

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ที่ผ่านมาประเทศไทยได้ปรับปรุงพัฒนาประเทศ เพื่อเข้าสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ หรือประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจเน้นอุตสาหกรรมด้านบริการ การเตรียมกำลังแรงงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจดังกล่าวจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยของแรงงานจาก ภาคเกษตรกรรม ไปยังภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ซึ่งการพัฒนากำลังคนไปสู่การเป็น ประเทศอุตสาหกรรมใหม่นั้น จะต้องวางแผนการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมให้เป็นคนที่มีเหตุผลมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานอย่างเป็นระบบ (จิระ หงษ์ลดารมภ์)

จากการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย (TDRI) พบว่าร้อยละ 81 ของกลุ่มลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมมีการศึกษาสูงสุดเพียงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ในภาคอุตสาหกรรม ยังมีความจำเป็น ต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ให้มากขึ้น เพราะการที่ลูกจ้างรู้น้อยจะนำมาซึ่งเป็นปัญหาต่างๆ ในงานอุตสาหกรรมและในวิถีดำเนินชีวิตของลูกจ้างเอง ส่งผลถึงการพัฒนาเศรษฐกิจส่วนรวมของ ประเทศ (ปีพมา ธรรมเจริญผล 2538 : 1)

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีภารกิจหลักในการดำเนินงานด้าน การพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่ 7 จังหวัดภาคตะวันตก อันประกอบด้วยจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี นครปฐม สมุทรสงคราม สมุทรสาครและจังหวัดและประจวบคีรีขันธ์ โดยมี ภารกิจหลักในการดำเนินการ ดังนี้คือ

1. การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
2. การฝึกอบรมในชนบท
3. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
4. การส่งเสริมการฝึกในกิจการการฝึกพิเศษ
5. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
6. การแข่งขันฝีมือช่างแห่งชาติ

จุดมุ่งหมายในการดำเนินการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก มีดังนี้

1) เพื่อฝึกอาชีพเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนวัยทำงานเพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือประกอบอาชีพอิสระ 2) พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการให้มีความรู้สอดคล้องกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีในธุรกิจอุตสาหกรรม 3) ฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนในชนบทให้มีความรู้และทักษะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงครอบครัวได้ 4) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้เข้ามีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพ 5) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ 6) ให้ความร่วมมือกับหน่วยอื่นในการจัดฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

จากรายงานการวิเคราะห์สรุปปี 2542 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี จะเห็นว่าโอกาสทางการตลาดของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Not profit organization) สร้างงานให้กับประชาชนโดยการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ในระดับท้องถิ่นจากสถานการณ์ตลาด (Marketing) คนเหล่านี้จึงมุ่งที่พัฒนาตนเองในด้านสาขาอาชีพหรือมุ่งที่จะหาวิชาชีพใหม่ๆ เข้ามาทดแทนทำให้มุ่งเข้าฝึกวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้นทั้งในภาครัฐ จากแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันฯ ปี 2539 - 2541 จะเห็นว่า ในภาพรวมของกรรเข้ารับการฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี สำหรับหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีอัตราผู้รับการฝึกอาชีพมีแนวโน้มการเพิ่มสูงขึ้น ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมการฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ปี 2539 - 2541

ปีงบประมาณ	หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน		รวม
	ในสถาบัน ฯ	นอกสถาบัน ฯ	
2539	501	1,875	2,376
2540	1,369	3,276	4,642
2541	711	3,968	4,679

ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก, ฝ่ายแผนและประเมินผล, "รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2539 - 2541," ราชบุรี : ม.บ.พ., 2541), ไม่ปรากฏเลขหน้า.(จัดสำเนา)

เนื่องจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ได้เปิดทำการฝึกอาชีพตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาถึง 25 ปี แต่ยังไม่มีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่ทราบข้อมูลในการดำเนินงานตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกอย่างแท้จริง ซึ่งถือว่าการติดตามผลมีความจำเป็นและสำคัญต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก เพราะทำให้ทราบสมรรถนะการดำเนินงานการฝึกของหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกเป็นอย่างไร ผู้รับฝึกและสถานประกอบการมีความต้องการอย่างไร ผู้สำเร็จการฝึกสามารถประกอบอาชีพตรงกับที่ฝึกหรือไม่ถ้าไม่ตรงทำอาชีพอะไร การฝึกอาชีพมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง จากภาวะขาดการติดตามผลการฝึกอาชีพตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานดังกล่าวเป็นผลทำให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ขาดข้อมูลในการกำหนดแนวทางที่จะพัฒนากระบวนการฝึก รูปแบบและวิธีการการฝึก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร สถานที่ฝึก ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของผู้บริหาร ครูฝึก ผู้รับการฝึก และสถานประกอบการ

ดังนั้น การศึกษาเพื่อที่จะทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อเรื่องดังกล่าวจึงจำเป็นต้องศึกษาทั้งระดับกว้าง (Macro - level) และระดับลึก (In-depths) ประกอบเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความชัดเจนในงานที่ศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ศึกษาจึงได้ติดตามผลการฝึกอาชีพของผู้รับการฝึกตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ในปีงบประมาณ 2542 ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหน่วยงานและพัฒนาหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อติดตามผลการฝึกอาชีพของผู้รับการฝึกตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ปีงบประมาณ 2542

วัตถุประสงค์เฉพาะ

เพื่อติดตามผลการฝึกอาชีพของผู้รับการฝึกตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ในด้าน

1. ด้านวิธีดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก
2. ด้านทักษะของผู้รับการฝึก
3. ด้านการประกอบอาชีพของผู้รับการฝึกหลังจบฝึกอาชีพ
4. ด้านปัญหาอุปสรรคของการฝึกอาชีพ

ขอบเขตของการศึกษา การศึกษานี้มีขอบเขตดังนี้

1. พื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก
2. วิธีการที่ใช้ในการศึกษาคือ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ความประณีตต่างๆที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษานี้ คือ
 - 3.1 ผู้ที่สำเร็จการฝึกจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก และทำงานอยู่ในภาคตะวันตก เฉพาะกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอาชีพภายใต้สถานประกอบการรายรับที่ต่ำกว่า 100,000 บาท
 - 3.2 กลุ่มนายจ้างของสถานประกอบการที่รับผู้ฝึกอาชีพเข้าฝึกงานและรับเข้าทำงาน
 - 3.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกเตรียมเข้าทำงานประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน ครูฝึก

ข้อจำกัดของการศึกษา การติดตามผลการประกอบอาชีพของผู้รับการฝึกหลังจากจบการฝึกเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เนื่องจากผู้ที่จบการฝึกแล้วต่างแยกย้ายกันไป จึงต้องศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับการสัมภาษณ์รายบุคคลจากผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ สถานประกอบการ และครูฝึกบางท่าน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงผลการจัดฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก ปีงบประมาณ 2542

2. ทำให้ทราบภาวะการมีงานทำและการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ
3. ทำให้ทราบความคิดเห็นและความต้องการของผู้รับการฝึกอาชีพ นายจ้างที่คาดหวังต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก
4. ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอาชีพ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก
5. ข้อมูล ข้อค้นพบต่าง ๆ ที่ได้รับจากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษาดังนี้มีความเข้าใจในความหมายตรงกัน ผู้วิจัยขอให้คำนิยามศัพท์ในการวิจัยในครั้งนี้อย่างนี้

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบ 7 จังหวัด คือ ราชบุรี นครปฐม กาญจนบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และประจวบคีรีขันธ์

หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง หลักสูตรที่ใช้สำหรับฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมตามความต้องการของนายจ้าง โดยทั่วไปหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีระยะเวลาฝึก 2-10 เดือน โดยเรียนภาคทฤษฎีร้อยละ 20 ภาคปฏิบัติร้อยละ 80 ของเวลาฝึก ผู้ผ่านการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จะได้รับการฝากเข้าฝึกภาคปฏิบัติจริงในสถานประกอบการอีก 1-4 เดือน

การติดตามผลการฝึกอาชีพ หมายถึง การติดตามผลการฝึกอาชีพของผู้รับการฝึกตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ในด้านวิธีการดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก ด้านทักษะของผู้รับการฝึก ด้านการประกอบอาชีพของผู้รับการฝึกหลังจบการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรม

ผู้รับการฝึก หมายถึง เยาวชนที่ด้อยโอกาสอายุ 15 ปี ขึ้นไปเข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานเฉพาะในฝ่าย / สาขาต่างๆ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ในปีงบประมาณ 2542

ครูฝึก หมายถึง ผู้ที่มีความชำนาญงานทำหน้าที่ฝึกอาชีพแก่ผู้รับการฝึกอาชีพ ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี

เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ หมายถึง ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ที่ทำหน้าที่บริหารงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี และบริหารงาน ภายในแต่ละฝ่าย

กลุ่มอาชีพ/สาขาช่าง หมายถึง กลุ่มอาชีพช่างยนต์ กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมโลหะ กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า และกลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์

วิธีการดำเนินการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง ความพร้อมของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี และความพร้อมด้านการเตรียมการของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี

ทักษะของผู้รับการฝึก หมายถึง ทักษะที่กำหนดตามหลักสูตรและทักษะที่เกิด จากผู้รับการฝึก ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

(1) **ทักษะพื้นฐานร่วม** ส่วนใหญ่ทุกสาขาช่างจะมีลักษณะคล้ายกัน เช่น ทักษะการใช้เครื่องมือให้ถูกต้องและปลอดภัย ทักษะการคิดคำนวณพื้นฐาน ทักษะการอ่านแบบ พื้นฐาน ทักษะการฝึกมือพื้นฐาน ทักษะการทำงานเป็นทีม

(2) **ทักษะเฉพาะวิชาชีพ** จะมีความแตกต่างกันตามสาขาวิชานั้น ๆ

การประกอบอาชีพหลังจบการฝึก หมายถึง อาชีพเดิมก่อนเข้าฝึกของผู้รับการ ฝึกผู้ปกครอง และการประกอบอาชีพของผู้รับการฝึกหลังจากจบการฝึกแล้ว สามารถประกอบ อาชีพตรงกับที่ฝึกหรือไม่ ถ้าไม่ตรงกับที่ฝึกประกอบอาชีพเดิมหรืออาชีพใหม่

ปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรม หมายถึง สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิด ขึ้นของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ตะวันตกและออกไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เช่น ปัญหาในเชิงนโยบาย ปัญหาในเชิง บริหารจัดการ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร ด้าน การจัดการ

สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ผู้เข้าฝึก งานภาคปฏิบัติ (ตามสาขา) และเข้าทำงาน หลังจากจบการฝึกอาชีพภาคปฏิบัติ ในสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี

บทที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการฝึกอาชีพของผู้รับการฝึกตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ปีงบประมาณ 2542”

ได้ศึกษา ทฤษฎีแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ โดยได้ทำการศึกษาในหัวข้อ ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม

สตาร์ตัน (Stanton, อ้างถึงใน พัชรินทร์ สังข์น้อย 2540: 13) อธิบายว่า ความมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรม อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงท่าทีและพฤติกรรมของมนุษย์นั้นแบ่งได้ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการทำอะไรและอย่างไร
2. ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้จากกระบวนการฝึกอบรมไปใช้ในทางปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม
3. หัตถคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดจะนำความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการฝึกอบรมไปใช้ในทางปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม

คาลวิน (Calvin 1970 : 17) ได้ให้ความหมายของการติดตามผลไว้ 2 ประการ คือ

1. เป็นกระบวนการหาข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับผู้ที่จบการศึกษาไปแล้วเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแนะแนวและให้บริการต่อผู้จบการศึกษา

2. เป็นโครงการที่จะรวบรวมสถานภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เรียนในหลักสูตรสายวิชาชีพเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างการฝึกงานและการทำงาน

การติดตามการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่างๆ ที่จะชี้ให้เห็นคุณภาพและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสามารถชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานจริง ๆ ว่าการอบรมนั้นมีผลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้แค่ไหนเพียงใด

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2525 : 14-16) กล่าวว่า การติดตามผลสำเร็จการศึกษากระทำได้ใน 2 รูปแบบ

1. การประเมินเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจว่าบัณฑิตที่สำเร็จหลักสูตรต่างๆ จากสถาบันนั้นมีความเพียงพอต่อความต้องการของสังคมหรือไม่และเกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง ในตลาดแรงงานหรือไม่

2. ประเมินเชิงคุณภาพ เป็นการสำรวจเพื่อที่จะทราบว่าคุณภาพของบัณฑิตที่ออกไปทำงานนั้นเป็นอย่างไร เป็นที่พอใจหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดหลักสูตรที่ตั้งไว้เพียงใด การติดตามเชิงคุณภาพนี้กระทำโดย

2.1 การถามตัวบัณฑิตเองในประเด็นของการได้งานตรงกับวิชาที่เรียนหรือไม่ วิชาที่เรียนได้ประโยชน์เพียงใด

2.2 การถามกับผู้ไ้บัณฑิต เป็นข้อมูลย้อนกลับที่สำคัญมากเพราะผู้ใช้บัณฑิตเป็นตัวแทนของนายจ้าง

2.3 การถามผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ซึ่งอาจมีข้อยกเว้นทำไม่ได้ นอกจากกรณี ที่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการจากบัณฑิตที่มีตัวตนอยู่อย่างเด่นชัด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540 ก:3-10) ได้กล่าวถึงระบบการติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ ดังนี้

ระบบการติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 4 ประการ

1. การกำหนดดัชนีเพื่อวัดผลการพัฒนาฝีมือ
2. การเก็บข้อมูล
3. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล
4. การรายงานผล

ดังนั้น ในการประเมินและติดตามผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรต้องพิจารณาในแง่มุมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมาย (Objectives of the evaluation) สิ่งแรกที่ต้องพิจารณาคือเป้าหมายของการวัดเราจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยคำถามเราจะวัดอะไรกล่าวคือผลในที่นี้หมายถึงอะไร ผลที่เราต้องการวัดในที่นี้คือเราต้องการทราบว่าพัฒนาแรงงานประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร โดยทั่วไปในการประเมินผลการฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือมีสิ่งที่ต้องพิจารณาเบื้องต้นอยู่ 3 ประการคือ

1. คุณภาพของผู้จบการฝึก
2. ประสิทธิภาพของการฝึก
3. ปริมาณของผู้จบการฝึก

2. ผลผลิต การผลิตและตลาดแรงงานการวัดผลจำเป็นต้องพิจารณาทั้งผลผลิตทั้งในที่นี้คือผู้สำเร็จการฝึกและการผลิตซึ่งหมายถึงกระบวนการฝึกอบรม เนื่องจากความสัมฤทธิ์ผลของการฝึกพัฒนาฝีมือมันต้องขึ้นอยู่กับการฝึกด้วย กล่าวคือผู้จบการฝึกฝีมือดีหรือไม่ดี ได้มาตรฐานที่ต้องการหรือไม่จะต้องพิจารณาว่าคุณภาพหรือประสิทธิภาพของการฝึกด้วย นอกจากนี้การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานจึงจำเป็นต้องประเมินด้านนายจ้างด้วยในแง่ของคุณภาพหรือประเภททักษะและปริมาณแรงงานซึ่งการวัดและติดตามผลจะดูทั้ง 3 ส่วนคือ

- 1.1 ผู้รับการฝึก เพื่อปรับปรุงคุณภาพและทราบความต้องการของผู้รับการฝึก
- 1.2 ผู้ประกอบการฝึก เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพการฝึกให้ได้คุณภาพและปริมาณที่ตลาดต้องการ
- 1.3 นายจ้าง เพื่อทราบความต้องการของตลาดว่าต้องการชนิดของทักษะคุณภาพและปริมาณเท่าใด

3. ผลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ความสัมฤทธิ์ผลของผู้รับการฝึกควรดูทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้เนื่องจากการวัดอุปสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาฝีมือแรงงานมิใช่ตอบสนองความต้องการทางด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวแต่ได้พิจารณาถึงความต้องการทางด้านสังคมทั้งของผู้รับการฝึก ฉะนั้นการวัดความสัมฤทธิ์ผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งของผู้จบการฝึกควรพิจารณาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความพึงพอใจที่ได้รับความรู้ การใช้เวลาร่างให้เกิดประโยชน์ในระดับของชุมชน เช่น ความอยู่ดีกินดี มีระเบียบในสังคม

4. **ความทันสมัยและต่อเนื่องของข้อมูลวิวัฒนาการ** การประเมินและติดตามผลที่ดีควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนามือแรงงานให้ตรงความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันซึ่งเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะที่ใช้ในเครื่องจักรเครื่องมือการผลิตจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัย การติดตามผลการพัฒนาทักษะฝีมือจึงควรทำเป็นระบบที่มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจและกิจกรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี เป็นสถาบันที่ตั้งขึ้นในภูมิภาคเป็นแห่งแรก เมื่อปลายปี 2517 และเริ่มดำเนินการฝึกอาชีพปลายปี พ.ศ.2518 โดยสถานที่ตั้งอยู่ที่ 113 หมู่ที่ 10 ถนนเขาวัง - น้ำพุ ตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีพื้นที่ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเขาก่อนจันทร์ โดยมีด่านที่ติดกับถนน เขาวัง - บ้านน้ำพุ เป็นส่วนที่ทำการรับที่รับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือแรงงานเขตพื้นที่ภาคตะวันตก 7 จังหวัด ได้แก่

จังหวัดราชบุรี	9	อำเภอ 1 กิ่ง
จังหวัดนครปฐม	7	อำเภอ
จังหวัดสมุทรสาคร	3	อำเภอ
จังหวัดสมุทรสงคราม	3	อำเภอ
จังหวัดเพชรบุรี	8	อำเภอ
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	7	อำเภอ
จังหวัดกาญจนบุรี	13	อำเภอ

วัตถุประสงค์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพก่อนเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพและการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของแรงงานและสภาพท้องถิ่น
5. เพื่อพัฒนาแรงงานในพื้นที่ยากจนให้มีอาชีพและรายได้ดีขึ้น
6. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดแข่งขันฝีมือช่างแห่งชาติ

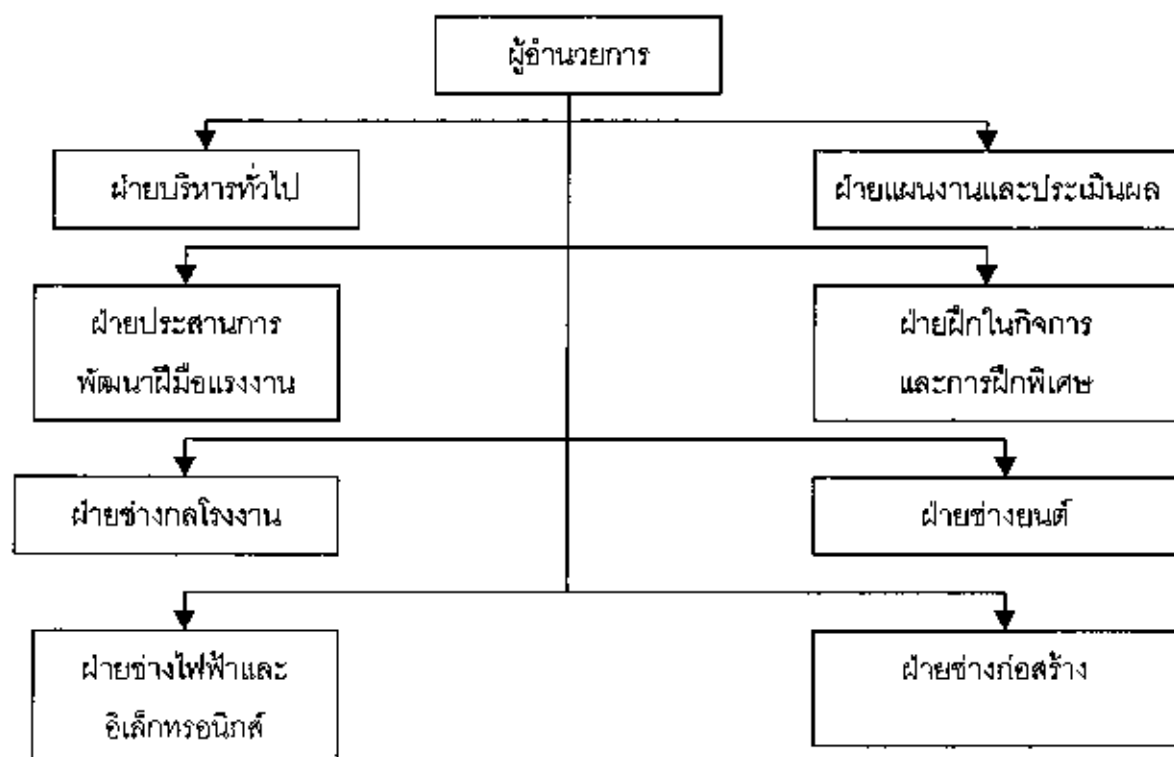
7. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี

มีการจัดแบ่งโครงสร้างภายในตามลักษณะงาน ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายแผนงานและประเมินผล
3. ฝ่ายประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ฝ่ายฝึกประกอบการและฝึกพิเศษ
5. ฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
6. ฝ่ายช่างยนต์
7. ฝ่ายช่างกลโรงงาน
8. ฝ่ายช่างก่อสร้าง

โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันการบริหารงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 : แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี

กิจกรรมและบริการให้การฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี

ในปีงบประมาณ 2542 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี มีวิธีในการดำเนินงานจัดเตรียมการฝึกอาชีพหลักสูตรต่างๆ โดยในรายละเอียดของหลักสูตรแต่ละส่วนไม่ได้นำมากล่าวไว้ โดยจะขอกล่าวเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นหลักสูตรที่ใช้สำหรับการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมที่จะทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมตามความต้องการของนายจ้าง โดยรับสมัครเฉพาะเยาวชนอายุ 15-25 ปี ที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือต้องการจะยึดอาชีพด้านช่างโดยตรง โดยทั่วไปหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีระยะเวลาฝึก 2-10 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) โดยเรียนภาคทฤษฎีประมาณร้อยละ 20 ภาคปฏิบัติประมาณร้อยละ 80 ของเวลาฝึก ผู้ผ่านการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้รับฝากเข้าฝึกภาคปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการอีก 2-4 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) จึงจะถือว่าครบหลักสูตร

2. วิธีการฝึกตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ระยะเวลา คือ การฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นระยะ 2-10 เดือน ตามที่กำหนดไว้ในแต่ละสาขาช่าง เวลาฝึกคือวันเวลาราชการ การฝึกในกิจการของผู้ประกอบการเมื่อผู้รับการฝึกอบรมสอบผ่านการวัดผลจากการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกแล้ว จากนั้นจะส่งผู้รับการฝึกไปปฏิบัติงานในเดือน รายละเอียดแต่ละสาขาช่าง ดังแสดงในตารางที่ 3 เมื่อจบการฝึกแล้ว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี จะออกไปรับรองและดูแลผู้ฝึก (ว.พ.ร.) ให้สามารถนำผลการฝึกไปเปรียบเทียบผลการศึกษาในหัวข้อวิชาเลือกของการศึกษานอกโรงเรียนได้ในผลการฝึก 200-500 ชั่วโมง/ 1 หมวดวิชา

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลในการเตรียมการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ปีงบประมาณ 2542
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี

ที่	กลุ่มวิชาและสาขาที่เปิด	ระยะเวลาฝึก (เดือน) ลงทะเบียน	ฝึกใน สถานประกอบการ จำนวน (เดือน)	วุฒิ การศึกษา ที่รับเข้าฝึก
	กลุ่มอาชีพช่างยนต์			
1	ช่างซ่อมรถยนต์	6	3	ป. 6 ขึ้นไป
2	ช่างยนต์	10	2	ป. 6 ขึ้นไป
3	ช่างสีและเคาะตัวถังรถยนต์	8	4	ป. 6 ขึ้นไป
4	ช่างสีและเคาะตัวถังรถยนต์	4	2	ป. 6 ขึ้นไป
5	ช่างเคาะปะจุดรถยนต์	4	2	ป. 6 ขึ้นไป
6	ช่างรถจักรยานยนต์	4	2	ป. 6 ขึ้นไป
	กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง			
1	ช่างทอและสุรภัณฑ์	4	2	ป. 6 ขึ้นไป
2	ช่างไม้ก่อสร้าง	4	2	ป. 6 ขึ้นไป
	กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน			
1	ช่างกลึงโลหะ	10	2	ม. 3 ขึ้นไป
2	ช่างเครื่องกล	10	2	ม. 3 ขึ้นไป
3	ช่างปรับประกอบเครื่องกล	10	2	ม. 3 ขึ้นไป
	กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมโลหะ			
1	ช่างเชื่อมไฟฟ้า	4	2	ป. 6 ขึ้นไป
	กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า			
1	ช่างไฟฟ้า	6	2	ม. 5 ขึ้นไป
2	ช่างเครื่องทำความเย็น	4	2	ม. 3 ขึ้นไป
	กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์			
1	ช่างซ่อมโทรทัศน์	4	2	ม. 3 ขึ้นไป
2	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	10	2	ม. 3 ขึ้นไป

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, "แนะนำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน." (กรุงเทพฯ : บริษัท สุทธรินทร์
การพิมพ์จำกัด, 2541), หน้า 26-27

บทที่ 3 วิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการฝึกอาชีพของผู้รับการฝึกตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ปีงบประมาณ 2542” นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาดังนี้

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี หลักสูตร คู่มือการดำเนินการ รายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของฝ่ายแผนงานและโครงการ เอกสารงบประมาณและเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลกระทบของการจัดฝึกอาชีพของสถาบันฯ

2. รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ ตัวแทนนายจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ครูฝึกหรือวิทยากร ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depths Interview)

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม

1) กลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอาชีพตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เฉพาะภายในสถาบันฯ เท่านั้นของปีงบประมาณ 2542 จำนวน 401 คน

การเลือกกรณีศึกษาจากกลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอาชีพฯ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1) เดือนปีที่ 1 จัดกลุ่มอาชีพเป็น 2 กลุ่มอาชีพคือ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มอาชีพแรกที่คิดว่ามีปัญหาในการหางานทำหลังจบการฝึกอาชีพ และกลุ่มหลังเป็นกลุ่มอาชีพที่คิดว่าหางานทำได้ง่ายกว่ากลุ่มแรก

1.2) เดือนปีที่ 2 จัดกลุ่มอาชีพเป็น 3 กลุ่มคือกลุ่มที่มีประชากรต่ำกว่า 10 คน , 10-19 คน และ 20 คนขึ้นไป

แล้วเลือกกรณีศึกษาให้กระจายครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ ดังนี้

การทางานทั่ว	กลุ่มอาชีพ	รวมทุกกลุ่มอาชีพ		
		ต่ำกว่า 10 คน	10 - 19 คน	20 คนขึ้นไป
	กลุ่มอาชีพที่ทางานยาก	1	1	1
	กลุ่มอาชีพที่ทางานง่าย	1	1	1

2) กลุ่มนายจ้างในสถานประกอบการที่รับเข้าฝึกและรับเข้าทำงาน จำนวน 80 คน การเลือกกรณีศึกษาโดยเลือกจากนายจ้างที่รับผู้ฝึกอาชีพที่เป็นกรณีศึกษาเข้าฝึกและรับเข้าทำงานในสถานประกอบการ ได้จำนวนไม่เกิน 5 คน

3) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอาชีพ การเลือกกรณีศึกษาเลือกจากหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป 1 คน, ครูฝึกที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีความตั้งใจปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นลูกจ้าง 1 คน ข้าราชการ 1 คน รวมเป็น 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 3 ชุด ซึ่งผู้ศึกษาร่างขึ้นตามกรอบเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเดินทางไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อนำผลการศึกษาที่เกี่ยวกับการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกมาใช้อธิบายผลการศึกษาในเชิงปริมาณ อันจะช่วยจัดปัญหาความไม่ชัดเจนของข้อค้นพบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลเชิงปริมาณทำการวิเคราะห์ในรูปค่าเฉลี่ย ข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ สัดส่วน หรือการพรรณนาที่จัดเป็นกลุ่ม ๆ ตามหมวดหมู่

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการฝึกอาชีพตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ปีงบประมาณ 2542” ผู้ศึกษาเสนอเนื้อหาเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1

วิธีดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก

วิธีดำเนินการฝึกอบรมสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จำแนกข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมในการเปิดฝึกของสถาบันฯ ผลการศึกษาพบว่า สถาบันฯ มีความพร้อมในการเปิดฝึกอบรมทั้งที่เป็นความพร้อมในเชิงประสบการณ์ ความพร้อมในเชิงบริหารและความพร้อมในเชิงจัดการ อยู่ในระดับสูง ซึ่งจำแนกรายละเอียดได้ ดังนี้

1.1 ความพร้อมในเชิงประสบการณ์ ผลการศึกษาพบว่า สถาบันฯ มีความพร้อมในเชิงประสบการณ์ในการฝึกอบรมเป็นระยะเวลายาวนานถึง 25 ปี โดยได้เริ่มเปิดฝึกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 ในระยะแรกเปิด 2 หลักสูตร ได้แก่ ช่างยนต์ และช่างก่อสร้าง ต่อมาในปัจจุบันได้รับความนิยมและความสนใจอย่างกว้างขวางสามารถขยายเปิดหลักสูตรได้ จำนวน 6 กลุ่มอาชีพ ได้

แก่ กลุ่มอาชีพช่างยนต์ กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมโลหะ กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า และกลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ ในทุกกลุ่มอาชีพสถาบันฯ ได้ดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกหลักสูตรเปิดอบรมปีละ 2 รุ่น (ยกเว้นหลักสูตรช่างยนต์ ช่างกลึงโลหะ ช่างเครื่องมือกล ช่างปรับประกอบเครื่องมือกล ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นหลักสูตร 10 เดือน) จากประสบการณ์ของสถาบันฯ ที่สะสมเป็นระยะเวลายาวนานสะท้อนให้เห็นถึงทักษะและความชำนาญในการฝึกอบรมของสถาบันฯ เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าสถาบันฯ เปิดฝึกอบรมตามความต้องการของตลาดแรงงานจึงได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามในประเด็นหลังนี้มีประเด็นที่น่าสนใจคือในช่วงปีงบประมาณ 2539 - 2542 ในบรรดา 6 กลุ่มอาชีพที่สถาบันฯ ที่เปิดฝึกอบรมดังกล่าวมี 3 กลุ่มอาชีพได้แก่ กลุ่มอาชีพช่างยนต์ กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง และกลุ่มอาชีพไฟฟ้า เป็นกลุ่มอาชีพที่ได้รับความนิยมสูง ในขณะที่กลุ่มอาชีพ

ช่วงกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมโลหะ และกลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ได้รับความนิยมน้อยกว่า จากประเด็นที่น่าสนใจดังกล่าวอาจเป็นเพราะว่า กลุ่มอาชีพที่ได้รับความนิยมนั้นเพราะมีตลาดแรงงานรองรับในพื้นที่ตลอดจนเป็นอาชีพที่ยังต้องการกำลังคนเป็นจำนวนมาก ส่วนกลุ่มอาชีพที่ได้รับความนิยมน้อยอาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาฝึกนานตลอดจนแหล่งงานในพื้นที่รองรับแรงงานมีน้อย ที่น่าสนใจก็คือกลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์นั้นต้องการพื้นฐานด้านความรู้ค่อนข้างสูง

อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณารายละเอียดในแต่ละกลุ่มอาชีพของสาขาช่างในปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2542) เมื่อเทียบกับการดำเนินการที่ผ่านมา มีข้อค้นพบที่น่าสนใจได้คือ สาขาช่างรถจักรยานยนต์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างไฟฟ้า สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์และสาขาที่ช่างทำความเย็นเป็นกลุ่มที่มีผู้สนใจเข้ารับการฝึกเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่สูงขึ้นมาาก แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวประกอบกับความล้ำสมัยของเครื่องจักรที่ใช้ในการเปิดฝึกตลอดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในสาขาวิชาชีพนั้นๆ สถาบัน ฯ ควรให้ความสนใจและจัดหาเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยอย่างน้อยก็ให้มีความทัดเทียมเท่าสถานประกอบการตลอดจนเพิ่มเวลาเปิดฝึกให้มากขึ้นเพื่อสนองความต้องการของผู้รับการฝึก ในทางตรงข้ามสาขาช่างที่มีแนวโน้มได้รับความนิยมน้อยลงอย่างเด่นชัดซึ่งประกอบไปด้วย สาขาช่างท่อและสุขภัณฑ์ สาขาช่างไม้ก่อสร้าง สาขาช่างสีและเคาะตัวถังรถยนต์ มีผู้ให้ความสนใจเข้ารับการฝึกน้อยไม่คุ้มกับการลงทุน สถาบันฯ จึงควรปรับปรุงแผนการดำเนินการฝึกโดยเฉพาะในด้านการประชาสัมพันธ์ที่มุ่งไปยังกลุ่มลูกค้าโดยตรงหรือยกเลิกสาขานั้น

1.2 ความพร้อมในเชิงบริหาร ผลการศึกษาพบว่า นับตั้งแต่สถาบันฯ เปิดฝึกอบรม (เมื่อปี พ.ศ. 2518) จนถึงปัจจุบันซึ่งเป็นระยะเวลา 25 ปี สถาบันฯ มีผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน แต่ละคนดำรงตำแหน่งในการบริหารสถาบันฯ อยู่ในช่วง 5-7 ปี ในขณะที่ผู้บริหารระดับฝ่ายของแต่ละกลุ่มอาชีพมีจำนวนไม่ค่อนเปลี่ยนแปลงมากนักและมีระยะเวลาในการบริหารโดยเฉลี่ย 3-5 ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในการดำเนินนโยบายทั้งระดับแผนนโยบายและระดับแผนปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องอันมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันฯ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปที่ ศุภชัย ยาวะประภาส (2540 : 105) ได้ชี้ให้เห็นว่านโยบายที่ได้รับการปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จจะต้องมีความกระฉับกระเฉงแล้วจะต้องมีความต่อเนื่องในการดำเนินการ

1.3 ความพร้อมในเชิงการจัดการ

1.3.1 **ด้านบุคลากร** ผลการศึกษาพบว่า สถาบันฯ มีความพร้อมด้านบุคลากรสูงโดยอัตราส่วนจำนวนครูฝึกต่อผู้รับการฝึกสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานกำหนด (เกณฑ์มาตรฐานกำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO โดยกำหนดอัตราส่วนสำหรับครูฝึก: ผู้รับการฝึก 1 :16) กลุ่มอาชีพที่มีอัตราส่วนครูฝึกต่อผู้รับการฝึกสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ประกอบด้วยกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน และกลุ่มอาชีพช่างเชื่อมโลหะโดยทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวมีจำนวนสาขาช่างถึง 11 สาขา จากจำนวน 16 สาขาช่าง ทั้งนี้ในอัตราส่วนสาขาช่างที่มีครูฝึก : ผู้รับการฝึกสูงกว่ามาตรฐานมากที่สุดนั้นประกอบด้วย สาขาช่างท่อสุญญากาศและสาขาช่างไม้ก่อสร้าง ส่วนกลุ่มอาชีพที่มีครูฝึกต่อผู้รับการฝึกต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานประกอบด้วยกลุ่มอาชีพช่างยนต์ กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า และกลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ โดยในอัตราส่วนสาขาช่าง ที่มีครูฝึก : ผู้รับการฝึกต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากที่สุดนั้น ประกอบไปด้วย สาขาช่างรถจักรยานยนต์ อย่างไรก็ตามอัตราส่วนระหว่างครูฝึกต่อผู้รับการฝึกของกลุ่มอาชีพต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เป็นผลเนื่องมาจากลักษณะของสาขาช่างตลอดทั้งความต้องการของตลาดแรงงาน กลุ่มสาขาช่างที่ได้รับความนิยมสูงมีผู้รับการฝึกมากในขณะที่ครูฝึกมีจำนวนคงที่ย่อมทำให้อัตราส่วนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด อย่างไรก็ตามในภาพรวมก็อาจกล่าวได้ว่า สถาบันฯ ยังคงมีความพร้อมในอัตรากำลังค่อนข้างสูง

1.3.2 **ด้านงบประมาณ** ผลการศึกษาพบว่าในงบประมาณ 2542 สถาบันฯ ได้รับจัดสรรงบประมาณที่เป็นงบลงทุนโดยเฉลี่ย จำนวน 4,527 บาท ต่อผู้รับการฝึก 1 คน ในขณะที่งบประมาณดำเนินการโดยเฉลี่ย จำนวน 17,028 บาท ต่อผู้รับการฝึก 1 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในด้านงบประมาณในการลงทุนและงบดำเนินการของสถาบันฯ อยู่ในระดับหนึ่ง แต่มีข้อสังเกตที่น่าสนใจสัดส่วนของงบประมาณที่สถาบันฯ ได้รับจัดสรรนั้นงบดำเนินการมีสัดส่วนเป็น 4 เท่าของงบลงทุน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันฯ นั้น การดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

1.3.3 **ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร** ผลการศึกษาพบว่า ทุกกลุ่มอาชีพที่เปิดฝึกของสถาบันฯ จำแนกอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ได้ดังนี้ กลุ่มอาชีพช่างยนต์ มีเครื่องรถยนต์ที่ใช้สำหรับประกอบการฝึก จำนวน 48 เครื่อง อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับฝึกช่วงล่าง จำนวน 25 ชุด เครื่องยนต์เล็ก จำนวน 30 เครื่อง อุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับเครื่องยนต์ จำนวน

22 ชุด กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง มีอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องจักร จำนวน 14 เครื่อง กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องกลึง จำนวน 25 เครื่อง เครื่องกลัด จำนวน 6 เครื่อง เครื่องไส จำนวน 4 เครื่อง เครื่องเจาะ จำนวน 8 เครื่อง เครื่องเจียระไน จำนวน 4 เครื่อง กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมโลหะ มีอุปกรณ์และเครื่องจักรที่ใช้สำหรับประกอบการฝึก เครื่องเชื่อมแบบต่างๆ จำนวน 45 เครื่อง เครื่องไส เครื่อง COMAX เครื่องม้วนโลหะ เครื่องตัดแก๊ส มีจำนวน 9 เครื่อง อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับงานเชื่อม จำนวน 31 ชุด กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า มีอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับประกอบการฝึกเครื่องจักรต่างๆ ที่ใช้ฝึก จำนวน 45 เครื่อง เครื่องวัดแรงดัน จำนวน 13 เครื่อง แอร์แบบต่างๆ และตู้เย็น จำนวน 46 เครื่อง เครื่องทำน้ำแข็ง จำนวน 2 เครื่อง กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึก เครื่องโทรทัศน์ จำนวน 25 เครื่อง มิเตอร์และหัวแรงไฟฟ้า มีจำนวนครบ สโคป จำนวน 5 เครื่อง เครื่องดูดตะกั่ว จำนวน 10 เครื่อง

ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นถึงสถาบัน ฯ มีจำนวนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร จำนวนค่อนข้างมากเกือบทุกกลุ่มอาชีพ แต่มีข้อสังเกตที่เครื่องจักรที่ใช้สำหรับฝึกส่วนใหญ่ มีอายุการใช้งานอยู่ในช่วง 10 - 20 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเครื่องมือเครื่องจักรค่อนข้างใช้งานมาก เก่า ล้าสมัย ไม่ทัดเทียมกับเครื่องมือเครื่องจักรของสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กองวิชาการและแผนงาน (2541 : 55) ที่พบว่าในปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังใช้เทคโนโลยีการฝึกอาชีพแบบเก่า อุปกรณ์การฝึกที่ใช้ก็ล้าสมัย ความสอดคล้องของข้อค้นพบดังกล่าวเป็นเพราะการดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องจักรหรือครุภัณฑ์ต้องดำเนินการจากส่วนกลางทำให้เกิดความล่าช้าหรือได้รับจัดสรรในอัตราส่วนจำกัดมาก เพราะมีสถาบันฯ ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศหลายแห่ง

1.3.4 ด้านการจัดการ ผลการศึกษาพบว่า ทุกกลุ่มอาชีพของสถาบัน ฯ มีอัตราส่วนการใช้พื้นที่ ห้องบรรยายอยู่ในช่วง 1.30 - 48 ตารางเมตร ต่อผู้รับการฝึก 1 คน และอัตราส่วนการใช้พื้นที่ห้องปฏิบัติการอยู่ในช่วง 1.30 - 528 ตารางเมตร ต่อผู้รับการฝึก 1 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง สถาบันฯ มีพื้นที่การใช้ห้องบรรยายตลอดจนพื้นที่การใช้ห้องปฏิบัติการมีความแตกต่างกันมากโดยเฉพาะบางสาขาช่างก่อสร้างมีพื้นที่การใช้ห้องมาก และสาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์มีพื้นที่การใช้ห้องน้อย ความแตกต่างดังกล่าวอาจเป็นผลต่อเนื่องจากกระจายอำนาจจัดการของสถาบันฯ ที่มองอำนาจแต่ละฝ่ายมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการฝ่ายของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของชมพร โสฬ์วัชรินทร์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ชี้ให้เห็นถึงด้านสถานที่ กระจายสถานที่ไม่ให้พื้นที่กว้างขวางและเป็นสัดส่วนมากขึ้น ดังนั้นสถาบันฯ ควร

แบ่งสัดส่วนของพื้นที่สำหรับการใช้เป็นห้องรวม สอนวิชาพื้นฐานทุกสาขาช่างและห้องวิชาที่เป็นทักษะร่วมเพื่อประหยัดทั้ง ด้านการจัดกำลังบุคลากร และด้านงบประมาณ

2. การดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันฯ ผลการศึกษาเป็นดังนี้

2.1 การกำหนดนโยบาย ผลการศึกษาพบว่า จากนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นนโยบาย ระดับชาติ ระดับกระทรวง ลงมาถึงระดับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้นต่างเป็นนโยบายที่ค่อนข้างเป็นอิสระต่อกันและเมื่อพิจารณาถึงระดับสถาบันฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือเป็นกลไกหลักที่เชื่อมต่อระหว่างส่วนราชการกับประชาชนแล้วพบว่าสถาบันฯ ไม่ได้เป็นผู้กำหนดนโยบายของสถาบันฯ เป็นทางการ เป็นเพียงความเข้าใจของฝ่ายบริหารว่าทุกฝ่ายรับรู้ต่อกันว่าสถาบันฯ มีนโยบายในการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนองตามนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนอกเหนือจากเพื่อให้ผู้ฝึกมีงานทำและสามารถประกอบอาชีพได้แล้ว ยังมุ่งช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ตลอดจนสนองความต้องการของสถานประกอบการและแรงงานในพื้นที่ขาดแคลนอีกด้วย สำหรับนโยบายด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การสนองความต้องการของสถานประกอบการและแรงงานในพื้นที่ขาดแคลนและอื่นๆ นั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 กลุ่ม กลับมองไม่เห็นซึ่งเป็นเรื่องที่สถาบันฯ จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดนโยบายของสถาบันฯ ต่อไป

2.1.1 ด้านการรับรู้นโยบายดังกล่าว พบว่า นโยบายในกลุ่มครูฝึกส่วนใหญ่เน้นเพื่อต้องการให้ผู้รับการฝึกมีงานทำ เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้มีอาชีพ ผู้รับการฝึกเน้นนโยบายต้องการให้มีงานทำและประกอบอาชีพ และสถานประกอบการเน้นนโยบายเพื่อให้ผู้รับการฝึกมีงานทำและประกอบอาชีพได้ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม จากที่กล่าวได้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มครูฝึก ผู้รับการฝึกและสถานประกอบการ มีความเข้าใจตรงกันที่ว่าที่เข้ามาฝึกต้องการให้มีงานทำและอาชีพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าส่วนใหญ่ของแต่ละกลุ่มจึงมีการรับรู้นโยบายแต่เป็นการรับรู้ตามความเข้าใจตนเองเท่านั้น

2.1.2 การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของสถาบันฯ ผลการศึกษาพบว่า สถาบันฯ มีการวางแผนปฏิบัติการให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของสถาบันฯ โดยจำแนกการดำเนินการแต่ละแผนดังนี้

2.1.2.1) แผนบุคลากร มีการประชุมแต่ละฝ่ายเพื่อมอบหมายงาน วางแผนดำเนินการ ติดตามตรวจสอบ

2.1.2.2) แผนการใช้งบประมาณ ส่วนใหญ่เป็นการจัดสรรงบประมาณ ทั้งงบบุคลากร งบพิเศษและงบเงินกู้ มีวิธีดำเนินการการใช้งบประมาณดังกล่าวประสานงานระหว่าง ฝ่ายประสานพัฒนาฝีมือแรงงานกับฝ่ายแผนงานและประเมินผลของสถาบัน ฯ

2.1.2.3 แผนการใช้วัสดุเครื่องมือเครื่องจักร ประชุมจัดสรรเครื่องมือ เครื่องจักร ตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักรที่ชำรุด ก่อนฝึกและหลังฝึกมีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร ที่สำคัญก็คือแผนการบริหารจัดการแต่ละฝ่ายมีการบริหารงานแบบเปิดเสรีทั้งการตัดสินใจและการติดตามผล

จากข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของ สถาบัน ฯ นั้น สถาบัน ฯ ใช้แนวทางการบริหารงานแบบกระจายอำนาจโดยมอบหมายให้แต่ละ ฝ่ายบริหารจัดการอย่างเป็นอิสระแบบเปิดเสรีในแต่ละฝ่ายของตนเองซึ่งแสดงว่าความสำเร็จ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถาบันฯ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ วรเดช จันทรร (2527 : 540) ซึ่งให้เห็นว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไป ปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับ โครงสร้าง งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และบุคลากร

2.2 การเตรียมการเปิดฝึกอบรมของสถาบันฯ ผลการศึกษาพบว่า สถาบันฯ ได้ ดำเนินการเตรียมการเปิดฝึกอบรมอย่างมีขั้นตอนโดยเริ่มจาก การสำรวจกำลังแรงงานจากตลาด แรงงานและความต้องการของสถานประกอบการ ทำการประกาศและประชาสัมพันธ์ รับสมัครเข้า รับการฝึก คัดเลือกสมัครผ่าน รับมอบตัว จำแนกประเภทผู้รับการฝึกที่อยู่ประจำหรือไปกลับ ดำเนินการฝึกตามหลักสูตร ทดสอบก่อนจบ ส่งไปฝึกในสถานประกอบการ มอบวุฒิบัตร ซึ่งขั้นตอนดังกล่าว เป็นขั้นตอนที่สถาบันฯ ใช้มาเป็นเวลาถึง 25 ปี ตั้งแต่ปีโดยเริ่มปี 2518 ซึ่งเป็นปีที่ จัดตั้งสถาบันฯ เป็นต้นมา สำหรับในปีงบประมาณ 2542 พบว่า โครงสร้างทั่วไปของผู้ที่เกี่ยวข้อง กับการฝึกอบรมของสถาบันฯ เป็นดังต่อไปนี้

2.2.1 ลักษณะผู้รับการฝึก พบว่า ผู้รับการฝึกส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ ในพื้นที่ภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี จำนวน 235 คน จากทั้งหมด 401 คน และจากจังหวัด กาญจนบุรี เพชรบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร จำนวน 151 คน นอกนั้นรับจากภูมิภาคอื่นๆ (จำนวน 15 คน) เช่น กรุงเทพฯ ปทุมธานี อ่างทอง สุพรรณบุรี

นครราชสีมา บุรีรัมย์ ยโสธร นครพนม ชุมพร สงขลา นราธิวาส ทั้งนี้ผู้รับการฝึกที่มาจากภูมิภาคอื่นๆ นั้นเป็นผู้ซึ่งย้ายติดตามผู้ปกครองหรือมาอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องที่อยู่ในจังหวัดราชบุรี อายุเฉลี่ยของผู้รับการฝึก 19 ปี ส่วนวุฒิการศึกษาของผู้รับการฝึกส่วนใหญ่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 289 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 72 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 30 คน ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 8 คน ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 1 คน และปริญญาตรี จำนวน 1 คน

2.2.2 ครูฝึก มีจำนวน 25 คน มีอายุเฉลี่ย 42 ปี ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยทำงาน ภูมิลำเนาส่วนอยู่ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 7 คน นอกเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 17 คน วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 9 คน ปริญญาตรี จำนวน 7 คน ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 6 คน มัธยมศึกษาปีที่ 3-6 จำนวน 4 คน สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 17 คน

2.2.3 ส่วนสถานประกอบการที่รองรับการฝึก มีทั้งหมดจำนวน 179 แห่ง โดยจำนวนผู้รับการฝึกต่อจำนวนสถานประกอบการมีตั้งแต่ 1 - 4.142 คน ต่อสถานประกอบการโดยเฉลี่ยแก่สถานประกอบการมีจำนวนผู้รับการฝึก 2.24

ตอนที่ 2

ทักษะของผู้รับการฝึก

การติดตามผลเกี่ยวกับทักษะของผู้รับการฝึกอบรม ทำการศึกษาจากทักษะตามหลักสูตรที่ปรากฏตามเอกสารหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ของสถาบัน ฯ รวมถึงทักษะที่เกิดจากการฝึกอบรมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกทั้งจาก กลุ่มครูฝึก กลุ่มผู้รับการฝึก และสถานประกอบการ ตลอดจนจากการสังเกตของผู้ศึกษาในขณะออกไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้รับการฝึกเอง ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้รับการฝึกสามารถจำแนกได้ 2 กลุ่มทักษะประกอบด้วย

1. กลุ่มทักษะพื้นฐานร่วม เป็นกลุ่มทักษะขั้นพื้นฐานวิชาที่ทุกกลุ่มอาชีพสามารถฝึกร่วมกันได้ ประกอบด้วย

- 1.1 ทักษะการใช้เครื่องมือให้ถูกต้องและปลอดภัย
- 1.2 ทักษะการคิดคำนวณพื้นฐาน
- 1.3 ทักษะการอ่านแบบพื้นฐาน
- 1.4 ทักษะการฝึกฝีมือพื้นฐาน

1.5 ทักษะการทำงานเป็นทีม

อย่างไรก็ตามกลุ่มทักษะพื้นฐานร่วมดังกล่าวนี้ แต่ละกลุ่มอาชีพต่างดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นเอกเทศ

2. กลุ่มทักษะเฉพาะวิชาชีพ เป็นกลุ่มทักษะที่จำเป็นของแต่ละกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันออกไป นอกจากกลุ่มทักษะทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษายังพบว่าในแต่ละกลุ่มอาชีพนั้น สถานประกอบการยังต้องการทักษะบางด้านเพิ่มเติมหรือสูงกว่าที่สถาบันฯ ใช้ฝึกอบรม

ตารางที่ 3 แสดงถึงภาพจำแนก ทักษะเฉพาะวิชาชีพและทักษะที่สถานประกอบการเพิ่มเติมของกลุ่มอาชีพต่างๆ

กลุ่มทักษะ		กลุ่มอาชีพ				
กลุ่มทักษะ	กลุ่มอาชีพ	กลุ่มอาชีพช่างยนต์	กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง	กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน	กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า	กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์
กลุ่มทักษะพื้นฐาน		<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการใช้เครื่องมือให้ถูกต้องและปลอดภัย 2. ทักษะการคิดคำนวณพื้นฐาน 3. ทักษะการอ่านแบบพื้นฐาน 4. ทักษะการมีกิจนิสัยพื้นฐาน 5. ทักษะการทำงานเป็นทีม 				
กลุ่มทักษะเฉพาะวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเครื่องยนต์ 2. ทักษะการวิเคราะห์รูปทรงรถ 3. ทักษะการวิเคราะห์งานสี 4. ทักษะการถอดประกอบชิ้นส่วนรถ 5. ทักษะการเทียบชิ้นงาน 6. ทักษะการพันสี 7. ทักษะส่วนประกอบชิ้นงานรถจักรยานยนต์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการวิเคราะห์งานตามแบบ 2. ทักษะการวิเคราะห์งานไม้ก่อสร้าง 3. ทักษะการตัดและประกอบห้อง 4. ทักษะเทคนิคการซ่อมและประกอบงาน 5. ทักษะการถอดและประกอบชิ้นส่วน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการวิเคราะห์เครื่องจักร 2. ทักษะการใช้เครื่องจักรงานกลึง งานเครื่องกล 3. ทักษะการกลึงรูปพรรณแบบต่างๆ 4. ทักษะการใช้เครื่องเขียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการใช้เครื่องเชื่อม 2. ทักษะช่างเชื่อมแบบต่าง 3. ทักษะการเชื่อมพลาสมา 4. ทักษะการเลือกชนิดเชื่อมได้ตรง 5. ทักษะการเชื่อมเนื้อโลหะ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะระบบควบคุมมอเตอร์ 2. ทักษะการเดินสายไฟฟ้าในอาคาร 3. ทักษะการซ่อมตู้ปรับอากาศ 4. ทักษะการพันมอเตอร์ไฟฟ้า 5. ทักษะการซ่อมมอเตอร์บ้าน 6. ทักษะการซ่อมตู้เย็น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการวิเคราะห์วงจรและแก้ไขข้อบกพร่อง 2. ทักษะการซ่อมกับตู้โทรทัศน์ 3. ทักษะการใช้อุปกรณ์เครื่องมือวัด 4. ทักษะการตรวจสอบอิเล็กทรอนิกส์ 5. ทักษะการอ่านค่าการวัดเครื่องมือวัด
ทักษะด้านสถานประกอบการเบื้องต้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการวิเคราะห์ปัญหา 2. ทักษะการช่างแบบ 3. ทักษะการถอดประกอบ 4. ทักษะการเทียบ 5. ทักษะการพันสี 6. ทักษะการประกอบชิ้นงานรถจักรยานยนต์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการวิเคราะห์งานตามแบบ 2. ทักษะการช่างไม้ก่อสร้าง 3. ทักษะการตัดและประกอบห้อง 4. ทักษะเทคนิคการซ่อมและประกอบงาน 5. ทักษะการถอดและประกอบชิ้นส่วน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการวิเคราะห์เครื่องจักร 2. ทักษะการใช้เครื่องจักรงานกลึง งานเครื่องกล 3. ทักษะการกลึงรูปพรรณแบบต่างๆ 4. ทักษะการใช้เครื่องเขียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการใช้เครื่องเชื่อม 2. ทักษะช่างเชื่อมแบบต่าง 3. ทักษะการเชื่อมพลาสมา 4. ทักษะการเลือกชนิดเชื่อมได้ตรง 5. ทักษะการเชื่อมเนื้อโลหะ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะระบบควบคุมมอเตอร์ 2. ทักษะการเดินสายไฟฟ้าในอาคาร 3. ทักษะการซ่อมตู้ปรับอากาศ 4. ทักษะการพันมอเตอร์ไฟฟ้า 5. ทักษะการซ่อมมอเตอร์บ้าน 6. ทักษะการซ่อมตู้เย็น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการวิเคราะห์วงจรและแก้ไขข้อบกพร่อง 2. ทักษะการซ่อมกับตู้โทรทัศน์ 3. ทักษะการใช้อุปกรณ์เครื่องมือวัด 4. ทักษะการตรวจสอบอิเล็กทรอนิกส์ 5. ทักษะการอ่านค่าการวัดเครื่องมือวัด

ตอนที่ 3

การประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการฝึก

ผลการศึกษาเป็นดังนี้

1. การประกอบอาชีพก่อนเข้ารับการฝึก ผลการศึกษาอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกจากทะเบียนฯ ทั้งสิ้น 401 คน พบว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.0) ยังไม่ประกอบอาชีพ เนื่องจากเพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีอายุเฉลี่ย 19 ปี สำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพแล้วมีอาชีพเกษตรกร 56.9% จ้าง และค้าขาย ผู้ปกครองส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50) ประกอบอาชีพรับจ้าง นอกนั้นประกอบอาชีพเกษตรกร ค้าขาย จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่าครอบครัวมีความขัดสนทางการเงิน บิดามารดาจบการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในชนบทมีอิทธิพลต่อการอบรมเลี้ยงดู กล่าวคือ ไม่ค่อยมีการอบรมสั่งสอนในเรื่องการวางตัว บุคลิกภาพ ปล่อยให้เป็นการของโรงเรียนซึ่งก็เป็นโรงเรียนในชนบท ซึ่งไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวเช่นกัน นอกจากนี้ฐานะยังมีอิทธิพลต่อการเลือกเรียนด้านอาชีพที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจบแล้วสามารถหางานทำได้ง่าย และไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเรียนมากนัก

2. การประกอบอาชีพหลังจากจบการฝึกจากสถาบันฯ ผลการศึกษาจากข้อมูลการติดตามของฝ่ายประสานพัฒนาฝีมือแรงงาน เท้าที่ทราบข้อมูลจำนวน 118 ราย ได้เข้าทำงานในสถานประกอบการที่ตนเองเข้ารับการฝึก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับการฝึกมีฝีมือเป็นที่ยอมรับของนายจ้าง และผู้สำเร็จการฝึกยังได้ทำงานตรงสาขาวิชาช่างที่จบโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของกองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 : 35-36) ที่ว่าลักษณะงานที่ทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.6 ได้ทำงานตรงกับสาขาช่างที่สำเร็จการฝึก

ด้านความเพียงพอของรายได้หลังสำเร็จการฝึกอาชีพ พบว่าผู้ได้งานทำแล้วมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 4,000 บาทเพิ่มขึ้นจากก่อนเข้ารับการฝึก ทำให้สามารถเลี้ยงตนเองและแบ่งให้บิดามารดาและพี่น้องตลอดจนเก็บออมบางส่วนได้ด้วย ทั้งนี้ก่อนหน้านั้นส่วนใหญ่เป็นผู้เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับมัธยม ยังไม่มีงานทำและรายได้ ต้องพึ่งพาครอบครัวและทำงานรับจ้างระหว่างรอกงาน

สำหรับผู้สำเร็จการฝึกที่เหลือจำนวน 283 คนนั้น มี 3 รายที่ไปตั้งสถานประกอบการตรงตามสาขาช่างของตนเอง จากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า ผู้ที่มาฝึกอาชีพที่สถาบันฯ ส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะก่อกิจการของตนเองเมื่อมีความพร้อมมากกว่านี้ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพที่ใช้ทุนดำเนินการไม่สูงมาก เช่นช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างเครื่องทำความเย็น

ขณะที่ทำงานเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการก็จะเรียนรู้งาน หาประสบการณ์และเก็บเงินเพื่อไปเปิดกิจการที่ภูมิลำเนาเดิมของตนเอง

จากการสัมภาษณ์นายจ้างสถานประกอบการที่รับผู้รับการฝึกเข้าฝึกงานและรับผู้สำเร็จการฝึกเข้าทำงานพบว่าลักษณะเด่นของผู้รับการฝึกจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานคือ มีความอดทน สู้งาน ไม่เกียจงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกจากสถาบัน ฯ ได้เน้นงานภาคปฏิบัติ ร้อยละ 80 โดยให้ความรู้และภาคทฤษฎีเฉลี่ยร้อยละ 20 ระยะเวลาที่เข้าทำการฝึกในสถานประกอบการ 2 – 8 สัปดาห์นั้น ทำให้สถานประกอบการเห็นฝีมือของผู้รับการฝึกเป็นอย่างดี ที่สำคัญคือ สถานประกอบการนั้นไม่ต้องเสียเวลาฝึกหัดงานใหม่ เป็นการลดต้นทุนในการหาคนงาน และฝึกงานให้แก่พนักงาน ข้อดีของผู้รับการฝึกที่สถาบัน ฯ คือ ความรู้พื้นฐานทางทฤษฎีน้อยกว่าผู้สำเร็จจากโรงเรียนอาชีวะซึ่งมีระยะเวลาเรียนมากกว่า เรื่องกิริยามารยาท ความรับผิดชอบ และระเบียบวินัยการตรงเวลา ซึ่งไม่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการรับผู้สำเร็จการฝึกเข้าทำงานเนื่องจากนายจ้างสถานประกอบการรับผู้สำเร็จการฝึกมาหลายรุ่นแล้ว มีความเข้าใจดีว่าสถาบัน ฯ ให้ออกสแกนเยาวชนผู้ด้อยโอกาสได้มีอาชีพ

ตอนที่ 4

ปัญหาอุปสรรคของการฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ผลการศึกษาที่มีข้อค้นพบเกี่ยวกับปัญหาในเชิงนโยบายและปัญหาในเชิงบริหาร ดังนี้

1. ปัญหาในเชิงนโยบาย พบว่าสถาบันฯ ไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายให้ครอบครัวคนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น กลุ่มผู้ว่างงาน เนื่องจากขาดข้อมูลของบุคคลกลุ่มนี้ ในขณะที่กลุ่มครูฝึกมีความเห็นว่าขาดการรับรู้นโยบาย ส่วนสถานประกอบการมีความเห็นว่าสถาบันฯ ขาดเทคโนโลยีทันสมัยที่จะนำมาใช้ในการฝึก

1. ปัญหาในเชิงบริหาร พบว่า

- 1.1 ด้านบุคลากร ขาดการพัฒนาครูฝึกในด้านการเทคโนโลยีทันสมัย และเทคนิคการสอน
 - 1.2 ด้านงบประมาณ งบประมาณการจัดซื้อวัสดุฝึกจัดสรรไม่ทันกับการฝึกแต่ละรุ่น งบประมาณการพัฒนานักบุคลากรฝึกมีน้อย
 - 1.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร ได้รับการจัดสรรล่าช้า ไม่ทันสมัย
- หัดเตรียมสถานประกอบการ ทำให้ผู้จบการฝึกไม่มีความรู้ตามที่ตลาดแรงงานต้องการ



1.4 ด้านหลักสูตร กำหนดหลักสูตรระดับต้นที่กันระหว่างผู้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรกับผู้ปฏิบัติจริง

1.5 ด้านการจัดการ มาตรการติดตาม นิเทศงานผู้รับบริการฝึกระหว่างฝึกในสถานประกอบการ และการติดตามผู้สำเร็จการฝึกอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาในเชิงนโยบาย นโยบายของสถาบันฯ ควรกำหนดขึ้นจากระดับฝ่ายปฏิบัติโดยมีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายระดับกรม ระดับกระทรวงและระดับชาติตามลำดับ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับของสถาบัน ฯ รับรู้ และมีแผนการเก็บข้อมูลและติดตามผลอย่างเป็นระบบ

2. ปัญหาเชิงบริหาร

2.1 สถาบันฯ ควรสนับสนุนให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินการฝึกอาชีพ ตั้งแต่การกำหนดหลักสูตรที่ใช้ในการฝึก การวางแผนการฝึก เทคนิคการถ่ายทอด เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยใช้สถานประกอบการเป็นสถานที่ฝึกโดยตรง

2.2 ควรกำหนดรายวิชาร่วม (CORE – COURSE) ให้ทุกกลุ่มอาชีพเรียนร่วมกัน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคล การใช้พื้นที่ใช้สอย เครื่องมือเครื่องจักร และเวลา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.3 สถาบันฯ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการให้คำปรึกษาในฐานะ "พี่เลี้ยง" หรือ "ผู้ปกครอง" แก่ผู้เข้ารับการฝึกซึ่งยังอยู่ในวัยเยาวชน เพื่อให้คำแนะนำในเรื่องการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ และอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- จิระ นงษ์ธาดารมภ์. ความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงานธุรกิจและอุตสาหกรรมในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศสังกัดกรมอาชีวศึกษาประจำปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2531.
- दनัย เทียนพุดม. การบริหารและประเมินโครงการฝึกอบรบ. กรุงเทพฯ : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์, 2528.
- दनัย บุญภาค. ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรบ. กรุงเทพฯ : ศูรสภาลาดพร้าว, 2520
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน. คู่มือหลักสูตรการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กพร. 12/40. ม.ป.ท., 2540
- พัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก, สถาบัน. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2539. ราชบุรี : ม.ป.ท. , 2540
- _____. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2540. ราชบุรี : ม.ป.ท., 2541.
- _____. ก. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2541. ราชบุรี : ม.ป.ท., 2542.
- _____. ข. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2542. ราชบุรี : ม.ป.ท., 2542.
- วิจิตร ศรีสะข้าน. หลักและวิธีการในการประเมินการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ – มหาวิทยาลัย, 2525.