ แนวทางในการพัฒนาจึงเป็นไปในรูปของการให้ความรู้ (Education) การฝึกอบรม (Training) และการฝึกในสถานประกอบการ เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือ การยกระดับฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน

เมื่อความต้องการกำลังแรงงานฝีมือชั้นสูงมีมากขึ้น ความจำเป็นในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพชั้นสูงเฉพาะทาง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องรีบดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการเชื่อมชั้นสูงที่กำลังขาดแคลนอย่างมาก ในพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งในปัจจุบันวิศวกรปฏิบัติการทางการเชื่อมชั้นสูงเหล่านี้ ส่วนใหญ่ต้องจ้างมาจากต่างประเทศที่มีการพัฒนาทางอุตสาหกรรมไปไกลแล้วเช่น เยอรมัน, สหรัฐอเมริกา, ญี่ปุ่น, และประเทศทางยุโรป

1.2 ความหมายและประเภทของกำลังคน

ความหมาย

“กำลังคน (Manpower)” คือ บุคคลที่ทำงานประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ นับตั้งแต่ผู้ที่ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างสูง เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร ตลอดจนผู้ที่ทำงานด้วยแรงกาย ได้แก่ กรรมกร และคนงานไร้ฝีมืออื่น ๆ (พร้อม พานิชภักดิ์, ช้างใน กิริศักดิ์ จันทจรสวรรค์, 2515 : 4)

กำลังคนเป็นคำที่สั้นและสะดวกเพื่อใช้เรียก กลุ่มคน (ที่เป็นส่วนหนึ่งของประชากรทั้งหมด) ซึ่งทำงานในอาชีพทางเศรษฐกิจ ส่วนประกอบของกำลังคน คือ ผู้ชาย ผู้หญิง และเยาวชนในวัยทำงาน ซึ่งสามารถในการทำงานหาเลี้ยงชีพเพื่อตัวเองและครอบครัว ในอาชีพสาขาต่าง ๆ ที่ตนได้รับการฝึกอบรมหรือมีประสบการณ์มา และกำลังคนยังได้รวมถึงผู้ซึ่งว่างงานอยู่ในขณะนี้ โดยคนเหล่านั้นมีความสามารถ และยินดีเต็มใจที่จะทำงาน แต่กำลังหางานทำ และยังรวมถึงผู้ที่อยู่นอกตลาดแรงงาน (Labour Market) ชั่วคราว เนื่องจากการเจ็บป่วย ได้รับบาดเจ็บ หรือมีอุปสรรคไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ แต่เขาเหล่านั้นหวังที่จะกลับเข้ามาทำงานเมื่อหายเจ็บป่วย หรือไม่มีอุปสรรคขัดขวาง ดังนั้น ระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดให้ในกลุ่มของกำลังคนอาจจะมีคนกำลังมีงานทำหรือการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployed) หรือว่างงานอยู่ก็ได้

ประเภทของกำลังคน

ในการจัดแบ่งประเภทของกำลังคน อาจแบ่งเป็นประเภทต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ของการแบ่งนั้น ๆ แต่โดยทั่วไป การแบ่งประเภทกำลังคนจะใช้หลักเกณฑ์ระดับการศึกษาและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ในขบวนการผลิตสินค้าและบริการเป็นเครื่องกำหนด (พร้อม พานิชภักดิ์, ช้างใน กิริศักดิ์ จันทจรสวรรค์, 2515 : 7)

ซึ่งโดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวอาจแบ่งกำลังคนได้เป็น 3 ระดับ คือ

ก. กำลังคนระดับสูง (High - Level Manpower) คือผู้ที่ได้รับการศึกษาชั้นมหาวิทยาลัยหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ที่มีอาชีพตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะเขาจะเป็นนักคิด นักวางแผน นักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น (Adapter) และนักประยุกต์ (Applier) เช่น

ผู้ประกอบอาชีพนักวิทยาศาสตร์ แพทย์ เกษกร วิศวกร นักรัฐประศาสนศาสตร์ สถาปนิก ผู้พิพากษา นักกฎหมาย เจ้าหน้าที่บริหาร และผู้จัดการเป็นต้น อย่างไรก็ตามผู้ที่มิได้ตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบสูงซึ่งจัดเป็นกำลังคนระดับสูงนี้ อาจจะมีบางคนซึ่งไม่ได้รับการศึกษาขั้นสูงหรือมหาวิทยาลัยก็ได้ แต่บุคคลเหล่านั้นกลายเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเนื่องจากความสามารถและประสบการณ์ของเขา

ข. กำลังคนระดับกลาง (Middle - Level Manpower) คือผู้ที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่ามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการศึกษาชั้นมัธยมสายอาชีพหรือบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานในด้านสั่งงาน ควบคุมงาน แนะนำปฏิบัติ ตามแบบแปลนที่กำหนดไว้ บุคคลที่ทำงานนี้โดยมากอาศัยความชำนาญจากการศึกษาฝึกอบรม หรือความชำนาญจากการปฏิบัติงานด้านอาชีพ

ค. กำลังคนระดับต่ำ (Low - Level Manpower) คือผู้ที่ได้รับการศึกษาระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ขนถ่ายของด้วยกำลังกาย หรือเครื่องผ่อนแรงอย่างง่าย พนักงานทำความสะอาดและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน ขามรักษาการณ์และความปลอดภัย หรือผู้ที่มีความสามารถระดับต่ำในการประกอบอาชีพ นั่นเอง

นอกจากนี้ยังจะมีการแบ่งแรงงาน (Labour) ออกเป็นระดับต่าง ๆ 5 ระดับคือ

- 1) แรงงานระดับสูงทางอาชีพ (Professional)
- 2) แรงงานระดับช่างเทคนิค (Technician)
- 3) แรงงานระดับช่างฝีมือ (Skilled Labour)
- 4) แรงงานระดับกึ่งฝีมือ (Semi - Skilled Labour)
- 5) แรงงานระดับคนงาน และระดับไร้ฝีมือ (Operating worker & Unskilled Labour)

ซึ่งแรงงานระดับสูงทางอาชีพ (Professional) ถือเป็นกำลังคนระดับสูง (High - Level Manpower) แรงงานระดับช่างเทคนิค (Technician) และแรงงานระดับช่างฝีมือ (Skilled Labour) ถือเป็นกำลังคนระดับกลาง (Middle - Level Manpower) ส่วนแรงงานระดับกึ่งฝีมือ (Semi - Skilled Labour) และแรงงานระดับผู้ปฏิบัติการ และระดับไร้

ฝีมือ (Operating worker & Unskilled Labour) ถือเป็นกำลังคนระดับต่ำ (Low - Level Manpower)

จากการจัดแบ่งกำลังคนออกเป็น 5 ระดับดังกล่าว แต่เดิมการฝึกอาชีพ จะดำเนินการอยู่กับกำลังคนระดับต่ำและระดับกลางเท่านั้น ต่อมาเมื่อระดับการศึกษาและเทคโนโลยีสูงขึ้น การฝึกอาชีพจึงต้องปรับระดับการดำเนินการอยู่กับกำลังคนระดับกลางเป็นส่วนใหญ่ และรวมถึงกำลังคนระดับสูงอีกด้วย

บทที่ 2

การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาคนในหน่วยงานของตนด้วยการฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ ทั้งการจัดฝึกอบรมภายในและส่งไปฝึกอบรมภายนอกที่สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานธุรกิจที่รับจัดฝึกอบรมในขณะเดียวกัน องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนประเมินความต้องการใช้แรงงานการจ้างงาน การให้การศึกษาและฝึกอาชีพให้สามารถสนองความต้องการ ในการพัฒนาองค์กรควบคู่กับอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไปได้

ปัญหาแรงงานปัญหาหนึ่งที่น่าจะสำคัญและส่งผลกระทบต่อประเทศ คือ การขาดแคลนช่างฝีมือ และกึ่งฝีมือ (Skilled labor and semi-skilled labor) ความต้องการแรงงานเหล่านี้เพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวทางอุตสาหกรรมแต่จำนวนช่างฝีมือและกึ่งฝีมือยังมีน้อย จึงเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้อุตสาหกรรมของไทยยังขาดประสิทธิภาพการผลิตค่า และคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน รัฐบาลได้ตระหนักถึงปัญหานี้ จึงได้มอบหมายให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการตามโครงการปรับปรุงการฝึกอาชีพประเภทต่าง ๆ

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ด้วยกันหลากหลายอาทิ การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและหรือทัศนคติของพนักงานอันเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน เพิ่มทักษะฝีมือการทำงานและก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2525 ; Strauss & Sayles, 1961) ซึ่งหากจะนิยามความหมายของการฝึกอบรมให้แคบลง การฝึกอบรมจะหมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญในช่วงระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผนเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ (Beach, 1975) หรือหมายถึงการให้การศึกษาแนะนำฝึกให้มีระเบียบวินัย เพื่อให้ผู้เข้าอบรม ได้มีความชำนาญเพิ่มขึ้นรวมทั้งได้เรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง

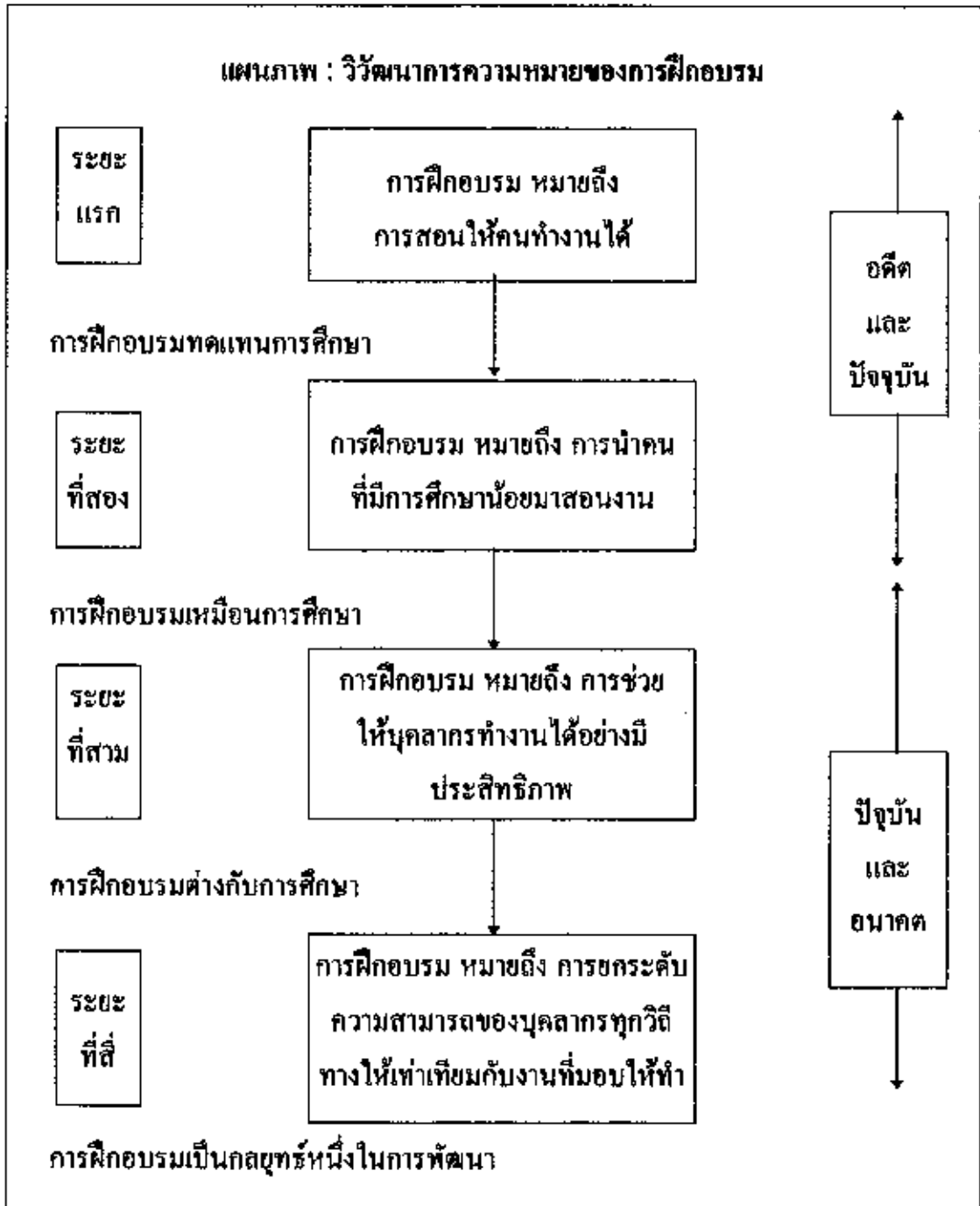
หรืองานที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนั้นให้ดีขึ้น เพื่อให้เขามีความรู้ ความสามารถที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพต่อไปในอนาคต (Yoder, 1962) ระบบราชการ การฝึกอบรมหมายถึงการจัดโครงการเพื่อฝึกฝน และส่งเสริมสมรรถภาพของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น (Brooks, 1958) วงการอุตสาหกรรม การฝึกอบรมจะหมายถึง ผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับทักษะการใช้เครื่องมือ ความรู้ทางเทคนิค ความสามารถในการแก้ปัญหาหรือเจตคติ ซึ่งคาดว่าเขาจะใช้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานเพื่อช่วยให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสัมฤทธิ์ได้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2535)

ความหมายต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ที่ได้ถูกเสนอไว้แล้วข้างต้น ก็ล้วนมีลักษณะและคำจำกัดความที่คล้ายคลึงและสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ดังที่ Nadler (1970) ได้ให้คำจำกัดความของการฝึกอบรมไว้ว่า คือ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ หรือดีกว่าจ้างให้ปฏิบัติ

อาจกล่าวได้ว่าความหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมก็คือ กระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างสัมฤทธิ์ผล และเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยรวม

ในความหมายนี้ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Training and Development ซึ่งมุ่งเน้นถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ทั้งในปัจจุบันและให้ทันกับความต้องการขององค์การในอนาคตด้วย

โดยสรุปแล้ว ความหมายของการฝึกอบรมนั้น มีวิวัฒนาการ 4 ระยะด้วยกัน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ที่มา : คณีย์ เทียนพุด. (2537) . กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งท้าทายความสัว่แรงของธุรกิจ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 20.

2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม อาจแบ่งได้ 3 ประการคือ

1) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในงานที่ทำ (Developing job Knowledge and skills) เช่น การปฐมพยาบาล การสาธิตวิธีการผลิตแบบใหม่ ๆ

2) เพื่อถ่ายทอดข้อมูล (Transmitting information) หมายถึง ความพยายามที่จะให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน เช่น การอบรมเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับสินค้าและบริการของบริษัท และการให้ความรู้เกี่ยวกับองค์การ เช่น นโยบายที่สำคัญหรือแผนงานโดยละเอียด

3) เพื่อการปรับปรุงทัศนคติ (Modifying attitudes) ด้วยการเพิ่มมาตรการในการจูงใจ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน (พรรณพร ทรัพย์ประภา, 2529)

เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานและเปลี่ยนแปลง ทัศนคติของพนักงาน จึงสามารถสรุปความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมทำให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานดีขึ้น โดยการพยายามแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เคยเป็นมา และส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังไว้

3. การฝึกอบรมช่วยเหลือการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เช่น มาสาย ลาออก ขาดงาน หรือปัญหาอื่น ๆ เช่น ขวัญและกำลังใจของพนักงาน ผลผลิตต่ำ

4. การฝึกอบรมช่วยสนองความต้องการของแรงงานขององค์กร และพัฒนาทักษะความสามารถที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และยังเสริมสร้างสติปัญญาและทำให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรด้วย

5. การฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน เนื่องจากเป็นการเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง (Value added) เพิ่มคุณค่าตลาด (Market value) และกำลังในการหารายได้ (Earning power) รวมถึงให้ตัวพนักงานเองมีความมั่นคงในงานของเขาและก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

6. เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตามปกติแล้ว การพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง และการโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาก่อน

7. การฝึกอบรมช่วยทำให้สายการบังคับบัญชา การบริหาร การควบคุม การติดต่อ การประสานงานเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

8. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้วย่อมจะรู้ และเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

9. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่วยลดเรื่องราวร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง

10. การฝึกอบรมช่วยลดอัตราอุบัติเหตุอันเกิดจากการปฏิบัติงานให้น้อยลง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ เป็นต้น

11. การฝึกอบรมช่วยลดอัตราการขาดงานให้น้อยลง เพราะการขาดงานและการลาออกจากงานมักจะเกิดจากความไม่พอใจ หรือไม่สนใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก (ตามหลักสูตรสากลทั่วไปในการฝึกอบรมได้เน้นถึงวิชาจิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์อยู่เสมอ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ และได้รับผลดีมาแล้ว)

12. การฝึกอบรมช่วยลดการฟางร่นล่วงเวลาให้น้อยลง ในส่วนของงานที่เกิดจากความล่าช้าและความเข้าใจในงาน และช่วยแก้ปัญหาหางานที่ยุ่งยากด้วย

13. เป็นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอที่จะก้าวขึ้นไปรับตำแหน่งใหม่ที่สูงกว่าเดิมหรืองานที่ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะไม่รู้สึกลำบากในการปรับตัว เพราะได้รับความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา

14. การฝึกอบรมเป็นวิธีสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ (Life - long education) ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคล (เจมส์ จันท์ รัตนาภรณ์, 2539 ; ชาญชัย อาจิณสมาจาร, 2535 ; ธวัช นัถระเนตร, 2509 ; สุรศักดิ์ นานานุกุลและกณะ, 2527)

2.8 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมสามารถแบ่งเป็นประเภทต่างๆ ได้มากมายตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตามเวลา หรือตามประเภทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น Kingsvury (1957) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 5 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมการสั่งงาน และแนะนำงาน
3. การฝึกอบรมระดับผู้บังคับบัญชา
4. การฝึกอบรมระดับจัดการ
5. การฝึกอบรมประเภทอื่น ๆ

ส่วน Stahl (1971) ได้จำแนกประเภทการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ในคอนท้ายของการฝึกอบรม (The ends of training) ออกเป็น 4 ประเภท เหมือนกับการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาของธนาคารไทยพัฒนาดังนี้ (คณัย เทียนพูน, 2537)

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศน์ (Induction and Orientation) เป็นการอบรมพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และปรับทัศนคติให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน เช่น การจัดหลักสูตร "Apprenticeship program" สำหรับช่างฝีมือประเภทต่าง ๆ
2. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการทำงาน (Performance improvement/ Refresher) เป็นการปรับปรุงเพื่อพัฒนาอาชีพของคนให้เจริญก้าวหน้าตามสายอาชีพที่ได้กำหนดเอาไว้ เช่น การเลื่อนขั้น เปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ หรือพัฒนางานในตำแหน่งเดิมให้ดีขึ้น เพื่อจะรองรับการส่งเสริมแต่งตั้งใหม่นั้น ๆ
3. การฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานให้ได้ประโยชน์มากที่สุด (Broadening staff usefulness) เป็นการอบรมที่มุ่งพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานที่ปฏิบัติอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายใหม่ ๆ เช่น การอบรมพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การอบรมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์และจัดทำโครงการ การอบรมคอมพิวเตอร์ การอบรมความมีมนุษยสัมพันธ์

4. การอบรมเพื่อพัฒนาหัวหน้างานและผู้อำนวยการ (Developing top leadership) เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาเทคนิคในการบริหารงานและงานเฉพาะอย่างที่ต้องลงมือปฏิบัติเอง ผู้เข้าอบรมจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชา เช่น อบรมพัฒนานักบริหาร และอบรมพัฒนาพนักงานระดับสูง

การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมนั้น อาจพิจารณาจากลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมแต่ละประเภทย่อมมีวัตถุประสงค์และความเหมาะสมแก่บุคคลในระดับต่าง ๆ กัน สุรชัย สุทไปฏก (2509) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมตามประเภทบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมที่จัดให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้เข้าทำงานใหม่ขององค์กร เช่น การอบรมปฐมนิเทศน์ (Inducution and Orientation)
2. การฝึกอบรมแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น การฝึกการทำงาน (Job training) การฝึกอบรมทางเทคนิค วิทยาศาสตร์ และวิชาช่าง (Craft training, skilled training, technical training)
3. การฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา เช่น การฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้บังคับบัญชา (Supervisory training, Consultative supervision, Leadership)
4. การฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร เช่น การพัฒนานักบริหาร (Executive training or development)

ประเภทของการฝึกอบรมอีกประเภทหนึ่ง จำแนกได้ตามสถานภาพ ความต้องการ หรือสิ่งที่ยังขาดประสงค้อยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ (อรุณ รักธรรม, 2537) สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการดังนี้คือ

1. การฝึกอบรมพนักงานใหม่ (PRESERVICE TRAINING) เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดความแน่ใจว่า พนักงานใหม่มีความรู้และทักษะตามที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานตามข้อกำหนดในรายละเอียดของงานในตำแหน่งนั้น ๆ
2. การฝึกอบรมเมื่อพนักงานบกพร่อง (INSERVICE TRAINING) รายละเอียดหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการประเมินค่าจะทำให้ทราบปัญหา และข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งฝ่ายจัดการจะได้ให้ข้อเสนอแนะและจัดการฝึกอบรมให้

3. การฝึกอบรมที่พึงมีในระยะยาว (ON-JOB TRAINING) โดยทั่วไป เรามักเรียกการฝึกอบรมประเภทนี้ว่าเป็น “การพัฒนา” หรือ “การพัฒนาบุคลากร” โดยมุ่งให้บุคลากรได้เพิ่มประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงานในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมนั้น ในแต่ละองค์กรได้มีการจัดแบ่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของตนเพื่อให้สามารถจัดหลักสูตร จัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชา ระยะเวลาได้อย่างเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพที่ดีที่สุดที่สุดของการฝึกอบรมแต่ละครั้งและตอบสนองกับความต้องการขององค์กร ได้ดีที่สุดอีกด้วย

2.4 ความแตกต่างระหว่างการศึกษากับการฝึกอบรม

การศึกษา (Education) หมายถึง การให้ความรู้ทั่ว ๆ ไปเพื่อเตรียมตัวในการทำงานหรือประกอบอาชีพในอนาคต โดยมีได้เจาะจงว่าจะเป็นอาชีพใด เช่น การศึกษาของนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษา (สมพงษ์ เกษมสิน, 2512) ซึ่งเป็นไปในลักษณะกว้าง ๆ เพื่อพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual) และจัดขึ้นในโรงเรียน มหาวิทยาลัย ซึ่งต่างจากการฝึกอบรมที่มีพื้นฐานทางอาชีพ (Vocationally oriented) ที่จัดขึ้นในองค์กร และมีจุดประสงค์ที่จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในทันที ดังตารางที่ 1 ข้างท้ายนี้ ดังนั้น จึงอาจสรุปความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการศึกษาที่เห็นได้ชัด ดังต่อไปนี้ (เจิมจันทร์ รัตนกาญจน์, 2539 ;ธวัช นัครเนตร, 2509)

1. การฝึกอบรมเป็นการให้ทั้งความรู้และทักษะกล่าวคือ เป็นการสอนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญในลักษณะงานเฉพาะอย่าง เช่น ฝึกอบรมการประชาสัมพันธ์ การเป็นผู้นำเทคนิค การตรวจสอบภายใน การจัดเก็บเอกสาร เป็นต้น ในขณะที่การศึกษาเป็นการให้ความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป ซึ่งอาจเกี่ยวกับงานหรือไม่เกี่ยวกับงานก็ได้
2. การฝึกอบรมมีเวลาสั้นสุด ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ไม่ยาวนานนักเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษา ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยทั่วไปมีนับตั้งแต่เป็นชั่วโมง เป็นวัน เป็นสัปดาห์ และเป็นเดือน แต่โดยทั่วไปมักจะไม่เกิน 3 เดือน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะเนื้อหาของหลักสูตร แต่การศึกษาแม้ว่าจะมีหลักสูตรกำหนดเวลาเรียนเอาไว้ก็ถือว่าการศึกษายังไม่สิ้นสุด แม้จะเรียนไปจนได้ปริญญาสูงสุด วิชาความรู้ก็ยังไม่สิ้นสุดไม่

3. แม้การฝึกอบรมจะมีวุฒิบัตรรับรองผลการฝึกอบรมของบุคคลนั้น ๆ หรือไม่ก็ตาม แต่ความสำคัญอยู่ที่ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนาและสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ในขณะที่ศึกษาให้ความสำคัญกับประกาศนียบัตรและปริญญาบัตรมากกว่า

4. การฝึกอบรมนอกจากการบรรยายแล้ว ยังเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากร และกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเองด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติ มีใช้วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ให้แต่ฝ่ายเดียว ในขณะที่การศึกษาทั่วไปยังเน้นรูปแบบของการบรรยายในการถ่ายทอดความรู้

5. การฝึกอบรมเป็นการกระทำต่อเนื่องจากการศึกษา กล่าวคือ เป็นการช่วยเหลือคนที่เลือกงานได้แล้วให้ปรับปรุงให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของคนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ทั้งการฝึกอบรมและการศึกษาก็ล้วนมุ่งส่งเสริมคุณภาพของบุคคลให้ดีขึ้นทั้งสิ้น ดังที่ อำนวย วีรวรรณ (2527) ได้กล่าวว่า “เหนือสิ่งอื่นใดเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า การศึกษาและการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า”

ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างการศึกษาและการฝึกอบรม

ลักษณะของ กระบวนการเรียนรู้	การศึกษา	การฝึกอบรม
เป้าหมาย	เป้าหมายที่เป็นนามธรรมยิ่ง ๆ ขึ้นไปตามระดับความต้องการ ของบุคคลและสังคมทั่วไป	กำหนดจุดประสงค์ทางพฤติกรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประสบผล สำเร็จในงานที่ทำยิ่ง ๆ ขึ้นไป
ตารางเวลา	โดยทั่วไปเป็นกระบวนการที่ให้ ในเวลายาวนาน	สามารถปรับเวลาให้สั้นลงได้ โดยเฉพาะเมื่อผู้เรียนมีความกังวล ใจในบทเรียนที่จะต้องได้มาเพื่อ เพิ่มพูนทักษะการทำงานตามที่ กำหนดไว้
เนื้อหา	เป็นเนื้อหาที่วางขอบเขตไว้ กว้าง ๆ	จำเพาะเนื้อหาให้แคบเพื่อไปใช้ใน การทำงานที่เป็นจริง

ที่มา : มาร์กาเร็ต แอ็ทวูด. (2534) คู่มือบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1.

เวชนันต์ คีตโกมล (แปล). กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, หน้า 85

2.5 ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาและการฝึกอบรม

การพัฒนา (Development) เพื่อให้พนักงานได้ทราบ รับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชีวิต ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ เป็นการเสริมความรู้ให้พนักงาน ทำให้เกิดความรู้สึกรู้ว่าได้รับอะไรบางอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือจะให้ความหมายที่ชี้ชัดในการปฏิบัติงานก็คือ การพัฒนาเป็นการใช้คนให้เต็มกำลัง จัดความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่จึงมีลักษณะเป็นการยกระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้เท่าเทียมหรือ ได้ระดับกับขีดความสามารถของบุคคลนั้น ๆ (คณีย์ เทียนพูน, 2539)

การพัฒนาบุคคลนี้ มีความหมายที่กว้างกว่าการฝึกอบรม เนื่องจากการพัฒนาบุคคล (Human development) นั้นมีจุดประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. การพัฒนาคนให้เป็นสมาชิกของสังคมที่สมบูรณ์ สามารถใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจของตนเองและส่วนรวมได้

2. การพัฒนาคนให้มีทักษะ (Skill) และสามารถดำเนินภารกิจของสังคมสมัยใหม่ (Modern society) ได้โดยสมบูรณ์ (เกษม ศิริสัมพันธ์, 2507)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า การพัฒนาบุคคลครอบคลุมกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูน 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน
2. ทักษะที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. โอกาสความก้าวหน้าสำหรับหน้าที่ที่สูงขึ้น (อรุณ รักธรรม, 2537)

หลักสำคัญในการพัฒนาบุคคล คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงานโดยการเปลี่ยนท่าทีและพฤติกรรมในการทำงานของคน ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นความมุ่งหมายขององค์กร หรือเป็นความตั้งใจของบุคคลเองในส่วนขององค์กรนั้นอาจเป็นในรูปของการจัดการศึกษา การจัดฝึกอบรมหรือการพัฒนาในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบและกำหนดค่าใช้จ่าย หากเป็นความตั้งใจของบุคคลเอง อาจเป็นไปในรูปของการพัฒนาตนเอง (Self development) ในแบบต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง จึงอาจจำแนกการพัฒนาบุคคลตามลักษณะของความมุ่งหมายได้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร (Institutional objectives) เป็นความมุ่งหมายในแง่ส่วนรวม อาจได้แก่การพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด จัดวางมาตรฐานในการทำงาน ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์กร ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เป็นต้น

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee objectives) เป็นความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ได้ดียิ่งขึ้น พัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน เป็นต้น

จากความมุ่งหมายทั้ง 2 ประการข้างต้น การพัฒนาบุคคลที่ดีนั้นควรจัดการให้มีการตอบสนองทั้งความมุ่งหมายส่วนบุคคล และความมุ่งหมายขององค์กรไปพร้อมกับการพัฒนาบุคคลให้ไปในทิศทางเดียวกันซึ่งเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย

และมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้หลากหลาย Harbison และ Myers (1964) กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลว่า "เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความรู้ (Knowledge) ฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacities) ของบุคคลทั้งหมดของสังคมในสังคมหนึ่ง หรือการพัฒนาบุคคลคือกรรมวิธีในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และท่าทีต่าง ๆ (Civil Service Training, 1941) ส่วนกัลยาภรณ์ หมั่นนิกร (2528) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ 3 ประการ กล่าวคือ

ประการแรก การพัฒนาบุคคลหมายถึงกระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานตลอดจนเป็นการช่วยเสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์การ

ประการที่ 2 เป็นการให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลเป็นการฝึกอบรม ดังนั้น การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนในขอบเขตทางการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

ประการที่ 3 เป็นการให้ความหมายการพัฒนาบุคคลควบคู่ไปกับการฝึกอบรม คือ เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญให้พนักงานในองค์การซึ่งทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานอย่างถาวร

ถึงแม้ว่า การพัฒนาบุคคลจะมีความหมายบางส่วนที่คล้ายคลึงกับความหมายของการฝึกอบรมก็ตาม แต่ก็อาจชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการพัฒนาบุคคลกับการฝึกอบรมได้ใน 4 ด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนา

ลักษณะความแตกต่าง	การฝึกอบรม	การพัฒนา
วิธีการ-กระบวนการ	วิธีการ	กระบวนการ
จุดเน้นหนัก	งานในปัจจุบัน	งานในอนาคต
กิจกรรมการเรียนรู้	กำหนดรูปแบบอย่างเป็นทางการ	เป็นรูปแบบอย่างเป็นทางการ น้อยมาก
ระดับพนักงาน	ใช้กับระดับพนักงาน	ใช้กับนักบริหาร

ที่มา : คณีย์ เทียนพุด, (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 21.

การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทักษะและวิธีการทำงานของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรและต่อตัวพนักงานเองสามารถสรุปความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาบุคคลในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ทำให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ถูกวิธี และนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ไปใช้แก้ไขข้อบกพร่อง ลดความสิ้นเปลือง และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานล่าช้าลงได้
2. ช่วยลดความเสียหายที่เกิดจากการทำงานและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้
3. ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น เกิดการประสานงานภายในดีขึ้น
4. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการที่จะต้องคอยให้คำแนะนำหรือตอบคำถามต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
5. เป็นการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

6. ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความคิดใหม่ ๆ และทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

7. เป็นการช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง เพราะเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และลดเวลามากกว่าที่จะต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

8. เป็นการแนะแนวทางในความเจริญก้าวหน้าของบุคคลหนึ่ง เพราะจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายเพื่อความก้าวหน้า (กัลยากรณ์ หมั่นนิกร, 2528 ; อรุณ รักรธรรม, 2537)

จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนานั้น มีลักษณะของส่วนที่แตกต่างกันไปดังที่แสดงไว้แล้วข้างต้นนั้น สามารถเขียนสรุปออกมาเป็นตารางเปรียบเทียบของความแตกต่างทั้ง 3 ตัวได้ดังนี้

ตารางแสดงความแตกต่างระหว่าง การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

กิจกรรม	จุดเน้น	การพิจารณา เชิงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	อัตราการเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของ ผู้ดำรงตำแหน่ง	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	งานในอนาคตซึ่ง แต่ละคนต้อง เตรียมศึกษาไว้	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	จากการปฏิบัติงาน ที่จะต้องทำใน อนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คนและงานหรือ กิจกรรมขององค์ การในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยากมาก	สูง

ที่มา : อรุณ รักรธรรม, (2537). การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม.

กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยจิตพัฒนาบริหารศาสตร์, หน้า 5.

2.6 การฝึกอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพนี้ ต่างก็มีจุดกำเนิดร่วมกับการใช้แรงงาน แม้คำว่า “การฝึกอาชีพ” จะเป็นคำคุ้นหูของคนทั่วไปในปัจจุบันแต่ความจริงการฝึกอาชีพ มีวิวัฒนาการพร้อมกับการใช้แรงงานของมนุษย์ ทันทีที่มนุษย์ต้องสู้เพื่อการดำรงชีพ การให้การศึกษาในเมืองต้น ได้แก่ การถ่ายทอด หรือสอนให้สมาชิกในครอบครัวสามารถล่าสัตว์ เลี้ยงคู่สัตว์เลี้ยง และการไถพรวนดิน การเย็บปักถักร้อย กิจกรรมเหล่านี้มีมาแต่บรรพบุรุษ การเรียนรู้ด้านอาชีพเหล่านี้ อาจเกิดจากการสังเกต การเลียนแบบ ตลอดจนการถ่ายทอดจากผู้รู้ ซึ่งส่วนใหญ่จะได้แก่สมาชิกในครอบครัว กล่าวไว้ว่าในสมัยศักดาบรรพนั้น การฝึกอาชีพเป็นวงจรของกิจกรรมในครอบครัว (Charles A Prosser and Thos H.Quigly, 1949 : 3)

บทบาทของการฝึกอาชีพได้ทวีความสำคัญ เมื่อเกิดการขยายตัวของความเป็นเมืองและการค้า ที่เป็นเช่นนี้เพราะสาเหตุทั้งสองประการทำให้การเลี้ยงชีพเริ่มเปลี่ยนไปสู่ระบบการค้ามากขึ้นประกอบกับการซับซ้อน ของระบบทำให้ครอบครัวไม่สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อการดำรงชีพทุกกิจกรรมได้อีกต่อไป ในช่วงนี้เองที่การฝึกอาชีพเริ่มขยายตัวออกจากครอบครัวโดยผู้ประสงค์จะใช้วิชาชีพของตนเพื่อสร้างประโยชน์ทางการค้า เริ่มจำเป็นต้องอาศัยแรงงานนอกเหนือจากสมาชิกครอบครัวเพื่อสร้างผลผลิต สำหรับการแลกเปลี่ยนกับผลผลิตของบุคคลอื่นหรือเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินตรา แม้ว่ากลุ่มเป้าหมายของผู้ฝึกอาชีพจะเริ่มเพิ่มจำนวนมากขึ้น แต่วิธีการให้การศึกษาและอบรมยังคงมีลักษณะไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก ยังเป็นการถ่ายทอดที่คงลักษณะดั้งเดิม กล่าวคือ

1. การฝึกหัดยังคงไม่มีการจัดวางระบบ การฝึกหัดยังเป็นขั้นตอน
2. สถานที่ฝึกหัดและสถานที่ทำงานยังคงเป็นสถานที่เดียวกัน การฝึกหัดและการทำงานจริงดำเนินไปพร้อม ๆ กัน
3. กลุ่มผู้ฝึกหัดยังคงมีจำนวนน้อย หรือการถ่ายทอดยังคงเป็นแบบตัวต่อตัว หรือกับกลุ่มบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ และสมาชิกในครอบครัวหรือเครือญาติยังคงเป็นกลุ่มผู้ฝึกหัดที่สำคัญ
4. อย่างไรก็ตาม ในศูนย์กลางทางการค้าใหญ่ ๆ การฝึกทักษะบางประเภทเริ่มกระทำอย่างเป็นระบบ โดยผ่านระบบของช่างฝึกหัด (Apprenticeship)

การปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปถือเป็นช่วงเปลี่ยนแปลงของการฝึกอาชีพครั้งสำคัญ ทั้งนี้เพราะปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้นำไปสู่ความจำเป็นหลายประการ โดยเฉพาะการขยายตัวของระบบโรงงาน ซึ่งเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว การทำงานของโรงงานต้องอาศัยเครื่องจักรและระบบการทำงานที่เป็นขั้นตอน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ที่มีทักษะเพื่อควบคุม ดังนั้น จึงมีการริเริ่มที่จะให้มีสถาบันเฉพาะเพื่อทำหน้าที่ฝึกทักษะทางอาชีพให้กับบุคคลกลุ่มนี้ โดยประเทศเยอรมันถือเป็นประเทศผู้นำในด้านนี้ด้วยเหตุผลที่ประเทศมีทรัพยากรที่จำกัดและต้องการแข่งขันกับการเป็นผู้นำทางการค้าของ สหราชอาณาจักร ความพยายามในการฝึกอาชีพในยุคแรกได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) คุณค่าของประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของการฝึกอาชีพ
- 2) การสร้างระบบการฝึกที่ดีที่สุดแก่กลุ่มผู้รับการฝึก โดยใช้ระยะเวลา น้อยที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มจำนวนของแรงงานฝีมือของประเทศ เมื่อสิ้นสุดศตวรรษที่ 19 ระบบการฝึกอาชีพของเยอรมันก็ได้รับการนำไปใช้ในประเทศต่าง ๆ (Grant Venn and Theodor Marchere, jr, 1964 : 38-39)

จากที่กล่าวมาแล้วแสดงให้เห็นว่า การฝึกอาชีพเป็นสิ่งที่กำเนิดขึ้นพร้อมกับการใช้แรงงานของมนุษย์เพื่อการเลี้ยงชีพ และแม้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การผลิตเพื่อการค้าแล้ว แต่การพัฒนามิใช่เป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง แต่เป็นการริเริ่มจากภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากแรงงาน นอกจากนั้นจากกรฝึกอาชีพในระยะแรกส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในสถานที่เฉพาะแยกจากโรงเรียนซึ่งทำการสอนวิชาสามัญทั่วไป

พัฒนาการของการอาชีวศึกษาและการอบรมอาชีพในสหรัฐอเมริกา มีทิศทางที่ตรงข้ามกับในยุโรป กล่าวคือขณะที่ยุโรปการฝึกอาชีพและอาชีวศึกษามีจุดกำเนิดจากองค์กรทางอาชีพ และนำไปสู่การให้การศึกษาอย่างเป็นระบบในสถานับการศึกษาในภายหลัง แต่การอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพของอเมริกาได้เริ่มต้นมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบในสถานับการศึกษาก่อน และที่สำคัญคือเริ่มจากระดับอุดมศึกษาดังที่ เวนน (Grant Venn, 1964 : 46) ได้ให้เหตุผลไว้ข้อหนึ่งของปรากฏการณ์นี้คือ “ในยุคแรกของการพัฒนาจนถึงช่วงท้ายของศตวรรษที่ 19 นั้น วิทยาลัย (Colleges) ต่าง ๆ ได้รับนักศึกษาในวัยหนุ่มสาวซึ่งปรารถนาจะเรียนรู้ทักษะระดับกลางซึ่งเป็นความต้องการของสังคมในยุคนี้ เมื่อพิจารณา

ในแง่ช่วงอายุของนักศึกษา หลักสูตร ระดับการสอน แล้วจะเห็นว่าวิทยาลัยที่ได้รับเงินสนับสนุน ในขั้นแรกนั้นทำหน้าที่คล้ายคลึงกับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สอนความรู้และทักษะทั้งในเชิงสามัญและวิชาชีพ (Comprehensive schools) ในปัจจุบัน

ภายหลังเมื่อการศึกษาทางอาชีพของวิทยาลัยต่างๆ ได้ยกระดับสูงขึ้นจึงทำให้เกิดช่องว่างของการฝึกความรู้และทักษะในระดับกลาง (ที่วิทยาลัยต่าง ๆ ได้เคยปฏิบัติอยู่ในระยะแรก) ในช่วงนี้เองที่บทบาทของการอาชีวศึกษาในระดับโรงเรียนมัธยมได้เริ่มขยายตัว โดยเฉพาะในโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นตามแนวคิดของการฝึกหัดฝีมือ (Manual training school) ซึ่งมุ่งที่จะให้การฝึกหัดฝีมือดีสร้างความสามารถด้านเครื่องยนต์กลไก ขณะที่การเรียนการสอนแบบดั้งเดิมช่วยสร้างปัญญา (Grant Venn, 1964 : 48-49) โดยในส่วนของ การฝึกฝีมือ นั้นอาศัยแนวทาง 3 ประการ ที่จะช่วยให้การฝึกฝีมือสอดคล้องกับโลกความจริงมากที่สุด กล่าวคือ

- 1) การจัดตั้งโรงเรียนในพื้นที่อุตสาหกรรม
- 2) การกำหนดให้นักเรียนต้องมีการฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งแนวทางทั้ง 2 ประการข้างต้นใช้ไม่ได้ผลมากนัก แต่วิธีการที่สามประยุกต์จากตัวอย่างในประเทศสวีเดนกลับมีความเหมาะสมกว่า
- 3) การสร้างโรงฝึกงานขึ้นในโรงเรียน การเรียนการสอนในลักษณะนี้ช่วยปูทางการอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเวลาต่อมา ปราบกฎการณ์ของการอพยพชาวยุโรป ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีระหว่างและหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนต่อการขยายตัวของกรอบอาชีพในปัจจุบัน

ประเด็นสำคัญที่เวนนได้ชี้ให้เห็นคือ การพัฒนาของการฝึกอาชีพและการอาชีวศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้เกิดควบคู่ไปกับระบบการศึกษาสามัญ เพราะปัจจัยอื่น ๆ ไม่เอื้ออำนวยให้วิธีการอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ระบบลูกจ้างฝึกหัด การจัดการโดยนายจ้าง องค์กรทางศาสนาไม่รุดหน้าเท่าที่ควร ดังนั้น จึงเป็นพัฒนาการที่แตกต่างไปจากในทวีปยุโรปซึ่งได้กล่าวมาแล้ว

การศึกษาวิชาชีพหรือการฝึกอาชีพ เป็นกรเตรียมประสบการณ์ในการทำงานให้กับผู้เรียน ให้มีความรู้ และทักษะตามสาขาวิชาชีพของตน ซึ่งระดับความสามารถหรือทักษะดังกล่าว จะพิจารณาได้จากความสำเร็จขั้นสุดท้ายคือ ผลงาน ดังนั้นใน

กระบวนการเรียนการสอนจึงเน้นการพัฒนาทักษะในวิชาชีพยิ่งกว่าส่วนอื่น ๆ (Gallington, 1978 : 22) และนิพนธ์ บุญญาสัย (2533 : 3) ได้กล่าวว่าความสามารถและทักษะในวิชาชีพดังกล่าวนี้ ผู้เรียนจะต้องมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นสำคัญ ส่วนประเทศไทยจะใช้วิธีการฝึกอาชีพอย่างไรนั้นต้องคำนึงถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของแต่ละประเทศ

หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการฝึกอาชีพนอกระบบโรงงาน มีหลายหน่วยงาน ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งจัดการฝึกอาชีพในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับภาค 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานระดับจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศ, กรมการศึกษานอกโรงเรียน จัดการศึกษาและฝึกอาชีพในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดต่าง ๆ, กรมอาชีวศึกษาจัดการฝึกอาชีพระยะสั้นในโรงเรียนสารพัดช่างและในวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งจะกระจายกันอยู่ในแต่ละภูมิภาค ทั้งนี้ไม่รวมโรงเรียนที่เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรเฉพาะ ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน และกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ ซึ่งการฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียนนี้จัดเป็นการพัฒนากำลังคนในระดับกึ่งฝีมือ (Semi - Skilled) หรือระดับพื้นฐาน และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็วและมีเทคโนโลยีสูงขึ้น ทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียนเหล่านี้ต้องปรับการพัฒนากำลังคนให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนากำลังคนในระดับช่างฝีมือ (Skilled) หรือระดับกลาง และต้องพัฒนากำลังคนระดับสูงต่อไป

2.7 แนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์สังคมของการฝึกอาชีพ

คำว่า “การฝึกอาชีพ” เป็นสิ่งที่สะท้อนมิติทางเศรษฐศาสตร์อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพราะแสดงนัยถึงการฝึกฝน หรือศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพสร้างผลผลิตสำหรับการดำรงชีวิต การฝึกฝนทักษะเหล่านี้แตกต่างจากการศึกษาในระบบแบบดั้งเดิมซึ่งมิได้ให้ความสำคัญกับการสร้างผลผลิตในเชิงเศรษฐศาสตร์โดยตรง ตลอดจนพิจารณาถึงการศึกษาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาความจริง คณิตศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ตลอดจนศิลปศาสตร์แขนงต่าง ๆ จะพบว่าจุดมุ่งหมายมิได้เป็นไปเพื่อฝึกฝนทักษะเพื่อการเลี้ยงชีพ แต่เป็นไปเพื่อความงอกงามทางสติปัญญา และการสร้างสุนทรียภาพเป็นสำคัญ โดยพื้นฐานแล้วคุณค่าของการฝึกอาชีพจึงเป็นเรื่องทางเศรษฐศาสตร์โดยตรง

เศรษฐศาสตร์เป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมปัญหาต่าง ๆ และเป็นพื้นฐานของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะกำลังแรงงาน ในด้านการผลิต ผลผลิตจะมีคุณภาพสูงหรือต่ำมีปริมาณมากหรือน้อย มีต้นทุนถูกหรือแพงเพียงใดนั้น สาเหตุประการหนึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณ ความสามารถ และมีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นเศรษฐกิจในระบบอุตสาหกรรมมากกว่าระบบเกษตรกรรมเหมือนในอดีต กำลังแรงงานที่ใช้ในการผลิตจึงมีความต้องการช่างฝีมือ (Skilled labor) ที่ขาดทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงานเป็นจำนวนมาก เมื่อเกิดความแตกต่างทางความต้องการอย่างชัดเจนเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชากรโดยรวม และยังกระทบไปถึงระบบสังคมอีกด้วย (ชลินทร์ อมรธรรม, 2505) ด้วยเหตุผลนี้ รัฐบาลจึงมีความสนใจและได้วางแผนงานหลายประการเพื่อปรับปรุงให้แรงงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น และก่อประโยชน์ให้กับเศรษฐกิจของชาติมากที่สุด แผนงานดังกล่าว นอกจากจะเป็นการจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน การสถิติแรงงานแล้ว ยังรวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาอาชีพของประชาชน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอีกด้วย

2.8 รูปแบบการฝึกอาชีพ

ในการปฏิบัติแล้วระบบการฝึกอาชีพของแต่ละประเทศจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการนับแต่ความคลี่คลายด้านประวัติศาสตร์ การปกครอง ระบบการศึกษา ตลอดจนค่านิยมของนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ระบบการฝึกอาชีพในแทบทุกประเทศมักจะแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ คือ

1) การฝึกอาชีพโดยนายจ้าง ซึ่งตามประวัติศาสตร์ได้แสดงให้เห็นแล้วว่าเป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นก่อน และยังคงความสำคัญมาจนปัจจุบัน (รวมทั้งในอนาคต) ทั้งนี้เพราะนายจ้างเป็นกลุ่มที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพรูปแบบนี้อาจบังเกิดขึ้นในสถานประกอบการ หรือโดยการจัดของสมาคมการค้าต่าง ๆ

2) การฝึกอาชีพโดยสถาบันการศึกษา การคลี่คลายของระบบนี้ได้เข้ามารองรับความต้องการของอุตสาหกรรมที่เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนเป็นการสร้างระบบการฝึกที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่เปิดโอกาสแก่ประชากรของประเทศ รูปแบบการฝึกประเภทนี้เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาของประเทศ อันได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ

3) การฝึกอาชีพโดยสถาบันเฉพาะ สำหรับประชากรกลุ่มที่จะต้องการออกจากการศึกษาก่อนวัยอันควรและยังขาดทักษะในการประกอบอาชีพนั้น จำเป็นจะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกหรืออบรมอาชีพให้กับบุคคลเหล่านี้ก่อนจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน สถาบันเฉพาะเหล่านี้ยังเกี่ยวข้องกับพัฒนาทักษะของแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในแทบทุกประเทศจะพบว่าหน้าที่นี้เป็นของกระทรวงแรงงาน

4) การฝึกอาชีพโดยลูกจ้าง ในหลายกรณีจะพบว่าลูกจ้างจะรวมตัวกันเพื่อจัดหลักสูตรฝึกอาชีพในกลุ่มลูกจ้างด้วยกันเองผู้รับผิดชอบสำคัญในรูปแบบนี้คือสหภาพแรงงาน

ในแต่ละประเทศจะมีความผสมผสานของรูปแบบต่าง ๆ เช่นนายจ้างอาจเป็นผู้สนับสนุนสถาบันการศึกษาของรัฐ เพื่อให้ทำการสอนอาชีวศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมหนึ่ง ๆ หรือหลักสูตรหรือแผนกการพัฒนาฝีมือแรงงานอาจกำหนดจากองค์กรที่มีองค์ประกอบจากนายจ้างร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ในส่วนนี้จะนำเสนอระบบการฝึกอาชีพของประเทศที่สำคัญของประเทศ อันได้แก่ เยอรมัน, ญี่ปุ่น (ซึ่งเป็นต้นแบบของการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย)

การจัดการฝึกอาชีพ เพื่อเตรียมกำลังคนออกไปประกอบอาชีพนั้นมีหลายรูปแบบซึ่งอาจสรุปรวมรูปแบบของการฝึกงานอาชีพได้เป็น 3 แบบด้วยกันคือ

แบบที่ 1 จัดฝึกอาชีพในสถานศึกษาแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ โดยรูปแบบนี้พบมากในสถาบันการศึกษาและฝึกอาชีพที่มีมาแต่ดั้งเดิม เช่น การจัดการอาชีวศึกษาของกรมอาชีวศึกษาทั้งที่เป็นวิทยาลัยช่างกล วิทยาลัยเทคนิคของทางราชการและของภาคเอกชน

แบบที่ 2 จัดในสถานศึกษาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ โดยส่วนหนึ่งของการฝึกปฏิบัติจะส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ โดยรูปแบบนี้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน จัดดำเนินการมาโดยตลอดในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เมื่อจบการฝึกในสถาบันฯ แล้ว จะต้องส่งฝึกงานในสถานประกอบการอีก 2 - 4 เดือน จึงจะถือว่าผ่านการฝึกตามหลักสูตรของสถาบันฯ ได้

แบบที่ 3 จัดในลักษณะของนักศึกษาฝึกหัด โดยเรียนทฤษฎีในสถานศึกษา และฝึกปฏิบัติส่วนใหญ่ในสถานประกอบการ บุคลากรนั้นเป็นบุคลากรของสถานประกอบการรูปแบบนี้เป็นที่รู้จักกันว่าเป็นการฝึกในระบบทวิภาคี หรือช่างฝึกหัด (Dual

System) ในปัจจุบันมีเพียง 3 แห่งที่จัดการฝึกตามรูปแบบนี้ คือสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่ได้จัดโครงการช่างฝึกหัดในลักษณะของโครงการต้นแบบตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 เป็นต้นมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ จังหวัดสงขลา กรมแรงงาน ได้จัดฝึกอาชีพตามรูปแบบนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2530 และวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงจันทบุรีอยุธยา กรมอาชีวศึกษา เริ่มจัดระบบนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันในโครงการช่างฝึกหัดไทย-เยอรมัน (Thai-German Apprentice Training) ซึ่งต่อมาได้ขยายการดำเนินงานโครงการช่างฝึกหัดนี้ไปยังวิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม

การจัดการศึกษาและฝึกอาชีพทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าวต่างมีจุดแข็งจุดอ่อนแตกต่างกันไปตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอาชีพของประเทศต่างๆ ทั่วโลกทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วทางอุตสาหกรรม และประเทศที่กำลังพัฒนาหลายแห่งต่างก็จัดทั้ง 3 รูปแบบควบคู่กันไป จะแตกต่างกันเฉพาะในด้านจำนวนและสัดส่วนรวมทั้งกลยุทธ์วิธีการจัดการเรียนการฝึกเท่านั้น

การจำแนกรูปแบบของการฝึกงาน อาจจำแนกตามเวลาที่ใช้ในการฝึกงาน เป็น 2 ประเภท คือ การฝึกงานในเวลาราชการ และการฝึกงานนอกเวลาราชการ ดังนี้ (วิธีกฎหมาย, 2528 : 69)

1. ในเวลาราชการ (Full-time Course) เป็นหลักสูตรที่เรียนตามปกติในโรงเรียนหรือวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งจัดการฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นแบบ on-the-job training ถือเป็นขบวนการเรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงานจริง จากคนงาน หัวหน้างาน ผู้ชำนาญพิเศษ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรม ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำการทำงานให้กับผู้เรียนทางช่างเทคนิคเพื่อให้มีความรู้ความชำนาญ และความสามารถในการทำงานมากขึ้น วิธีการจัดการฝึกงานอาจจัดตามช่วงเวลา ดังนี้

1.1 จัดฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียน โดยใช้ระยะเวลาสั้น ๆ วิธีนี้เป็นที่นิยมนัก

1.2 จัดการฝึกงานควบคู่ไปกับการเรียน อาจเป็นบางเดือน หรือตลอดภาคเรียนอาจฝึกงานในช่วงเช้าแล้วกลับมาเรียนในตอนเย็นก็ได้ วิธีนี้จะจัดก่อนการเรียนปีสุดท้ายของการศึกษา หลักสูตรนี้เรียกว่า Sandwich Course

2. นอกเวลาราชการ (Part-time Course) เป็นหลักสูตรที่เรียนนอกเวลาปกติ ในโรงเรียนเทคนิค ซึ่งแบ่งเป็น 3 แบบคือ

2.1 หลักสูตรเรียนในวันหยุด (Day-release Course) จัดขึ้นสำหรับผู้ที่มิงาน ทำเต็มเวลาทั้งวัน ผู้เรียนจะเรียนในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ และในตอนเย็นหลังจากเลิก งานอีกหนึ่งหรือสองต่อสัปดาห์ หลักสูตรนี้ได้จัดขึ้นในประเทศสิงคโปร์

2.2 หลักสูตรแบบ Block Release เป็นหลักสูตรที่กำหนดให้ผู้เรียนที่จะออก ฝึกงานได้เรียนวิชาต่าง ๆ ที่จำเป็นให้อบรมภายในเวลาจำกัด เพื่อให้มีระยะเวลาว่างช่วงหลังติด ต่อกันยาวนานพอที่จะฝึกงานได้ กลุ่มผู้เรียนจะฝึกงานหมุนเวียนกันไป

2.3 หลักสูตรเรียนภาคค่ำ (Evening Course) คล้ายกับหลักสูตรในข้อ 2.1 แต่เปลี่ยนเวลาเรียนเป็นตอนค่ำ ตามหรือสี่ครั้งต่อสัปดาห์

2.9 ระยะเวลาของการฝึกอาชีพ

ในการเตรียมแรงงานสำหรับประกอบอาชีพ นิคม จันทรวิฑูร (2511) ได้ แบ่งระยะต่างๆ ของการฝึกอาชีพออกเป็น 5 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาทั่วไป (General education) เป็นระยะที่มุ่งสร้างบุคคล ให้มีทักษะ เบื้องต้นเกี่ยวกับการอ่าน การเขียน การคำนวณ ความรู้ความเข้าใจทาง วิทยาศาสตร์และทางสังคม เพื่อสร้างท่าที ทักษะและทัศนคติในทางที่เหมาะสม

ระยะที่ 2 การศึกษาก่อนประกอบอาชีพ (Pre-occupation education) ระยะนี้ นอกจากจะมุ่งให้ผู้รับการศึกษารับความรู้เช่นเดียวกับ ระยะที่ 1 แล้วยังให้มีความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับอาชีพ ความต้องการ และโอกาสในการประกอบอาชีพแต่ละอย่างด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็น การวางพื้นฐานหรือวางแนวทางให้บุคคลสามารถรับการฝึกอาชีพหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง เฉพาะอย่างได้ในโอกาสต่อไป

ระยะที่ 3 การฝึกก่อนเข้าทำงาน (Job entry training) คือการฝึกให้แก่ผู้ที่ พร้อมจะรับการฝึกทั้งด้านความรู้และทักษะสำหรับงาน และอาชีพแต่ละอย่างโดยเฉพาะ รวมถึงการให้การฝึกภายในโรงงาน ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ประการด้วยกัน คือ

- 1) ฝึกให้รู้เกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานในสถานประกอบการ
- 2) ให้ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพเฉพาะอย่างในห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ
- 3) ให้การศึกษาเพิ่มขึ้นในขั้นต่อไป

ระยะที่ 4 การฝึกยกระดับและฝึกซ้ำเพื่อปรับปรุงฝีมือ (Upgrading training and career long retraining) เพื่อให้บุคคลได้รับการฝึกเพิ่มเติม โดยมีความมุ่งหมาย 3 ประการ คือ

- 1) พัฒนาความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น
- 2) ปรับปรุงความรู้ ความชำนาญในการอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในฝีมือใหม่ อันเป็นผลจากการพัฒนาทางด้านเทคนิค
- 3) ให้มีทักษะใหม่เพื่อเปลี่ยนงาน

ระยะที่ 5 การศึกษาและฝึกเฉพาะอาชีพ (Occupationally specialised education and training) เป็นการให้การศึกษาในวิชาชีพเฉพาะอย่างที่ต้องใช้เวลานานเป็นพิเศษ

บทที่ 3

รูปแบบของการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทยที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน ส่วนมี แนวความคิดและรูปแบบที่ดัดแปลงมาจากต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นในรูปของการให้ ความช่วยเหลือด้านต่างๆ จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หรือการถ่ายทอด ลักษณะและวิธีการฝึกอบรมมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ ซึ่งพบได้ในองค์กรธุรกิจเอก ชนโดยทั่วไป การฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย ก็ได้ดำเนินการมาในแนวทาง นี้ คือในระยะแรกเริ่มองค์การสหประชาชาติ (UNDP) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ความช่วยเหลือในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ขึ้นในกรมแรง งานได้จัดส่งผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพช่วงต่าง ๆ เข้ามาให้คำแนะนำในการกำหนดรูปแบบวิธี การฝึก ตลอดจนการกำหนดหลักสูตร และวิธีการฝึก ต่อมาในระยะใกล้เคียงกับรัฐบาลอิส ราเอลได้เข้ามาช่วยจัดตั้งศูนย์พัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก (Training Aid Center) ขึ้นในสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ และเมื่อมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานระดับภาคขึ้นใน ภูมิภาครัฐบาลญี่ปุ่นได้เข้ามาให้ความช่วยเหลือในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ขึ้นที่จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดอุบลราชธานี ก็ได้นำเข้ารูปแบบ และวิธีการฝึกของญี่ปุ่นเข้ามา และรัฐบาลเยอรมันได้เข้ามาให้ความช่วยเหลือในการจัดตั้ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ ขึ้นที่จังหวัดสงขลา ก็ได้นำเข้ารูปแบบและวิธีการฝึกของ เยอรมันเข้ามาใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้นำเอาการฝึกระบบทวิภาคี (Dual System) ซึ่งเป็น ระบบการฝึกที่ร่วมมือกันระหว่างสถาบันการฝึกอาชีพของรัฐกับโรงงานอุตสาหกรรมของ ภาคเอกชน เข้ามาทดลองใช้เป็นครั้งแรกพร้อม ๆ กับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ นครเหนือ (KMUT) ต่อมาระบบนี้ได้ขยายผลใช้กันมากในกรมอาชีวศึกษา ดังนั้น การ ศึกษาลักษณะรูปแบบของการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดดำเนินการในประเทศต่าง ๆ จะ สามารถเข้าใจแนวความคิด รูปแบบลักษณะที่เด่นชัดของการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้ โดยในการศึกษาครั้งนี้ ได้ยกกรณีตัวอย่างการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศที่ พัฒนาแล้ว 3 ประเทศ คือสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเยอรมัน ซึ่งประเทศดัง

13.05.6

เลขเรียกหนังสือ.....	2540
เลขทะเบียน.....	5657
วันที่.....	10 มิ.ย. 2545

กล่าวจะมีรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างกันออกไป ตามประเภทของแรงงานและความต้องการแรงงานในประเทศนั้น ๆ เป็นหลัก

3.1 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในเยอรมัน

การฝึกอาชีพเป็นงานหลักของการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศเยอรมัน มีการดำเนินการโดยเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ภายใต้การควบคุมและสนับสนุนของสมาคมการค้าและอาชีพ มีการดำเนินการฝึกปฏิบัติด้วยของจริงในโรงงานอุตสาหกรรม และมีระยะเวลาการฝึกที่กระทำต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่งผู้ทำงานในด้านอุตสาหกรรมและช่างฝีมือทุกประเภท จำเป็นต้องผ่านระบบการฝึกอาชีพและผลิตภัณฑ์ของเยอรมันก็เป็นที่ยกย่องทั่วโลกเช่นกัน

การฝึกอาชีพในประเทศเยอรมัน (The Federal Minister for Education and Science, 1992 : 1-50 and Leonard Cantor, 1989 : 95-115 อ้างใน สุรพล ปธานวนิช. และ อัญชลี ก้อคงคา, 2539) ได้ศึกษาไว้ว่า รูปแบบการฝึกอาชีพในประเทศเยอรมันมีจุดเด่นที่เป็นที่รู้จักกันในนามของ “ระบบทวิภาค (dual system)” ซึ่งมีความผสมกลมกลืนของโลกการศึกษาและโลกการทำงานอย่างแนบแน่น โดยหลักการแล้วระบบนี้กำหนดให้ นักเรียน หรือนักศึกษาในสายอาชีพต้องฝึกงานจริงในสถานประกอบการควบคู่ไปกับการเรียนในสถานศึกษา โดยสาระสำคัญของระบบนี้คือ

1. สาขาวิชา สาขาวิชาที่กำหนดให้ต้องทำการฝึกด้วยระบบนี้ปัจจุบันมี 375 สาขา ครอบคลุมอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ทั้งอุตสาหกรรมการเกษตรและอื่น ๆ เช่น อาชีพชาวไร่ร่อน ช่างเซรามิก ก่อสร้าง ช่างไม้ ช่างพิมพ์ ช่างโลหะ ฯลฯ ส่วนอาชีพที่ไม่อยู่ในข่ายของระบบนี้ได้แก่ การฝึกอาชีพด้านสาธารณสุข และให้บริการสังคม เป็นต้น การใช้สถานประกอบการเป็นสถานที่ฝึกนั้นยังมีความสำคัญในแง่ที่ว่า นักศึกษาจะสามารถฝึกปฏิบัติในสภาพจริงกับเครื่องมือและเครื่องจักรที่ทันสมัยเสมอ

2. ข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานที่ฝึก ฝ่ายแนะแนวอาชีพของศูนย์จัดหางานจะเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญที่จะแจ้งให้ทราบว่า สถานประกอบการใดบ้างที่มีความประสงค์

จะรับนักศึกษาฝึกงาน นอกจากนั้นการประกาศตามสื่อมวลชน ญาติ และเพื่อนถือเป็น แหล่งข้อมูลที่สำคัญ

3. **ข้อตกลงการฝึก** ผู้สนใจจะติดต่อกับสถานที่ฝึกหากสถานประกอบการตกลงรับนักศึกษาผู้สนใจเข้าฝึกก็จะทำข้อตกลงการฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน วัตถุประสงค์ ค่าตอบแทน ระยะเวลา วันหยุด ฯลฯ

4. **ระยะเวลา** โดยพื้นฐานแล้ว กฎหมายกำหนดระยะเวลาไว้ 2 - 3 ปี โดยในแต่ละสัปดาห์ ผู้ฝึกจะกลับไปศึกษาในโรงเรียน 1-2 วัน

5. **เนื้อหาของฝึก** ในปีที่ 1 จะเป็นการฝึกในมุมมองกว้างของอาชีพต่าง ๆ ส่วน ในปีที่ 2 และ 3 จะฝึกให้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นอกจากนั้นการฝึกยังมุ่งที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างประหยัด วิธีการคิด ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม การติดต่อกับลูกค้า และผู้ผลิตวัตถุดิบ ฯลฯ

6. **ผู้รับผิดชอบ** สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ แต่ละสถานประกอบการจะเป็นผู้รับผิดชอบการฝึกด้วยตนเอง ส่วนสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก อาจจำเป็นต้องจัดหลักสูตรการฝึกร่วมกัน เพื่อช่วยให้เกิดการใช้ประโยชน์จาก ครูฝึก และเครื่องมือ เครื่องจักร ฯลฯ อย่างประหยัด สำหรับครูฝึกจะเป็นบุคคลที่สอบผ่านการฝึกเป็นครูฝึก (Master's examination) หรือได้รับประกาศนียบัตรในสาขาช่างที่ฝึกสอน หรือหากเป็นวิชาชีพด้านศิลปศาสตร์ก็จะต้องเป็นผู้มีใบอนุญาตในการประกอบวิชาชีพนั้น ในปี ค.ศ.1988 มีผู้ลงทะเบียนเป็นครูฝึกทั้งสิ้นเกือบ 700,000 คนทั่วประเทศ นอกจากนั้นในแต่ละพื้นที่จะมีสภาอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม สมาคมกฎหมาย ฯลฯ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ (Competen Bodies) เพื่อตรวจสอบ ให้คำแนะนำการฝึกอาชีพ ขณะที่ในระดับสาธารณรัฐ จะมีกรมการกลาง ซึ่งมีองค์ประกอบแบบไตรภาคี เป็นผู้กำหนดนโยบาย

7. **ค่าใช้จ่าย** สถานประกอบการจะเป็นผู้รับภาระทั้งหมด (ยกเว้นกลุ่มพิเศษ เช่นคนพิการ ซึ่งรัฐจะให้การสนับสนุน) ซึ่งอาจเป็นเงินรวมถึง 23,000 ล้านดอลลาร์ อย่างไรก็ตามค่าใช้จ่ายจำนวนนี้จะสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ซึ่งเท่ากับว่ารัฐเป็นผู้รับภาระทางอ้อม

8. **การสำเร็จการฝึก** ผู้ฝึกจะต้องทำการสอบเพื่อจบการฝึก ภายหลังจากสำเร็จการฝึกอาชีพจะไม่มีข้อผูกพันให้ต้องทำงานในสถานประกอบการแห่งนั้น เว้นแต่จะได้ตกลงกัน แต่จากสถิติพบว่า ร้อยละ 48 ของผู้เข้าฝึก จะทำงานในอาชีพที่ได้ผ่านการฝึก โดยในจำนวนนี้ร้อยละ 41 ทำงานในสถานประกอบการที่ตนได้ฝึก ที่เหลือร้อยละ 7 จะทำงานกับบริษัทอื่น ๆ การฝึกอาชีพในระบบเยอรมัน นอกจากจะแสดงให้เห็นถึงความผสมกลมกลืนของอาชีวศึกษากับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการจริงแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของกรวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งสถานประกอบการจะกำหนดตำแหน่งขึ้นเป็นการล่วงหน้าพร้อมทั้งวางแผนการสรรหาและฝึกอบรมในระยะยาวต่อเนื่องกันไป

การฝึกอาชีพในประเทศเยอรมันแบ่งออกเป็นหลายสาขาอาชีพในสาขาช่างอุตสาหกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งหลักสูตรระยะสั้น 3 - 4 เดือน และหลักสูตรระยะยาว 2 ปี ซึ่งรัฐบาลไทยได้จัดส่งผู้เชี่ยวชาญไปร่วมสัมมนาและดูงาน ภายได้ทุน German Foundation for International Development Occupation Centre หรือที่เรียกว่า ศูนย์การพัฒนาด้ำนกำลังคนในการศึกษารั้งนี้เป็นการยกตัวอย่างการฝึกอบรมสาขาที่สถาบันฝึกครูอาชีวศึกษาทางช่างยนต์ (Internationals Institute for Berufs bildung [IFB] สถาบันแห่งนี้ประกอบด้วยห้องสมุดสาขาช่างยนต์โดยเฉพาะ ห้องเรียนช่างยนต์ด้านทฤษฎี ห้องเรียนที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ป้อนคำถามคำตอบของครูกับนักเรียน นับเป็นระบบการสอนทางช่างยนต์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนทางช่างได้ค้่มาก นอกจากนี้ยังมีการสอนโดยใช้วีดีโอจอขยายแผ่นไมโครฟิล์มประกอบการสอนอีกด้วย สถาบันแห่งนี้มีโรงฝึกงาน 12 ห้อง แบ่งเป็นสาขาต่าง ๆ เช่น โรงฝึกงานการซ่อมและโอเวอร์ฮอลเครื่องยนต์ โรงงานฝึกด้านไฟฟ้าในรถยนต์ โรงฝึกงานด้านเครื่องล่างรถยนต์ โรงฝึกงานด้านดีเซล โรงฝึกงานด้านก๊าซโซลีน โรงฝึกงานการปรับแต่งเครื่องยนต์ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และโรงฝึกงานเครื่องทดสอบแรงม้า แรงบิด ประสิทธิภาพของเบรค เป็นต้น หลักสูตรสาขาช่างยนต์นี้ใช้ระยะเวลา 6 สัปดาห์ โดยฝึกทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติทั้งวัน มีการใช้อุปกรณ์ของจริงประกอบการเรียนการสอน มีการศึกษาวิชาช่างเชื่อมโลหะแผ่น บางที่สถาบันฝึกอบรมคันคว้นและวิจัยงานเชื่อม (Institute of Welding Training and Research) ซึ่งเป็นสถาบันภาคเอกชนขึ้นตรงต่อสมาคมช่างเชื่อมแห่งเยอรมัน

(The German Society of Welding) นอกจากนี้ หลักสูตรยังประกอบไปด้วยการดูงาน การเยี่ยมชมโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองต่างๆ เช่นที่ศูนย์ฝึกอาชีพไฮพรอน เป็นศูนย์ฝึกอาชีพทางช่างยนต์ ไฟฟ้ารถยนต์มีการฝึกแบบ Dual System ซึ่งเป็นการประสานงานของภาครัฐและสถานประกอบการ (ดำรงศักดิ์ ประจงพันธ์, 2531)

เป็นที่น่าสังเกตว่า การฝึกอาชีพประเภทต่าง ๆ ในเยอรมันล้วนเป็นการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและสถานประกอบการ และยังได้รับการสนับสนุนจากสมาคมการค้าและอาชีพในสาขาต่าง ๆ จึงทำให้การดำเนินการฝึกอาชีพเป็นไปอย่างจริงจัง และบรรลุผลสูงสุด ซึ่งทำให้เยอรมันเป็นต้นแบบของการฝึกช่างอาชีพให้แก่ประเทศต่าง ๆ ตลอดมา

9.2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในญี่ปุ่น

ในปัจจุบัน ญี่ปุ่นจัดว่าเป็นประเทศผู้ผลิตสินค้าที่มีทั้งคุณภาพ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสูงประเทศหนึ่งในโลก ทั้งนี้เพราะญี่ปุ่นมีความเชื่อในเรื่องของคุณภาพและความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านกระบวนการศึกษาในสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมในองค์กรซึ่งเรียกว่าระบบ Vocational and education training [VET] ซึ่งแยกเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถและคุณภาพของปัจเจกชน ระบบการศึกษาของญี่ปุ่นในปัจจุบันเป็นระบบที่ให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้นักเรียนได้ในการศึกษาหาความรู้

2. การทำงานที่ต้องมีทั้งคุณภาพสูงและร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ เนื่องจากคนญี่ปุ่นมีความผูกพันระหว่างสมาชิกในกลุ่มอย่างเหนียวแน่น และกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก

3. การฝึกอบรมและพัฒนาที่เท่าเทียมกันและต่อเนื่อง เนื่องจากการจ้างงานในระบบญี่ปุ่นเป็นแบบตลอดชีพ การฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ถูกพิจารณาเป็นอันดับแรก

4. สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พนักงานใหม่ในองค์กรของญี่ปุ่นจะได้รับการฝึกอบรมด้านจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง และมีระเบียบวินัยสูง (ชัยทวี เสนะวงศ์, 2529) จะเห็นได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาของญี่ปุ่นจะมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาความสามารถของปัจเจกชนเป็นหลัก เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลประโยชน์แก่กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ทั้งหมด

ในการจัดการฝึกอบรมนั้น รัฐบาลญี่ปุ่นได้มีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งและบังคับใช้มาตรฐานการฝึกอบรม หรือที่เรียกว่า Training standard นั้นหมายถึงว่า ญี่ปุ่นลงทุนกับการฝึกอบรมอย่างจริงจัง และทำการตรวจสอบผลที่ได้ว่าคุ้มค่ากับจำนวนเงินที่เสียไป เพื่อเป็นระบบให้ธุรกิจและบริษัทเอกชนดำเนินการตาม ชัยทวี เสนะวงศ์ (2529) ได้เสนอการเปรียบเทียบการฝึกอบรมพนักงานในองค์กรของญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาไว้ในตาราง

การฝึกอาชีพในประเทศญี่ปุ่น (Leonard Cantor, 1985 : 1-30 อ้างใน สุรพล ปธานวนิชและอัญชลี ก้อคงคา, 2539) ได้ศึกษาไว้ว่า ระบบการฝึกของประเทศญี่ปุ่น แม้จะไม่ปรากฏความผสมกลมกลืนของอาชีวศึกษาและการฝึกในสถานประกอบการที่ชัดเจนเท่าในเยอรมัน แต่ก็นับเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประเทศไทยได้ใช้วิธีการที่คล้ายคลึงกัน ข้อแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือบทบาทของกระทรวงแรงงานที่ชัดเจนในเรื่องของการให้การฝึกอาชีพโดยตรง โดยนำหนักของงานการฝึกอาชีพแล้ว สถานประกอบการจะเป็นผู้รับผิดชอบประมาณ 3/4 ส่วน ที่เหลืออีก 1 ส่วน จะเป็นภาระงานของกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน หลักการสำคัญของความรับผิดชอบการฝึกของนักเรียน และนักศึกษา ส่วนกระทรวงแรงงานมีกลุ่มเป้าหมายหลักของการฝึกคือ ผู้ที่อยู่นอกสถานศึกษาซึ่งอาจเป็นกรณีของผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาหรือผู้ที่กำลังทำงานอยู่ก็ได้ อย่างไรก็ตามในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะบทบาทของกระทรวงแรงงานเป็นสำคัญ

1. ประเภทของการฝึก การฝึกแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลักคือ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งจะทำการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ ให้กับผู้ที่สำเร็จการศึกษาและกำลังจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประเภทที่ 2 ได้แก่ การฝึกยกระดับฝีมือ ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาฝีมือของผู้ที่

กำลังทำงานอยู่แล้วห้มีมาตรฐานสูงขึ้น และการฝึกประเภทที่ 3 คือ การฝึกอบรมใหม่ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายสำคัญได้แก่ ผู้ที่ต้องเปลี่ยนงานไปสู่สาขาอื่นที่ตนยังขาดความพร้อมด้านความรู้และทักษะ ซึ่งอาจเป็นเพราะถูกเลิกจ้างหรือจำเป็นต้องเปลี่ยนงานสู่สาขาอื่น ๆ ก็ตาม

2. ผู้รับผิดชอบ สถาบันการฝึกภายใต้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (และที่ผ่านทางรัฐบาลท้องถิ่น) ได้แก่ ศูนย์ (หรือวิทยาลัย) ฝึกอาชีพ ศูนย์พัฒนาทักษะการทำงาน และสถาบันอาชีวศึกษาซึ่งสถาบันทั้ง 3 ประเภท จะรับผิดชอบการฝึกแตกต่างกัน คือ ศูนย์ฝึกอาชีพรับผิดชอบการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ศูนย์พัฒนาทักษะการทำงานรับผิดชอบการฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอบรมใหม่ ส่วนสถาบันอาชีวศึกษาเป็นศูนย์อบรมครูฝึก นอกจากนี้ยังมีสถาบันการฝึกของภาคเอกชนที่นายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น ตามปกติกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้กำหนดหลักสูตรซึ่งระบุเนื้อหา ระยะเวลา เครื่องมือ และเครื่องจักร เพื่อให้สถาบันของรัฐ ใช้เป็นแนวทางในการฝึกอาชีพ ตลอดจนเป็นแนวทางในการให้อินนุญาติแก่สถาบันของเอกชนซึ่งการอนุญาตในหลายกรณีจะหมายถึงการให้การสนับสนุนทางทรัพยากรแก่เอกชนในการจัดการฝึกตามมา

สำหรับครูฝึกในสถาบันของรัฐนั้น มีทั้งที่ผ่านการฝึกของสถาบันอาชีวศึกษาของกระทรวงแรงงานเอง ที่สำเร็จจากมหาวิทยาลัยซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน และครูฝึกจากอุตสาหกรรมต่าง ๆ ขึ้นผ่านการทดสอบการเป็นครูฝึกแล้ว

นอกจากบทบาทของรัฐแล้ว ในประเทศญี่ปุ่นยังมีสถาบันฝึกอาชีพที่จัดตั้งขึ้นโดยบริษัทที่สำคัญ ๆ ซึ่งมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน

3. การพัฒนาหลักสูตรและอุปกรณ์การฝึก จุดเด่นประการหนึ่งของระบบการฝึกนั้นในประเทศญี่ปุ่น คือ การมีสถาบันวิจัยและพัฒนา ซึ่งจะทำหน้าที่ในการศึกษาข้อมูล และการจัดทำหลักสูตรฝึกมาตรฐาน นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางของตำรา สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ให้บริการแก่สถาบันการฝึกทั่วประเทศ

3.9 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสหรัฐอเมริกา

การพัฒนาแรงงานประเภทต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกา แบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลักคือ

1. การศึกษาภายในโรงเรียน (School)
2. การฝึกอบรมแบบเป็นทางการ (Formal training) และ
3. การฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ (Informal training)

การศึกษาในโรงเรียนจะช่วยสนับสนุนให้คนอเมริกันเรียนรู้ว่าเขาจำเป็นต้องทราบว่าจะทำงานอย่างไร ซึ่งส่วนใหญ่มีจำเป็นสำหรับพนักงานในระดับบริหารและระดับวิชาชีพ ส่วนการฝึกอบรมแบบเป็นทางการ เป็นการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยกลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมจะอยู่ในช่วงอายุ 25 ถึง 44 ปี และเป็นกลุ่มพนักงานระดับบริหาร (White-collar managers) ซึ่งแตกต่างกับการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ ที่จัดสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (Blue-collar employees) การฝึกอบรมแบบเป็นทางการมีการดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือการจัดให้สถานที่ทำงาน (Workplace training หรือ In-house training) และการจัดภายนอกสถานที่ทำงาน (Outside training) (Camevale, 1986) ส่วนการจัดฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการนั้นได้แก่ การฝึกอบรมในระหว่างทำงาน (On-the-job training) ซึ่งเป็นที่นิยมมากในธุรกิจขนาดเล็กลงของอเมริกา เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของกำลังแรงงานให้ดีขึ้นเท่ากับมาตรฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในยุคเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันไปทั่วโลก ในธุรกิจขนาดเล็กลงซึ่งมีแรงงานต่ำกว่ามาตรฐานจำนวนมากจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดฝึกอบรมมากขึ้น โดยมุ่งเน้นในการช่วยเหลือและฝึกสอนทักษะทั่วไป เช่น คณิตศาสตร์ การรู้หนังสือ อุบัติภัยในการทำงานและความรับผิดชอบ และการสอนทักษะเฉพาะด้านในการใช้เครื่องจักรและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง และเนื่องจากธุรกิจขนาดเล็กลงมีแรงงานระดับปฏิบัติการมาก การใช้การฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการจึงมีความเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะการฝึกอบรมระหว่างการทำงานจะช่วยให้ผู้รับการฝึกเกิดการเรียนรู้ และนำไปใช้ในการทำงาน ในขณะที่นั้นได้ทันที ยิ่งไปกว่านั้น ธุรกิจขนาดเล็กลงสามารถจัดหาการฝึกอบรมให้กับพนักงานเข้าใหม่ได้ ทั้งนี้เพราะค่าจ้างต่ำที่จะต้องจ่ายให้ผู้เข้าอบรม ซึ่งคุ้มค่านมือเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้ภายหลังการฝึกอบรมนั่นเอง (Lichtenstein, 1992)

ตารางเปรียบเทียบการฝึกอบรมพนักงานในองค์กรของญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ญี่ปุ่น	สหรัฐอเมริกา
1. จัดฝึกอบรมในหลักการพื้นฐานให้กับพนักงานทุกระดับ	1. การฝึกอบรมสำหรับพนักงานทั่ว ๆ ไปจะมีน้อย ส่วนใหญ่จะจัดให้เฉพาะสำหรับมืออาชีพ หรือผู้บริหาร
2. ให้การฝึกอบรมไปที่ละขั้นตอน จากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นตอนใช้เทคนิคในการบริหารระดับสูง ๆ	2. ไม่ค่อยเป็นตามขั้นตอน เน้นเฉพาะหลักสูตรการบริหารงานระดับสูง
3. การฝึกอบรมใช้วิทยากรภายใน	3. ใช้วิทยากรและผู้ชำนาญพิเศษ และที่ปรึกษาจากภายนอก
4. การฝึกอบรมจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับชั้นและทุกแห่ง	4. การสนับสนุนจากผู้บริหารแต่ละระดับ แต่ละสถานที่ จะแตกต่างกันออกไป
5. บางบริษัทจะมีศูนย์ฝึกอบรมที่จะจัดการฝึกอบรมพนักงาน ในทุกระดับ	5. การฝึกอบรมสำหรับพนักงานระดับล่างจะมีน้อยหรือ ไม่มีเลย
6. ตามกฎหมายจะต้องมีการอบรมอย่างเป็นทางการ 1 ปี สำหรับพนักงานระดับล่างที่เข้ามาใหม่	6. การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการจะมีสำหรับพนักงานระดับสูงเท่านั้น
7. กระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง	7. พนักงานจะถูกคาดหวังว่าจะต้องมีการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ มาพร้อมที่จะทำงาน
8. มีการอบรมที่จะเตรียมเป็นผู้บังคับบัญชา ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	8. มีบ้างแต่เป็นเพียงส่วนน้อย
9. การสอนงานจะทำอย่างเป็นทางการในห้องฝึกอบรม	9. การสอนงานทำอย่างกว้าง ๆ ไม่เป็นทางการ
10. การฝึกอบรมทางเทคนิค เช่น Quality Control การวิเคราะห์ทางสถิติ คอมพิวเตอร์ เบื้องต้นจะสอนให้กับพนักงานในทุกระดับ	10. ทักษะที่สลับซับซ้อนจะสอนให้กับพนักงานเมื่อต้องการที่จะนำมาใช้งานเท่านั้น

ที่มา : ชัยทวี เสนะวงศ์. (2529, สิงหาคม-กันยายน). ระบบการศึกษาและการฝึกอบรม
จริงหรือเปล่าที่ญี่ปุ่นจะดีกว่าสหรัฐอเมริกา. *เพิ่มผลผลิต*, 26-31.

3.4 การฝึกอาชีพแบบธุรกิจ (Pirval Proprietary Trainging)

S.K.Batra and R.w. Duffy, 1996 : 3-17) ได้ศึกษาไว้ว่า รูปแบบการฝึกอาชีพตลอดจนตัวอย่างในประเทศญี่ปุ่นและเยอรมันซึ่งเป็นรูปแบบดั้งเดิมของการฝึกอาชีพที่แทบทุกประเทศใช้กันอยู่นับแต่อดีตจนปัจจุบัน ในเวลาต่อมาได้มีการจัดอบรมหรือฝึกอาชีพแบบธุรกิจขึ้น แม้ว่าการอบรมอาชีพในรูปแบบนี้จะดำเนินโดยสถาบันเอกชน แต่ก็ยังมีลักษณะที่แตกต่างไปจากโรงเรียน หรือสถาบันการฝึกที่เอกชนรับผิดชอบ ซึ่งได้กล่าวมาในรูปแบบดั้งเดิม แต่เดิมนั้นภาคเอกชน ได้มีส่วนในการอบรมหรือฝึกอาชีพในลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก จัดการอบรมหรือฝึกทักษะฝีมือในสถานประกอบการ ประเภทที่สองคือ การจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันเพื่อการอาชีวศึกษาขึ้น วิทยาลัยหรือสถาบันเหล่านี้มีลักษณะที่ไม่แตกต่างจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐนัก และแม้วิทยาลัยหรือสถาบันเหล่านี้จะมุ่งหวังกำไรแต่ในทางปฏิบัติยังต้องอาศัยการสนับสนุนจากรัฐดังตัวอย่างของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งได้กล่าวมาแล้วรวมทั้งกรณีของประเทศไทย ซึ่งในหลายกรณีเป็นที่รับรู้กันดี ประเภทที่ 3 สถานประกอบการหรือกลุ่มของสถาบันประกอบการอาจตั้งสถาบันพัฒนาทักษะการทำงานให้กับลูกจ้างในเครือของตนเองขึ้นเอง แต่การจัดบริการเหล่านี้จะตอบสนองความต้องการของบุคคลเฉพาะกลุ่มและไม่แสวงหากำไร

ในเวลาต่อมา ภาคเอกชนได้เริ่มพัฒนารูปแบบการอาชีวศึกษา และอบรมอาชีพขึ้นในรูปแบบของการแสวงหากำไร รูปแบบนี้เฟื่องฟูในประเทศสหรัฐอเมริกา และความจริงก็มีประวัติศาสตร์ย้อนหลังไปตั้งแต่ยุคแรกของการเป็นอาณานิคมแล้ว คุณลักษณะสำคัญของการให้การศึกษอบรมในรูปแบบนี้สามารถสรุปได้คือ

1. ไม่เน้นหนักการศึกษาวิชาสามัญเท่ากับวิทยาลัยของรัฐหรือเอกชนทั่วไป
2. จัดการเรียนการสอนเฉพาะบางวิชาชีพ บางสาขาที่เฉพาะเจาะจง เช่น เลขานุกร พยาบาล ช่างเสริมสวย รวมทั้งวิชาชีพด้านช่างอื่น ๆ
3. เป็นการดำเนินงานที่มุ่งหวังกำไร

อย่างไรก็ตามเฉพาะในประเทศที่มีความพร้อม เช่นในสหรัฐอเมริกาเท่านั้น ที่การอบรมอาชีวศึกษาในแบบธุรกิจจะประสบผลสำเร็จอย่างกว้างขวาง แต่ในหลายประเทศคุณลักษณะของการอบรมอาชีพแบบธุรกิจกับวิทยาลัยของเอกชน ยังมีความคาบเกี่ยวกันอยู่ ในประเทศไทย สถาบันอบรมอาชีพในลักษณะนี้ที่เป็นที่ยอมรับมากที่สุดน่าจะเป็นสถาบันเสริมสวย และการตัดเย็บเสื้อผ้าต่าง ๆ ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีวิวัฒนาการนาน

เป็นที่ยอมรับและสามารถสร้างกำไรได้ นอกจากนี้โรงเรียนสอนด้านวิทยุ-โทรทัศน์ และอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอีกกรณีหนึ่งที่มีประวัติศาสตร์ที่ยาวนานและแม้จะไม่เป็นที่ยอมรับเท่ากันกลุ่มอาชีพแรกก็ตาม สถาบันที่เริ่มเป็นที่เฟื่องฟูในปัจจุบันได้แก่ สถาบันการดนตรี การขับร้อง และการแสดง ซึ่งได้รับความนิยม และเป็นที่ยอมรับในสังคม

ประเด็นที่ควรพิจารณาคือการอบรมวิชาชีพในรูปแบบนี้ มีข้อดีอย่างไร เมื่อเทียบกับการอาชีวศึกษาทั่วไป หรือกับสถาบันพัฒนาทักษะของรัฐ สิ่งที่สถาบันเหล่านี้กล่าวอ้างว่ามีข้อได้เปรียบจะได้แก่

1. มีความคล่องตัวมากกว่า เพราะไม่อยู่ภายใต้ระบบราชการ
2. ใช้เวลาในการอบรมน้อยกว่า โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่าง ๆ
3. ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถทำงานได้ง่าย และประสบความสำเร็จในงานมากกว่า
4. สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมากกว่า เนื่องจากในหลายกรณีมีการประสานงานกับนายจ้างอย่างใกล้ชิด

ข้อพิสูจน์เกี่ยวกับการกล่าวอ้างข้างต้นในหลายกรณีมีส่วนสนับสนุนการอบรมอาชีพแบบธุรกิจ แต่ในหลายพื้นที่หรือหลายสาขาอาชีพก็มิได้เป็นไปตามข้อกล่าวอ้างนัก แม้แต่ในสหรัฐอเมริกาเองก็ยิ่งปรากฏว่ามีหลายแห่งมีการอบรมอาชีพวิธีนี้ ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สำหรับในประเทศที่กำลังพัฒนาการอบรมในรูปแบบนี้ในภาพรวมยังจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากรัฐ นอกจากนี้ยังประสบปัญหาในด้านของมาตรฐานฝีมือ และการให้การรับรองและตรวจสอบจากรัฐหรือสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ในประเทศเหล่านั้น

บทที่ 4

การจัดตั้งศูนย์ฝึกการเชื่อมชั้นสูง (ไทย-เยอรมัน)

แนวความคิดในการจัดตั้งศูนย์ฝึกการเชื่อมชั้นสูง เกิดจากหลักการและเหตุผลที่ว่าประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว จากการเป็นประเทศทางเกษตรกรรมไปสู่การพัฒนาทางภาคอุตสาหกรรม กล่าวได้ว่าประเทศไทยกำลังก้าวไปสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยจุดมุ่งเน้นด้านการส่งออกได้เปลี่ยนจากการพึ่งพาวัตถุดิบและแรงงาน มาเป็นสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ส่วนสินค้าออกที่ใช้แรงงานมากก็มีการปรับปรุงคุณภาพให้สูงขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านอุตสาหกรรม ทำให้ประสบปัญหาด้านกำลังคนในภาคอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานทั่วไปมีระดับการศึกษาต่ำ การพัฒนาเศรษฐกิจและค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ระดับค่าจ้างของไทยสูงกว่าบางประเทศที่มีการพัฒนาสินค้าเพื่อการส่งออกเช่น จีน อินโดนีเซีย ไทยจึงต้องหันมาพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้น และจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง กลุ่มเป้าหมายจะได้แก่ผู้เข้าทำงานแล้วและผู้กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งเน้นหนักทางด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จากการศึกษางานวิจัยของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับปิโตรเคมี ได้ทราบข้อมูลความต้องการแรงงานฝีมือในระดับสูง สาขาช่างเชื่อม โดยในปัจจุบันประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในสาขาช่างเชื่อมระดับสูงเป็นจำนวนมาก พบว่าส่วนใหญ่ของวิศวกรปฏิบัติการทางการเชื่อมนี้ จำเป็นต้องจ้างจากต่างประเทศที่พัฒนาทางภาคอุตสาหกรรมแล้ว จากอเมริกา, ยุโรป และญี่ปุ่น

4.1 แนวคิดการเกิดสถาบันใหม่

การจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพชั้นสูงเฉพาะทาง นับว่าเป็นสถาบันใหม่ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากแนวคิดและแนวทางที่แตกต่างกัน คือ

1) เกิดจากการประกอบอาชีพส่วนตัวของแต่ละบุคคล หรือองค์กรจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพขึ้นมาด้วยใจรัก เพื่อพัฒนาคนของตนเองไว้ใช้งานภายในองค์กร แล้วต่อมาก็พัฒนาขึ้นเป็นศูนย์ฝึกอาชีพที่ไม่หวังผลกำไร โดยจัดฝึกให้กับคนทั่วไป

2) เกิดขึ้นจากเงินบริจาค เพื่อจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันทางวิชาการโดยตรง

3) เกิดขึ้นจากผู้นำชุมชน นักการเมือง ผลักดันให้เกิดสถาบันทางการศึกษาและฝึกอบรมทุกระดับ หรือแม้กระทั่งเกิดมหาวิทยาลัยใหม่ขึ้นในพื้นที่ของคน เพื่อเป็นการดึงความเจริญเข้าสู่พื้นที่ การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบนขึ้นที่จังหวัดสุพรรณบุรีนี้ ก็เกิดขึ้นมาจากเหตุผลนี้กล่าวคือ ฯพณฯ บรรหาร ศิลปอาชา อดีตนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ผลักดันให้เกิดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรีขึ้น สมัยเมื่อดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งครั้งนั้นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานยังขึ้นอยู่กับกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

4) ศูนย์ฝึกอาชีพ หรือสถาบันใหม่ อาจเกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ศูนย์ฝึกอาชีพ หรือสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อการผลิตบัณฑิตในบางสาขาวิชาเฉพาะทางร่วมกัน

การจัดตั้งศูนย์ฝึกการเชื่อมชั้นสูง (ไทย-เยอรมัน) ขึ้นในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรีนี้ ก็เกิดจากความร่วมมือ 3 ฝ่าย คือ จากศูนย์ฝึกการเชื่อมของเยอรมัน (SLV mannheim) สมาคมช่างเชื่อมแห่งประเทศไทย และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อผลิตวิศวกรปฏิบัติการด้านการเชื่อม

6) เกิดขึ้นจากการตั้งวิทยาเขตของสถาบันฯ หรือมหาวิทยาลัยเดิม รูปแบบของการเกิดสถาบันใหม่เช่นนี้ ในประเทศไทยพบกันมาก เช่น สมัยหนึ่งวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร เคยจัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษาวิทยาเขตต่าง ๆ ขึ้นที่ ปทุมวัน บางแสน มหาสารคาม และสงขลา เป็นต้น และเมื่อวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการขยายขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขตก็ขยายตัวเองขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นต้น

6) เกิดจากองค์ประกอบเชิงการศึกษาของมูลนิธิต่าง ๆ มาตั้งเป็นมหาวิทยาลัยแม่ การเกิดของมหาวิทยาลัยหอการค้า ของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย หรือการเกิดของมหาวิทยาลัยหัวเฉียว ก็เกิดขึ้นจากมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง

4.2 เกณฑ์ในการจัดตั้งสถาบันใหม่

การจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพขั้นสูงเฉพาะทางด้านการเชื่อม หรือการเกิดสถาบันฝึกอาชีพใหม่ จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 4 ประการ คือ

1. ต้องมีผู้มาเข้ารับการศึกษา หรือเข้ามาเป็นลูกค้า
2. มีความต้องการของชุมชน ที่ต้องการคนที่มีฝีมือทักษะเฉพาะทาง
3. มีนวัตกรรมใหม่ ๆ
4. มีแหล่งทรัพยากร ทั้งในแง่ของวัสดุและบุคคล

1) ต้องมีผู้มาเข้ารับการศึกษา หรือเข้ามาเป็นลูกค้า ในเรื่องของความต้องการ การเข้ารับการศึกษาอาชีพขั้นสูงเฉพาะทางด้านการเชื่อมนี้ นับว่ามีผู้สนใจมาเข้ารับการศึกษาจำนวนมาก เห็นได้จากการที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ร่วมมือกับ สถาบันการเชื่อมขั้นสูงของเยอรมันจัดฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานช่างเชื่อม ในระดับวิศวกร ปฏิบัติการเป็นระยะเวลา 4-5 ปีติดต่อกันมานี้ มีผู้สนใจเข้าร่วมโครงการจำนวนมากทั้งในระดับบุคคล (ช่างเทคนิค) เอง และสถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาช่างฝีมือของตนเอง ส่งเข้ามารับการศึกษา โดยสถานประกอบการออกค่าใช้จ่ายให้ ซึ่งแต่ละปีจัดฝึกให้จำนวนน้อย อันเนื่องมาจากขีดจำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ เครื่องมือเครื่องจักร และครูฝึกที่จะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากเยอรมันโดยตรง เพื่อให้ได้คุณภาพช่างฝีมืออยู่ในมาตรฐานเดียวกับเยอรมัน ดังนั้นแนวคิดในเรื่องของการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพขั้นสูงเฉพาะทางด้านการเชื่อมขึ้น ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรี จึงเป็นเรื่องที่มีเหตุผล และความจำเป็นอย่างยิ่ง

2) มีความต้องการของชุมชน จากการศึกษาที่ประเทศไทยมีการพัฒนาทางอุตสาหกรรมอย่างมาก และโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกมีโครงการใหญ่ ๆ เกิดขึ้นมาก โดยเฉพาะทางด้านปิโตรเคมี ซึ่งส่วนหนึ่งจำเป็นต้องใช้วิศวกร (ปฏิบัติการ) เฉพาะทางด้านการเชื่อมจำนวนมาก แต่การพัฒนาฝีมือแรงงานของไทยยังไม่ถึงระดับนี้ จึงจำเป็นต้องจ้างวิศวกรเฉพาะทางจำนวนมากจากประเทศที่เจริญแล้วทางอุตสาหกรรม เช่น เยอรมัน ญี่ปุ่น และประเทศอื่น ๆ ในอเมริกา และยุโรปเข้ามาทำงาน โครงการเดินท่อ แก๊สจากพม่าเข้ามายังประเทศไทยผ่านทางจังหวัดกาญจนบุรี ก็มีความต้องการช่างฝีมือใน

ระดับวิศวกรปฏิบัติการเฉพาะทางด้านเครื่องเชื่อมอยู่มาก และในอนาคตโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคใต้ ก็จะต้องมีการช่างฝีมือระดับสูงเช่นนี้เป็นจำนวนมากอีกเช่นกัน

3) มีนวัตกรรมใหม่ ๆ การพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการเชื่อมของไทยได้ดำเนินการในระดับพื้นฐานทั้งช่างฝีมือ และระดับช่างเทคนิคมานานพอสมควร การพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับวิศวกรปฏิบัติการด้านการเชื่อม จึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยนวัตกรรมใหม่ ๆ และเทคโนโลยีสมัยใหม่จากประเทศที่เจริญทางอุตสาหกรรมมาก่อน เช่น เยอรมัน เข้ามาช่วยในระยะแรก

4. มีแหล่งทรัพยากร ทั้งในแง่ของวัสดุและบุคลากร ในเรื่องของแหล่งทรัพยากรในแง่ของวัสดุ มีพร้อมอยู่แล้วทั้งด้านสถานที่ งบประมาณ อาคารโรงฝึกงาน งบประมาณเครื่องมือเครื่องจักร และงบประมาณสำหรับค่าวัสดุในการดำเนินการ ส่วนทรัพยากรในแง่ของบุคลากรยังขาดอยู่จึงต้องขอความร่วมมือจากสถาบันการเชื่อมของเยอรมันให้ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยในระยะแรก ขณะเดียวกันก็จะจัดส่งบุคลากรครูฝึกของไทยไปอบรมพัฒนาที่เยอรมัน 2 ปี แล้วให้กลับมาทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเยอรมัน ที่ศูนย์ฝึกการเชื่อมขั้นสูงที่จัดตั้งขึ้นใหม่นี้ อีก 2 ปี อันจะเป็นการถ่ายโอนเทคโนโลยีให้ทรัพยากรบุคคลของไทยมีความพร้อมภายใน 4 ปี ตามโครงการ

4.9 ลักษณะของการจัดตั้ง

การเกิดสถาบันใหม่ ไม่ว่าจะเป็นศูนย์ฝึกอาชีพ วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย จะมีลักษณะของการจัดตั้ง 3 ประเภท คือ

1. เริ่มต้นจัดตั้งแบบเรียบง่าย ค่อยเข็นค่อยไป เนื่องจากทรัพยากรจำกัด สภาพภาพเบื้องต้นต่ำ หรือเป็นวิชาชีพใหม่ที่ต้องอิงกับสถาบันอื่น

2. ตั้งขึ้นมาแล้ว มีบุคลากรที่ หรือเกิดขึ้นมาอย่างสมบูรณ์แบบทันที มีการวางแผนในการจัดตั้งอย่างดี ต้องมีค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งเบื้องต้นสูง มีสถานภาพดีแต่ต้น มีโอกาสได้รับการรับรองวิทยฐานะ มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการระดับสูง มีขั้นตอนการวางแผนที่ดีในการที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และได้รับการยอมรับจากภายนอกอย่างดี

3. ขยายจากศูนย์ฝึกอาชีพ สถาบันฯ หรือมหาวิทยาลัยที่มีอยู่แล้ว จะอิงวิทยฐานะของสถาบันแม่ ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาในการเริ่มต้นก่อตั้งทั้งในด้านบุคลากร อาจารย์ประจำ งบประมาณและการจัดการมหาวิทยาลัยใหม่ที่แยกวิทยาเขตออกมา อาจเริ่มดำเนินการเป็นบางคณะที่มีความพร้อมมากที่สุดก่อน แต่ก็ยังต้องอิงวิทยฐานะของสถาบันแม่อยู่

ลักษณะการจัดตั้งศูนย์ฝึกการเชื่อมชั้นสูง (ไทย-เยอรมัน) นี้มีลักษณะการจัดตั้งเป็นแบบประเภทที่ 1 คือเริ่มจัดตั้งแบบเรียบง่าย ค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากทรัพยากรจำกัดและเป็นวิชาชีพใหม่ จึงต้องอิงทางวิชาการกับสถาบันการเชื่อมจากเยอรมัน เพื่อให้การรับรองมาตรฐานการฝึกอาชีพ เป็นที่ยอมรับได้ทั่วโลกทันที ตามมาตรฐานของเยอรมัน การกำหนดคุณวุฒิบัตร หรือปริญญาบัตร จะออกร่วมกัน 3 ฝ่ายคือ สถาบันการเชื่อมเยอรมัน สมาคมช่างเชื่อมแห่งประเทศไทย และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้วุฒิบัตร หรือปริญญาบัตรนี้เป็นที่ยอมรับเป็นสากลสามารถทำงานได้ทั่วโลก เป็นไปตามมาตรฐานเยอรมัน

4.4 ความเป็นมาโครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกช่างเชื่อม

ในประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้ว จะมีการฝึกอบรมช่างเชื่อมตามระบบที่ได้รับการยอมรับจากนานาชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 ได้มีการนำเอามาตรฐาน ISO 9606 มาเป็นมาตรฐานคุณสมบัติของช่างเชื่อมที่มีฝีมือของภาคอุตสาหกรรม ภายในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป ช่างเชื่อมทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับ Instructor, Technologist, Technician, Inspector หรือ Engineer จะได้รับการศึกษาและฝึกอบรมตามระบบสากลทั้งสิ้น

การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย ก่อให้เกิดความต้องการช่างเชื่อมที่มีคุณภาพสูง โดยเป็นช่างเชื่อมที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเชื่อมที่ก้าวหน้าได้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้าน การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชนทุกเพศ/ทุกวัย โดยจะมุ่งเน้นเร่งรัดการพัฒนาผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว และผู้ว่างงาน ซึ่งเป็นบุคคลผู้ด้อยโอกาส และอยู่ในชนบท

ให้มีทักษะฝีมือ ความชำนาญ เท่าเทียมตามสภาวะการแข่งขัน และสภาวะการลงทุนในประเทศ

ศูนย์ฝึกช่างเชื่อมจังหวัดสุพรรณบุรี จะเป็นศูนย์ที่ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการจากสถาบันช่างเชื่อมเยอรมัน และสมาคมช่างเชื่อมแห่งประเทศไทย ในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อนำภาคอุตสาหกรรมโดยมีการออกไปประกาศที่ได้รับการรับรองจากนานาชาติ ตามมาตรฐาน ISO 9606 ซึ่งคาดว่าจะสามารถผลิตช่างเชื่อมที่มีฝีมือ ปีละ 250 คน และครูฝึกช่างเชื่อม ปีละ 30 คน เป็นต้น

ความช่วยเหลือที่ต้องการจากต่างประเทศ

1. ความช่วยเหลือด้านวิชาการ ได้แก่
 - การวางแผนโรงฝึกงาน
 - การกำหนดหลักสูตรการฝึก
 - การออกไปรับรองวุฒิบัตร
 - การศึกษาวิจัยกำหนดเป้าหมายการฝึกให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ขอรับการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญจากเยอรมัน ประจำที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรี
3. ขอรับการสนับสนุนทุนฝึกอบรมแก่ครูฝึก/เจ้าหน้าที่ของไทย
4. ครูภัณฑ์ อุปกรณ์ ที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง

4.5 โครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกช่างเชื่อมขั้นสูง (ไทย-เยอรมัน)

1. **ชื่อโครงการ** โครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกช่างเชื่อมขั้นสูง (ไทย-เยอรมัน)

2. **หลักการและเหตุผล**

ประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว กล่าวได้ว่าประเทศไทยกำลังก้าวไปสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยจุดมุ่งเน้นด้านการส่งออกได้เปลี่ยนจาก

การพึ่งพาวัตถุดิบและแรงงาน มาเป็นสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ส่วนสินค้าออกที่ใช้แรงงานมากก็มีการปรับปรุงคุณภาพให้สูงขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านอุตสาหกรรม ทำให้ประสบปัญหา ด้านกำลังคนในภาคอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานทั่วไปมีระดับการศึกษาต่ำ การพัฒนา เศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ระดับค่าจ้างของไทยสูงกว่าบางประเทศที่มีการ พัฒนาสินค้า เช่น จีน และอินโดนีเซีย ไทยจึงต้องหันมาพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่ม ขึ้น และจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงขึ้น ซึ่งภาคอุตสาหกรรมไทยกำลัง ขาดแคลนอย่างรุนแรง

ในการเพิ่มขีดความสามารถด้านคุณภาพแรงงาน เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรม สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ ควรเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในระดับคนงานทั่วไป คนงานที่มีความรู้และทักษะในระดับสูง กลุ่มเป้าหมายจะได้แก่ผู้เข้าทำงานแล้ว และผู้กำลัง จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก ตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรี จึงมีแนวคิดการปรับขยายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัด สุพรรณบุรี ให้เป็นสถาบันนำของภาคกลาง โดยมีจุดมุ่งเน้นในการจัดตั้งศูนย์ฝึกช่างเชื่อม โดยประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันช่างเชื่อมเยอรมัน สมาคมช่างเชื่อมแห่งประเทศไทย และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อรองรับ การขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรม ซึ่งมีสิ่งที่เป็นปัจจัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง ซึ่งเป็นสถาบันฯ ที่มีความพร้อมทาง ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ย้ายไปตั้งที่ทำการที่ จังหวัดสมุทรปราการ ขณะนี้อยู่ระหว่างการก่อสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง ซึ่ง คาดว่าจะก่อสร้างแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2543 ปัจจุบันภารกิจด้านการพัฒนา ฝีมือแรงงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มรูปแบบดังเดิม เนื่องจากความไม่พร้อมทั้งด้าน สถานที่และครุภัณฑ์การฝึก ในระหว่างที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง ยังอยู่ระหว่างการ ดำเนินการก่อสร้าง ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาประมาณ 3 ปี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัด สุพรรณบุรี จึงมีแนวความคิดว่าน่าจะยกฐานะสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสุพรรณ บุรี ให้เป็นสถาบันฯ นำของภาคกลาง เพื่อรองรับภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรง

งานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครบถ้วนเพียงพอต่อการสนอง
ตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

2. จังหวัดสุพรรณบุรี มีศักยภาพ โอกาส และจุดเด่นของจังหวัด ดังนี้

2.1 ระบบโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดสุพรรณบุรี เอื้ออำนวยต่อ
การลงทุนของภาคเอกชน ทั้งระบบไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบ
คมนาคมขนส่งทางรถยนต์ ได้มีการสร้างถนนเชื่อมโยงจุดต่าง ๆ ภายในจังหวัด ประกอบ
กับจังหวัดสุพรรณบุรี มีถนนเชื่อมติดต่อกับกรุงเทพฯ และมีถนนสายใหญ่ ๆ เชื่อมต่อ
ระหว่างภาคกลางและภาคตะวันตก ทำให้จังหวัดสุพรรณบุรีมีความเหมาะสมที่จะเป็นแหล่ง
ผลิตสินค้าสำหรับป้อนตลาดใหญ่ภายในประเทศ คือ กรุงเทพฯ ซึ่งมีระยะทางเพียง 107 กิโลเมตร
ไม่ไกลเกินไป นอกจากนั้นยังสามารถขนส่งวัตถุดิบและสินค้าไปจำหน่ายยังภาคต่าง
ๆ ได้สะดวก

2.2 ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขึ้นในเขตพื้นที่
ที่ จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้เกิดการจ้างงาน และกระจายรายได้ไปสู่ชนบท

2.3 การขาดแคลนแรงงานฝีมือ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งที่มี
จำนวนประชากรค่อนข้างมาก แต่ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานส่วนใหญ่คุ้นเคยกับการ
ทำงานผลิตในภาคเกษตร อีกทั้งยังมีแรงงานบางส่วนที่อพยพเข้าไปทำงานในกรุงเทพฯ ใน
ขณะที่จังหวัดสุพรรณบุรีกำลังจะเติบโตไปทางด้านอุตสาหกรรม จึงทำให้เกิดปัญหาขาด
แคลนแรงงานที่มีฝีมือ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ในด้านคุณภาพพบว่ายังไม่มีเพียงพอ
เช่น ขาดทักษะ ประสบการณ์ ไม่มีระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ มีอัตราการเข้า-ออก
ของตำแหน่งงานในโรงงานค่อนข้างสูง

3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นสถาบันฯ ตั้งใหม่
เริ่มดำเนินการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตความรับผิดชอบ 5 จังหวัด ตั้งแต่ 25
พฤศจิกายน 2537 เป็นต้นมา ภารกิจการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนจากกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน จะต้องเป็นครูฝึกที่ทันสมัย ประสิทธิภาพการใช้งานอยู่ในระดับสูง จำนวนเพียง
พอต่อการเปิดฝึกอาชีพแต่ละสาขาช่าง

4. การพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตนิกมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก อยู่ไม่
ไกลจากจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเน้นหนักทางด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จากการศึกษา
งานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับปิโตรเคมี ได้ทราบข้อมูลความต้องการ

แรงงานฝีมือในระดับสูง สาขาช่างเชื่อม โดยในปัจจุบันประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในสาขาช่างเชื่อมระดับสูงเป็นจำนวนมาก

การประสานความร่วมมือระหว่าง 3 หน่วยงาน เพื่อระดมความร่วมมือและการสนับสนุนของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

สมาคมช่างเชื่อมเยอรมัน

- กำหนดคลังโรงฝึกงาน เครื่องมือ วัสดุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับการใช้งาน
- กำหนดหลักสูตรการฝึก
- ส่งผู้เชี่ยวชาญมาประจำที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้ความรู้ทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่เจ้าหน้าที่ ครูฝึก
- สนับสนุน แสวงหาทุนเพื่อให้โอกาสแก่ครูฝึก/เจ้าหน้าที่ของไทยได้ไปศึกษา หรืออบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สมาคมช่างเชื่อมแห่งประเทศไทย

- การจัดสถานประกอบการที่เหมาะสมในการฝึกงาน
- รับรองวุฒิบัตร เพื่อใช้สมัครงานได้ทั่วโลก
- ศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายการฝึกให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรี

- สถานที่ (โรงฝึกงาน) จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแปลนโรงฝึกงาน และระบบไฟฟ้าให้มีความเหมาะสม
- จัดหาครูฝึก
- จัดหาวัสดุฝึก วัสดุสำนักงาน

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อผลิตบุคลากรด้านช่างฝีมือระดับสูงสาขาช่างเชื่อม

3.2 เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งประสบปัญหา
การขาดแคลนอย่างรุนแรง

4. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ 2541- 2544

5. งบประมาณดำเนินการ

1. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันช่างเชื่อมเยอรมัน

- ค่าเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยที่จะนำมาติดตั้งที่โรงงาน

- ค่าใช้จ่ายของผู้เชี่ยวชาญที่มีประจำที่สถาบันฯ

- ทุนศึกษาดูงานที่ประเทศเยอรมันของครูฝึก

2. งบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ค่าก่อสร้างโรงฝึกงาน

- ค่าวัสดุฝึกงาน

- ค่าบริหารงาน

6. วิธีดำเนินการ

1. ดำเนินการก่อนจัดทำโครงการ

- ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศูนย์ช่างเชื่อม

- เชิญผู้เชี่ยวชาญเยอรมันและญี่ปุ่นจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาที่
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อรับฟังข้อมูลและดูสถานที่ เพื่อให้
เกิดความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงการ

- เชิญสมาคมช่างเชื่อมแห่งประเทศไทยมาที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ
จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อร่วมให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงการ

- จัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์ช่างเชื่อมเพื่อขออนุมัติกรม

2. คำเนินการหลังจากได้รับการอนุมัติโครงการ

- เสนอกระทรวงฯ เพื่อให้กระทรวงลงนามถึงสถาบันช่างเชื่อมของเยอรมัน เพื่อขอรับการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญมาอยู่ประจำเพื่อวางระบบของโรงงาน กำหนดหลักสูตรที่จะใช้ฝึก เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย ทุนดูงานของครูฝึก และร่วมลงนามในวุฒิบัตร

- ประสานกับสมาคมช่างเชื่อมแห่งประเทศไทยเพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายการฝึกอาชีพตามความต้องการของตลาด และร่วมลงนามในวุฒิบัตร

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสุพรรณบุรี เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขอรับการจัดสรรงบประมาณการก่อสร้าง วัสดุสำหรับผู้รับการฝึกใช้ฝึกงาน และยานพาหนะที่จะใช้ดำเนินการ

- ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ช่างเชื่อม

7. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรี
รายละเอียดตามแผนผังที่แนบ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เพิ่มจำนวนช่างเชื่อมระดับสูง เป็นครูฝึกอย่างน้อย 30 คน/ปี ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลนในระดับหนึ่ง

8.2 ผู้สำเร็จการฝึกสามารถหางานทำได้ง่ายขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีรายได้เพิ่มขึ้น

8.3 มีหลักสูตรสาขาช่างเชื่อมที่ทันสมัยกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างน้อย 120 คน/ปี

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรี

10. ผู้เสนอโครงการ

สมศักดิ์ สุโมตยกุล
(นายสมศักดิ์ สุโมตยกุล)
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี

11. ผู้อนุมัติโครงการ

ชโลธร ศิริภักย์
(นายชโลธร ศิริภักย์)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 5

สรุป

การพัฒนาเศรษฐกิจของไทย มีการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการพัฒนากำลังคน ที่ไม่สามารถพัฒนากำลังคนได้ทันต่อความต้องการแรงงานของประเทศ ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

การจัดการฝึกอาชีพ เป็นการให้การศึกษาวชิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังคนระดับกลางและระดับสูง ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาก จากการศึกษาถึงระบบและรูปแบบของการฝึกอาชีพของประเทศต่าง ๆ ที่กำลังพัฒนาทางอุตสาหกรรมแล้วเช่น เยอรมัน หรือญี่ปุ่น พบว่ามีการนำเอาระบบและรูปแบบของทั้ง 2 ประเทศ มาทดลองใช้ในประเทศไทย ซึ่งระบบต่าง ๆ เหล่านี้ ก็มีทั้งจุดอ่อน จุดแข็งด้วยกันทั้งสิ้น ต้องนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมและสังคมของไทย

จากการศึกษาพบว่า เดิมการฝึกอาชีพในประเทศไทยเป็นการพัฒนากำลังคนระดับล่าง ที่เน้นเฉพาะระดับคนงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) และคนงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labour) เท่านั้น ซึ่งถ้าเทียบกับการศึกษาในระบบแล้ว ก็ไม่เกินกว่าระดับประโยควิชาชีพช่าง (ปวช.) แต่ต่อมาระดับของการศึกษาความรู้และเทคโนโลยี ถูกปรับพัฒนาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป ทำให้การพัฒนาขยายวงไปทั่วโลก การฝึกอาชีพจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้อง ยกกระดับขึ้นเป็นการพัฒนากำลังคนระดับกลางที่เน้นระดับช่างฝีมือ (Skilled-Labour) และระดับช่างเทคนิค (Technician) ซึ่งเป็นระดับที่มีความต้องการสูงและขาดแคลนสำหรับประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรม และเมื่อเทียบกับการศึกษาในระบบแล้วก็อยู่ในระดับประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ในปัจจุบันเทคโนโลยีเพื่อการผลิตสมัยใหม่ ก้าวหน้าไปมาก การพัฒนากำลังคนจึงต้องยกระดับตามขึ้นไปด้วย เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นการพัฒนากำลังคนระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเชื่อม ต้องฝึกให้เป็นวิศวกรปฏิบัติการทางการเชื่อมชั้นสูง (Welding Engineers)

ข้อเสนอแนะ

1) แนวคิดในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพชั้นสูงด้านการซ่อมซึ่งเป็นสถาบันใหม่ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับสูงเช่นนี้ จะต้องมีความขึ้นในทุกสาขาอาชีพช่าง และต้องให้กระจายไปในพื้นที่ที่มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมทุกแห่ง การจัดตั้งสถาบันใหม่เช่นนี้จะต้องพิจารณาถึงเกณฑ์ของการจัดตั้งสถาบันฯ และต้องคำนึงถึงว่าลักษณะของการจัดตั้งจะดำเนินการอย่างไร การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการจัดตั้งสถาบันใหม่ ต้องคำนึงถึงอะไรบ้าง เช่น อาคารทางวิชาการ, โรงฝึกงาน และเครื่องมือเครื่องจักร, บ้านพักอาจารย์, หอพักนักศึกษา ตลอดจนพื้นที่สำหรับพักผ่อนและกีฬา เป็นต้น

2) การจัดตั้งสถาบันใหม่เพื่อการฝึกอาชีพประเภทต่าง ๆ ของไทยในอนาคตควรจะยึดแนวทางการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ และสถานประกอบการโดยการสนับสนุนจากสมาคมการค้าและอาชีพ สถานอุตสาหกรรมในสาขาต่าง ๆ

3) การฝึกอาชีพในทุกระดับควรให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพฝีมือแรงงานและความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านกระบวนการการศึกษา (Education) ในสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรม (Training) ในองค์กรของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยประสานความร่วมมือกันอย่างเป็นระบบ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมแรงงาน. (2516). การพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- กิริศักดิ์ จันทจรวิวัฒน์. "การพัฒนากำลังคนระดับกลางในประเทศไทย โดยโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2510 - 2514" ปริญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515.
- เกษม ศิริสัมพันธ์. (2507). สัมพันธกับการพัฒนาทางการเมือง, ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยาภรณ์ หมื่นนิกร. (2528, มีนาคม - พฤษภาคม). การพัฒนาบุคลากรสำคัญต่อองค์การจริงหรือ, วารสารนักบริหาร, 40 - 42.
- เจิมจันทร์ รัตนกาญจน์. (2539). เอกสารการสอนวิชาการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลินทร์ อมรธรรม. (2505). เศรษฐกิจกับแรงงาน. การแรงงาน 2505. กรุงเทพฯ : กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย. หน้า 109-112.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- ชัยทวี เสนะวงศ์. (2529, สิงหาคม - กันยายน). ระบบการศึกษาและการฝึกอบรมจริงหรือเปล่าที่ญี่ปุ่นจะดีกว่าสหรัฐอเมริกา. เพิ่มผลผลิต, 26-31.
- คณัย เทียนพูน. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดำรงศักดิ์ ประจงพันธ์. (2531, พฤศจิกายน - ธันวาคม). เมื่อผมไปฝึกอบรมและ
ดูงาน ณ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน. รายงานสัมพันธ์, 39-54.

ธงชัย สันติวงษ์. (2525). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

ธวัช ฉัตรระเนตร. (2509). วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ 2509.
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิคม จันทร์วิฑูร. (2511). ข้อสังเกตเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาช่างฝีมือใน
ประเทศไทย. การรายงาน 2511. กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน
กระทรวงมหาดไทย. หน้า 176-184.

นิพนธ์ บุญญาลัย. การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชน
ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคให้สอดคล้องกับความต้องการ
ของตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยพณิชยการบางนา, 2533.

พรณราย ทร์พะยะประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.

ไพจิตร เอื้อทวิกุล. "เศรษฐศาสตร์กับการศึกษา" สังคมศาสตร์กับการศึกษา.
โครงการพัฒนาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, ม.ท.ท. : 2522.

วิรัช กุมุตมาศ. รายงานวิจัยรูปแบบของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนใน
การพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรม. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
รุ่นที่ 21 ประจำปีการศึกษา 2527-2528.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2512). การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.

สุนีย์ สุวรรณสร. (2524) . การเชื่อมโยงการศึกษาวิชาชีพในระบบและนอกระบบ

การศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุรชัย สุฟโปถก. (2509) . บทที่ 3 ประเภทของการฝึกอบรมและหลักสูตรของ
การฝึกอบรม วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ 2509 . กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรพล ปราณวนิช และ อัญชลี ค้อคงคา. การศึกษาค้นคว้าความต้องการของตลาดแรงงานในการจัดการฝึกอบรมอาชีพในจังหวัดสมุทรปราการและพื้นที่ใกล้เคียง.
กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2539.

สุรศักดิ์ นานานุกูล, มงคล กริชดิทยายุทธ, ชำนาญ รัตนากร และไพโรจน์ อนิจกุล.
(2527) . การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เทพนารี

อรุณ รักธรรม. (2537). การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงปฏิบัติการ.
กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อำนาจ วีรวรรณ. (2527, 20 มิถุนายน) . ยุทธจักรของผู้จัดการยุคใหม่.
มติชนรายวัน, 5 .

ภาษาอังกฤษ

Beach, D. S. (1975) . Personnel : The management of people at work.
(3 rd ed.). New York : Macmillan.

Brooks, E. (1958) . In service in the Federal Service. Chicago, IL :
The Civil Service Assembly.

- Charl A. Prossor and Thos.H. Ovigley . Vocational Education in Democracy. Chicago : American Technical Society. 1949
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1988). personnel/Human resource management. (3 rd ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Gallington, Ralph O. and Giachino, J.W. Course Construction in Industrial Arts, Vocational and Technology Education. Chicago : American Technical Society, 1978.
- Grant Venn and Theodore J. Marches, Jr. Man Education and Work : Post Secondary Vocational and Technical Education. Washington D.C. : American Council On Education, 1964.
- Herbison, F. H., & Myers, C. A. (1964) . Education manpower and economic growth : Strategies of human resource development. New York : McGraw - Hill.
- Kingsbusy, J.B. (1957) . Personnel Administration for Thai Student. Bangkok : Thammasat University.
- Lichtenstein, J. (1992) . Training small business employees : Matching needs and public training policy. Journal of Labor Research, 13 (11), 23-28.
- Nadler, L. (1970) . Developing human resources. Houston: Gulf Publishing.
- S.K. Batra and R.W. Duffy. (1996). Private Proprietary Training in ASIS and the Pacific : An Introduction. Bangkok : ILO.

Stahl, O. G. (1971) . Public Personel administration, (6 th ed.).

New York : Harper & Row.

Strauss & Sayles. (1961) . The human Problem of Management.

Englewood Cliffs, NJ : Prentice - Hall.

Yoder, D. Z1962X . Personnel management and industrial relations.

(5 th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice - Hall.