

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความนำ

บทนี้เป็นบทแรกของการศึกษา จะกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา วิธีการศึกษา ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ข้อจำกัดของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา คำจำกัดความและลำดับของการศึกษา

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีบทบาทภารกิจสำคัญประการหนึ่ง คือการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงาน เพื่อเตรียมเข้าทำงานและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้ให้ความสำคัญสูงสุดกับการพัฒนาคน ถือว่าคนเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนไทย ให้สามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งแผนฯ 8 นี้มีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

1. ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานพื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อกลุ่มแรงงานอายุ 25-45 ปี
2. ให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพ และทั่วถึง

ในฐานะที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลัก ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนฯ 8 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูฝึกฝีมือแรงงานซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานของประชากรทั่วประเทศ สมควรที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ฝีมือ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประชากรของประเทศฯ ให้เป็นแรงงานฝีมือบรรลุเป้าหมายของแผนฯ 8

แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้ให้ความสำคัญกับครูฝึกฝีมือแรงงาน แต่ก็ยังปรากฏว่าครูฝึกฝีมือแรงงานยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การฝึกอบรม และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยเหตุนี้รายงานฉบับนี้จึงจะศึกษาถึงการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการวางแผนทางการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ผู้ศึกษายังนำผลการศึกษามาประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอีกด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าครูฝึกฝีมือแรงงานและนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ครูฝึกฝีมือแรงงานทำหน้าที่สอนและฝึกปฏิบัติให้กับผู้ใช้แรงงานและผู้ด้อยโอกาสในด้านทักษะฝีมือเป็นหลัก ในขณะที่นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่จัดฝึกอบรมและเป็นวิทยากรผู้สอนให้ความรู้ทางด้านวิชาการเป็นหลัก ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าทั้งครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่เช่นเดียวกันเป็นหลัก

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.3.1 เพื่อศึกษาถึงสภาพโดยทั่วไปของครูฝึกฝีมือแรงงาน
- 1.3.2 เพื่อศึกษาการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.3.3 เพื่อวิเคราะห์ระบบการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.3.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1.4 วิธีการศึกษา

การศึกษาถึงการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้แนวคิดระบบการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ของ เดวิด อีสตัน (David Easton) และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับ
คุณภาพของ ฮาร์บิสัน (Harbison F.H.) และไมเยอร์ (Myers C.A.) เป็นกรอบในการวิเคราะห์

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ จะทำการศึกษาเฉพาะครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

1.6 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ มีทั้งข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ สำหรับ
ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสัมภาษณ์ครูฝึกฝีมือแรงงาน จากแบบการสัมภาษณ์ครูฝึก จาก
เจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือ
แรงงาน เจ้าหน้าที่จากสถาบันฯ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนผู้บริหารของกรม
พัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างปี 2538-2540 ส่วนข้อมูลทุติยภูมินั้นได้จากเอกสารต่าง ๆ ของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.7 ข้อจำกัดของการศึกษา

ข้อมูลปฐมภูมิที่ใช้ในการศึกษานี้ค่อนข้างมีอยู่อย่างจำกัด และไม่เป็น
ระเบียบ รวมทั้งไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัย

1.8 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลทีละ
เล็กทีละน้อย มีการงอกงาม (Growth) ภายในตัวบุคคล จนกระทั่งถึงระดับความรู้ ความ
สามารถ ความเป็นผู้ใหญ่ที่เราต้องการ

การพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้
ประชากรวัยทำงาน มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาชีพเพิ่มพูนขึ้นจนมีความชำนาญถึง
ระดับหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ทักษะฝีมือ” โดยเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถใช้ความรู้ความ
สามารถทักษะฝีมือที่ได้มานั้น หรือสามารถนำทักษะฝีมือนั้นไปประกอบอาชีพ และมีรายได้
หรือเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ครูฝึกฝีมือแรงงาน หมายถึง ลูกจ้างประจำซึ่งทำหน้าที่สอนและฝึกฝีมือ
ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกประเภทต่าง ๆ ซึ่งเรียกโดยย่อว่า “ครูฝึก”

1.9 ลำดับของการศึกษา

บทนี้เป็นบทแรกของการศึกษา บทที่ 2 กล่าวถึงแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา บทที่ 3 กล่าวถึงสภาพความเป็นจริงของครูฝึกฝีมือแรงงาน บทที่ 4 เป็นการวิเคราะห์การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บทที่ 5 จะเป็นการสรุปผลที่ได้จากการศึกษาและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต่อไป

บทที่ 2

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.1 ความนำ

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต มีพัฒนาการเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์มารดาจนกระทั่งตาย แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้มีมานานแล้ว และเริ่มเห็นความสำคัญจริงจังในศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา บทนี้จะเป็นการรวบรวมทฤษฎีและแนวความคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

นักคิด นักทฤษฎีที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสังเขป มีดังนี้

2.2.1 ชัลท์ซ (T.W. Schultz)¹ กล่าวว่า การขยายตัวทางเศรษฐกิจจะขึ้นอยู่กับการพัฒนาทักษะของแรงงาน โดยที่ทักษะของแรงงานจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ประชาชาติ (Gross National Product : GNP) คือ กลุ่มที่มีทักษะและความชำนาญจะทำให้รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีความชำนาญ

2.2.2 อัลเฟรด มาแชล (Alfred Marshall)² ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นการลงทุนระดับชาติ และมูลค่าทั้งหมดของการลงทุนคือ การลงทุนในมนุษย์

2.2.3 ฟิลลิปส์ ซี บาวเมล (Phillip C. Baumel)³ ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ฟิลลิปส์ ซี บาวเมล

ฟิลลิปส์ ซี บาวเมล อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เริ่มด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างมี

¹T.W. Schultz, Investment in Human Capital in American Economic Review, Vol. 51, 1961. p. 112.

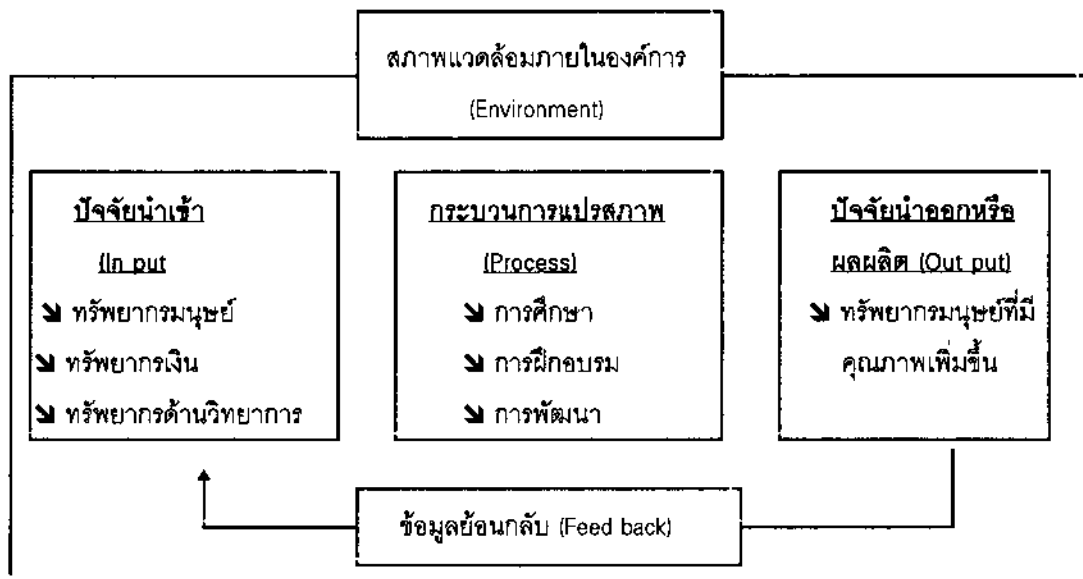
²จิระ หงส์ลดารมภ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ, เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, หน่วยงานส่วนโรงพิมพ์ชวนพิมพ์, หน้า 5.

³Phillip C. Baumel อ้างใน Edward B. Lakubauskas. Human Resource Development, Iowa : Iowa State University Press, 1967, p. 1-5.

แผน เพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการของตนเอง อันจะนำมาซึ่ง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบุคคลในสังคม ซึ่งหากพิจารณาในระดับชาติแล้วก็น่าหมายถึง การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งทางสังคม (Social mobilization) หรือหากเป็นการพิจารณาในระดับ องค์กร ก็หมายถึงการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) นำมาซึ่งความเท่าเทียมกันของโอกาส ในการทำงานซึ่งเป็นไปตามหลักความเสมอภาคของระบบคุณธรรม นั่นคือบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเท่ากันมีโอกาสเข้าทำงานเหมือนกัน เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วย่อม มีค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความต้องการสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตให้ดีขึ้น

2.2.4 เดวิด อีสตัน (David Easton)¹ ได้เสนอแนวความคิดเรื่องระบบการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ เดวิด อีสตัน



เดวิด อีสตัน อธิบายว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (In put) กระบวนการแปรสภาพ (Process) และปัจจัยนำออกหรือผลผลิต (Out put) โดยที่ปัจจัยนำเข้าของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึง ประชาชนหรือกำลังแรงงานที่มีคุณภาพไม่ตรงกับที่ต้องการ

¹ ปภาวดี ประจักษ์ คุนนิติและกิงพร ทองใบ, ระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หนังสือการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2539 หน้า 18.

ทรัพยากร หมายถึง เงินทุนหรืองบประมาณที่จะใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาโดยการจัดการศึกษา ฝึกอบรม และวิธีพัฒนาอื่น ๆ และทรัพยากรด้านวิทยากร หมายถึง เทคนิค วิธีการ เทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ และวิทยากร สำหรับกระบวนการแปรสภาพ ได้แก่ วิธีการศึกษา อบรม การพัฒนาตนเอง ตลอดจนการปรับปรุงสุขภาพอนามัย และโภชนาการ ส่วนปัจจัยนำออกจากกระบวนการ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั่นเอง ซึ่งการวัดผลงานหรือความประพฤตินักงานในองค์กรว่าเปลี่ยนแปลงไปในทางดีขึ้นหรือไม่เพียงใด จะเป็นข้อมูลย้อนกลับเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรอบต่อไป

อนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ เป็นต้น

2.2.5 เฟรดเดอริค เอช. ฮาร์บิสัน และ ซี. เอ. ไมเออร์ (Frederick H. Harbison and C. A. Myers)³ ได้ศึกษาถึงวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคและได้นำเสนอไว้ดังนี้

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคของ ฮาร์บิสัน และ ไมเออร์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค หรือระดับองค์กรทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิธีการศึกษา ซึ่งกระทำได้ใน 2 ลักษณะคือการศึกษาก่อนเข้าทำงาน และการศึกษาหลังจากได้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร และได้ทำงานในองค์กรมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว วัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาเพื่อให้ความรู้ในทางทฤษฎีโดยทั่ว ๆ ไป เพื่อให้บุคคลนำไปปฏิบัติในการทำงานต่อไป มิได้เป็นการให้ความรู้ด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะเหมือนกับการฝึกอบรม

2. การจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมี

³Frederick H. Harbison and C. A. Myers, Education, Manpower and Economic growth, Strategies of Human Resource Development, New York, 1964, p. 1-3.

จุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ กล่าวคือ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะกับงานที่เขาทำอยู่

3. การพัฒนาตนเองของพนักงาน ซึ่งบุคคลแต่ละคนต้องเสาะแสวงหา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองให้มากขึ้นเพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับ ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า

บทที่ 3

สภาพความเป็นจริงของครูฝึกฝีมือแรงงาน

3.1 ความนำ

บทนี้จะกล่าวถึงสภาพโดยรวมของครูฝึกฝีมือแรงงาน ในเรื่องคุณสมบัติของครูฝึกฝีมือแรงงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างเงินเดือน สวัสดิการ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ รวมถึงสภาพปัญหาของครูฝึกฝีมือแรงงาน

3.2 คุณสมบัติของครูฝึกฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแบ่งครูฝึกออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2
2. ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 3
3. ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 4

ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
1. ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 2	<ol style="list-style-type: none">1. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ2. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในหน้าที่ โดยสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ3. ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่
2. ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 3	<ol style="list-style-type: none">1. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 3 หรือ2. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในหน้าที่ โดยสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน

ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
	<p>สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 3 หรือ</p> <p>3. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 3 หรือ</p> <p>4. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 3</p>
3. <u>ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 4</u>	<p>1. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 หรือ</p> <p>2. มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในหน้าที่ โดยสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 หรือ</p> <p>3. ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 หรือ</p>

ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
	<p>4. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2 หรือ</p> <p>5. ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในหน้าที่ และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า ชั้น 2</p>

3.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของครูฝึกฝีมือแรงงาน

ครูฝึกฝีมือแรงงานแต่ละระดับมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	หน้าที่และความรับผิดชอบ
1. ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2	<p>1. สอนและฝึกฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติในสถาบัน และสถานประกอบการแก่ผู้รับการฝึก หรือลูกจ้างที่พิการ เพื่อให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับลูกมือช่าง</p> <p>2. ร่วมดำเนินการทดสอบและแข่งขันฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติ</p> <p>3. ดูแลรักษาและซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการฝึกและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>4. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย</p>
2. ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3	<p>1. สอนและฝึกฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติในสถาบัน และสถานประกอบการแก่ผู้รับการฝึก หรือลูกจ้างที่พิการ หรือผู้ที่เคยฟื้นฟูอาชีพแล้ว เพื่อให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับช่างกึ่งฝีมือ</p> <p>2. ร่วมกับคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ตลอดจนร่วมดำเนินการทดสอบและ</p>

ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
	<p>แข่งขันฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติบางระดับ</p> <p>3. จัดทำอุปกรณ์ในการฝึกฝีมือแรงงาน</p> <p>4. ดูแลรักษาและซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>5. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย</p>
<p>3. ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4</p>	<p>1. สอนและฝึกฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติในสถาบัน และสถานประกอบการแก่ผู้รับการฝึก หรือลูกจ้างที่พิการ หรือผู้ที่เคยฟื้นฟูอาชีพแล้ว เพื่อให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับต่าง ๆ และตามความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>2. ร่วมกับคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ตลอดจนร่วมดำเนินการทดสอบและแข่งขันฝีมือแรงงาน</p> <p>3. จัดทำอุปกรณ์การฝึกฝีมือแรงงาน</p> <p>4. ดูแลรักษาและซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการฝึก และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>5. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย</p>

ในปี 2540 ครูฝึกฝีมือแรงงานปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับงานปฏิบัติด้านช่างฝีมือแรงงานสาขาต่าง ๆ ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

1. กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รับผิดชอบด้าน

- (1) ช่างอุตสาหกรรม
- (2) ช่างเครื่องกล
- (3) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
- (4) ช่างก่อสร้าง

- (5) ธุรกิจอุตสาหกรรมศิลป์ (เสื้อผ้าสตรี, ช่างเจียรนัยเพชรพลอย, ช่างเครื่องประดับ)

2. สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบด้าน

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

3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง รับผิดชอบด้าน

- (1) ช่างก่อสร้าง
- (2) ช่างเขียนแบบ
- (3) ช่างกลโรงงาน
- (4) ช่างเชื่อมและช่างโลหะแผ่น
- (5) ช่างยนต์
- (6) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

**4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
รับผิดชอบด้าน**

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

5. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทุกแห่ง รับผิดชอบด้าน

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

3.4 โครงสร้างเงินเดือน

ปี 2540 ครูฝึกฝีมือแรงงานมีโครงสร้างเงินเดือนตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด ดังนี้

ตารางที่ 1 บัญชีอัตราค่าจ้างตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

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

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 10 เมษายน 2540

แหล่งที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.5 สวัสดิการ

ครูฝึกฝีมือแรงงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการเกือบเท่ากับข้าราชการ ยกเว้นเงินบำนาญ ค่าเช่าบ้าน ส่วนลดค่าพาหนะเดินทาง เช่น ค่าโดยสารเครื่องบิน-รถไฟ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีสิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ด้วย

3.6 อัตรากำลังครูฝึกและระดับการศึกษา

ปี 2540 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอัตรากำลังตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 629 อัตรา โดยแยกรายละเอียดได้ ดังนี้

- 1.1 ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 จำนวน 2 อัตรา
- 1.2 ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3 จำนวน 371 อัตรา
- 1.3 ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4 จำนวน 265 อัตรา

ตารางที่ 2 กรอบอัตราครูฝึกฝีมือแรงงาน ปี 2540

ส่วนราชการ	ครูฝึกฯ ชั้น 2	ครูฝึกฯ ชั้น 3	ครูฝึกฯ ชั้น 4	รวม
1. กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	-	-	12	12
2. สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน				
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง	2	14	31	47
ส่วนราชการ	ครูฝึกฯ	ครูฝึกฯ	ครูฝึกฯ	รวม

ส่วนราชการ	ครูฝึกฯ ชั้น 2	ครูฝึกฯ ชั้น 3	ครูฝึกฯ ชั้น 4	รวม
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดราชบุรี	-	1	24	25
5. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดชลบุรี	-	2	34	36
6. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดลำปาง	-	-	28	28
7. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดขอนแก่น	-	-	32	32
8. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสงขลา	-	-	25	25
9. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดนครสวรรค์	-	-	27	27
10. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดอุบลราชธานี	-	-	25	25
11. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดนครราชสีมา	-	-	25	25
12. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	-	-	-	-
13. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดสุพรรณบุรี	-	21	-	21
14. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดพิษณุโลก	-	22	-	22
15. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานวัดธาตุทอง	-	-	8	8
16. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี	-	9	-	9
17. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี	-	8	-	8
18. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม	-	8	-	8
19. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง	-	9	-	9
20. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	-	8	-	8
21. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจันทบุรี	-	8	-	8
22. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี	-	8	-	8
23. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย	-	8	-	8
24. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา	-	8	-	8
25. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน	-	8	-	8
26. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี	-	9	-	9
27. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์	-	8	-	8
28. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย	-	8	-	8
29. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย	-	8	-	8
30. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสกลนคร	-	8	-	8
31. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี	-	-	5	5
32. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนราธิวาส	-	8	-	8
33. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา	-	8	-	8
34. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล	-	8	-	8
35. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง	-	8	-	8
36. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง	-	8	-	8

ส่วนราชการ	ครูฝึกฯ ชั้น 2	ครูฝึกฯ ชั้น 3	ครูฝึกฯ ชั้น 4	รวม
37. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร	-	8	-	8
38. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ	-	8	-	8
39. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร	-	8	-	8
40. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม	-	8	-	8
41. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	-	8	-	8
42. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์	-	9	-	9
43. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ	-	8	-	8
44. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุรินทร์	-	8	-	8
45. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร	-	9	-	9
46. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช	-	8	-	8
47. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร	-	8	-	8
48. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์	-	8	-	8

หมายเหตุ : ข้อมูลตามบัญชีถือจ่าย ณ วันที่ 10 เมษายน 2540

แหล่งที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 2 จะพบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางมีอัตรากำลังครูฝึกมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชลบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำปาง ตามลำดับ

หากพิจารณาถึงจำนวนครูฝึกฝีมือแรงงานจำแนกตามสาขาช่าง และระดับพบว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานสาขาช่างยนต์ และช่างเครื่องยนต์มีมากเป็นลำดับ 1 รองลงมาเป็นครูฝึกฝีมือแรงงานสาขาช่างกลโรงงาน สาขาช่างไฟฟ้า สาขาช่างเชื่อมและโลหะแผ่นตามลำดับ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ ปรากฏตามตารางที่ 3

นอกจากนี้หากพิจารณาถึงกรอบอัตรากำลังครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคนครองอยู่ในปี 2540 จำแนกตามระดับการศึกษา จะปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนครูฝึกฝีมือแรงงานจำแนกตามสาขาช่างและระดับ

สาขาช่าง \ ระดับครูฝึก	ครูฝึกฝีมือ แรงงานชั้น 2	ครูฝึกฝีมือ แรงงานชั้น 3	ครูฝึกฝีมือ แรงงานชั้น 4	รวม
ช่างกลโรงงาน	1	8	45	54
ช่างไฟฟ้า	-	27	21	48
ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี	-	8	1	9
ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	-	33	13	46
ช่างเครื่องทำความเย็น	-	6	25	31
ช่างไม้และก่อสร้าง	-	10	20	30
ช่างยนต์, ช่างเครื่องยนต์	-	25	46	71
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	1	9	10	20
ช่างสีอาคาร	-	1	8	9
ช่างปูน	-	5	7	12
ช่างประปา	-	1	8	9
ช่างครุภัณฑ์	-	1	3	4
ช่างอัดฉีดรถยนต์	-	-	4	4
ช่างสีโลหะและเคาะพ่นสีรถยนต์	-	6	4	10
ช่างเขียนแบบและช่างหล่อแบบโลหะ	-	-	9	9
ช่างท่อและสุขภัณฑ์	-	3	2	5
ช่างสีอาคารและครุภัณฑ์	-	2	1	3
ช่างเครื่องกล	-	-	1	1
ช่างเขียนแบบเครื่องกล	-	-	3	3
ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม	-	2	-	2
ช่างเขียนแบบก่อสร้าง	-	-	3	3
ช่างประกอบโครงอลูมิเนียม	-	3	1	4
ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	-	9	-	9
ช่างก่ออิฐ, ฉาบปูน	-	6	-	6
ช่างเครื่องปั้นดินเผา	-	-	2	2
ช่างปรับ - ช่างกลึง	-	2	-	2
การโรงแรม	-	1	-	1
รวม	2	168	237	407

หมายเหตุ : ข้อมูลตามบัญชีถือจ่าย ณ วันที่ 10 เมษายน 2540

แหล่งที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 4 กรอบอัตราครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคนครองจำแนกตามระดับการศึกษา

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

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

แหล่งที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ คือร้อยละ 34.31 มีระดับการศึกษาเพียงมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6) ปวช. หรือ ปวท. รองลงมาจบการศึกษาระดับ ปวส. ร้อยละ 26.76 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.3) ร้อยละ 15.33 ตามลำดับ

3.7 การฝึกอบรมและพัฒนา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงาน คือ สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน หากพิจารณาถึงผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2538-2539 จะปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงาน
ปีงบประมาณ 2538-2539 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและ
พัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ ที่	แผนงาน	แผนดำเนินงาน		ผลการดำเนินงาน		ร้อยละ	
		2538	2539	2538	2539	2538	2539
	รวม	1,623	10,000	3,237	8,996	199.45	89.96
1.	พัฒนาข้าราชการ	173	1,800	327	2,003	189.12	111.28
2.	พัฒนาเทคนิคการสอน และการจัดการ	1,200	1,200	1,232	1,128	102.67	94.58
3.	พัฒนาวิทยากรเครื่องกล	50	360	150	139	300.00	38.61
4.	พัฒนาวิทยากรอุตสาหกรรม	50	600	242	692	484.00	115.33
5.	พัฒนาวิทยากรก่อสร้าง และอุตสาหกรรมศิลป์	50	500	73	342	146.00	68.40
6.	พัฒนาวิทยากรไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	100	1,500	1,072	842	1,072.00	56.13
7.	สพร. และ ศพจ.	-	3,410	-	3,680	-	107.92
8.	กองการเจ้าหน้าที่	-	630	141	170	-	26.98

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2540

แหล่งที่มา : สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2538 เกินเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่ในปีงบประมาณ 2539 ดำเนินการฝึกอบรมต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ และจากตารางที่ 5 หากพิจารณาเฉพาะการฝึกอบรมที่ดำเนินการให้กับครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพ จะปรากฏดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6 แสดงผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงาน
ปีงบประมาณ 2538-2539 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานใน
ส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมให้ครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพ**

ลำดับ ที่	แผนงาน	แผนดำเนินงาน		ผลการดำเนินงาน		ร้อยละ	
		2538	2539	2538	2539	2538	2539
	รวม	1,450	4,160	2,769	3,143	190.97	75.55
1.	พัฒนาเทคนิคการสอนและ การจัดการ	1,200	1,200	1,232	1,128	102.67	94.00
2.	พัฒนาวิทยาการเครื่องกล	50	360	150	139	300.00	38.61
3.	พัฒนาวิทยาการอุตสาหกรรม	50	600	242	692	484.00	115.33
4.	พัฒนาวิทยาการก่อสร้าง และอุตสาหกรรมศิลป์	50	500	73	342	146.00	68.40
5.	พัฒนาวิทยาการไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์	100	1,500	1,072	842	1072.00	56.13

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2540

แหล่งที่มา : สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 6 จะพบว่าสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการฝึกอบรมให้ครูฝึกฝีมือแรงงาน และนักวิชาการฝึกอาชีพ ในปีงบประมาณ 2538 ถึงร้อยละ 190.97 เกินเป้าหมายที่วางไว้ร้อยละ 90.97 สืบเนื่องจากในปีงบประมาณ 2538 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือบางส่วนจากสถานประกอบการภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ หลายแห่ง เพื่อทำการฝึกอบรมให้กับครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพ นอกจากนั้นในปีงบประมาณ 2538 เป็นช่วงที่สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานแยกตัวออกมาจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางใหม่ ๆ สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังคงส่งครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพบางส่วนไปฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง เนื่องจากครุภัณฑ์และอุปกรณ์การฝึกของสถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานบางส่วนยังไม่ครบ จึงทำให้การฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2538 เกินกว่าเป้าหมาย

สำหรับปีงบประมาณ 2539 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ เพียงร้อยละ 75.55 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่วาง

ไว้ถึงร้อยละ 61.39 ซึ่งหากเปรียบเทียบกับภารกิจอบรมในปีงบประมาณ 2538 พบว่าการฝึกอบรมในสาขาเครื่องกลต่ำกว่าปีงบประมาณ 2538 ถึงร้อยละ 261.39 สืบเนื่องจากในปีงบประมาณ 2539 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่วมมือกับสถานประกอบการภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ น้อยลง เนื่องจากหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านั้นมีภารกิจที่ต้องจัดการฝึกอบรมพนักงานหรือนักศึกษาของตนในช่วงเวลาเดียวกันกับเวลาที่สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานจัดฝึกอบรมให้กับครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพ ประกอบกับในปีงบประมาณ 2539 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานมิได้ส่งครูฝึกฝีมือแรงงานและนักวิชาการฝึกอาชีพไปฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางแล้ว

หลักสูตรฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงาน

ในปีงบประมาณ 2540 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับอนุมัติหลักสูตรจำนวน 49 หลักสูตร เพื่อทำการฝึกอบรมให้กับครูฝึกฝีมือแรงงานดังต่อไปนี้

กลุ่มงานพัฒนาเทคนิคการสอนและการจัดการ

1. หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน
2. หลักสูตรครูฝึกใหม่
3. หลักสูตรเทคนิคการนำเสนอ
4. หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม
5. หลักสูตรเทคนิคการออกแบบและผลิตแผ่นโปร่งใส
6. หลักสูตรศิลปการพูดในที่ชุมชน
7. หลักสูตรเกมสำหรับวิทยากรและผู้ประสานงานฝึกอบรม
8. หลักสูตรครูฝึกสำหรับคนพิการ

กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการเครื่องกล

9. หลักสูตรระบบเครื่องล่างรถยนต์ซีตรอง
10. หลักสูตรช่างซ่อมรถจักรยานยนต์
11. หลักสูตรช่างเครื่องล่างรถยนต์
12. หลักสูตรเครื่องยนต์เบนซินหัวฉีดควบคุมด้วยอิเล็กทรอนิกส์

ระดับ 1

13. หลักสูตรเครื่องยนต์เบนซินหัวฉีดควบคุมด้วยอิเล็กทรอนิกส์
ระดับ 2
14. หลักสูตรระบบปั้มน้ำมันเชื้อเพลิงดีเซล
15. หลักสูตรระบบไฟฟ้าในรถยนต์อีซูซุ
16. หลักสูตรเทคโนโลยีรถยนต์ฮุนได
17. หลักสูตรระบบปรับอากาศรถยนต์ R 134 A
18. หลักสูตรช่างปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น
19. หลักสูตรเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร
20. หลักสูตรช่างซ่อมรถจักรยานยนต์
21. หลักสูตรช่างเคาะพ่นสีรถยนต์
22. หลักสูตรช่างเครื่องรถยนต์
23. หลักสูตรไฟฟ้าในรถยนต์

กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการอุตสาหกรรม

24. หลักสูตรการจัดทำเอกสารด้วยคอมพิวเตอร์
25. หลักสูตรฝึกทักษะฝีมือแรงงานสาขาช่างเชื่อม
26. หลักสูตร Welding Instructor Course
27. หลักสูตรการใช้โปรแกรม Excel

กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการก่อสร้างและอุตสาหกรรม

28. หลักสูตรช่างปูน
29. หลักสูตรเทคนิคการปูกระเบื้อง
30. หลักสูตรช่างเขียนแบบก่อสร้าง
31. หลักสูตรช่างเทคนิคการติดตั้งสุขภัณฑ์สมัยใหม่
32. หลักสูตรเทคนิคการมุงหลังคา
33. หลักสูตรช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม
34. หลักสูตรช่างปะปา
35. หลักสูตรเทคนิคการปูลือคถนนและแผ่นพื้นสำเร็จรูป
36. หลักสูตรการสัมมนาครูฝึกช่างก่อสร้าง

37. หลักสูตรเทคนิคการติดตั้งฝ้าเพดานและฝ้าผนังเบา
38. หลักสูตรช่างไม้ก่อสร้าง
39. หลักสูตรการควบคุมงานก่อสร้าง
40. หลักสูตรการเขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์

กลุ่มงานพัฒนาวิทยาการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

41. หลักสูตรคอมพิวเตอร์
42. หลักสูตรช่างไฟฟ้า
43. หลักสูตรการควบคุมการผลิตด้วยไมโครโปรเซสเซอร์
44. หลักสูตรเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
45. หลักสูตรช่างซ่อมเครื่องอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
46. หลักสูตรซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์
47. หลักสูตรช่างโทรคมนาคม
48. หลักสูตรไมโครคอมพิวเตอร์และการประยุกต์ใช้งาน
49. หลักสูตรคอมพิวเตอร์ช่วยสอน CAI

จะเห็นได้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูฝึก ฝีมือแรงงานพอสมควร แต่การจัดส่งครูฝึกฝีมือแรงงานไปเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกนั้นยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากในสวนกลาง กอง/สถาบันจะส่งเรื่องผ่านกองการเจ้าหน้าที่เพื่อขออนุมัติไปเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนในภูมิภาคนั้น สถาบัน/ศูนย์ เป็นผู้จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมเอง นอกจากนี้การจัดส่งครูฝึกฝีมือแรงงานไปศึกษา/อบรม/ดูงานต่างประเทศก็ยังมีน้อย

3.8 ความก้าวหน้าทางอาชีพ

ตามที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้นว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานมีเพียง 3 ระดับ คือ ครูฝึกฝีมือแรงงานระดับ 2, 3, และ 4 ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นเพียงลูกจ้างประจำซึ่งมีค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยมีกระบอกค่าจ้างเงินเดือนที่สั้นกว่าข้าราชการมาก ทำให้โอกาสที่ครูฝึกฝีมือแรงงานจะมีเงินเดือนต้นเร็วเป็นไปได้สูง ในทางการบริหารครูฝึกไม่สามารถเป็นหัวหน้างานได้ ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของข้าราชการ คือ นักวิชาการ ระดับ 3-5 ซึ่งส่วนใหญ่มักจะมีวุฒิและอายุข้าราชการน้อยกว่าครูฝึกฝีมือแรงงาน

อย่างไรก็ตาม ในปี 2540 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อปรับปรุงระบบครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยมีอธิบดีเป็นประธานที่ปรึกษาคณะทำงาน รองอธิบดีเป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน และหัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงานเป็นคณะทำงานและเลขานุการ (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก) ซึ่งขณะนี้ทราบว่าได้มีการพิจารณายกระดับครูฝึกฝีมือแรงงานขึ้น 1 ระดับ คือครูฝึกฝีมือแรงงานระดับ 5 และเสนอแนวทางการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และอื่น ๆ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาต่อไป

3.9 สภาพปัญหาของครูฝึกฝีมือแรงงาน

กล่าวโดยสรุป ปัจจุบันครูฝึกฝีมือแรงงานประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย กล่าวคือ¹

- 3.9.1 คุณสมบัติครูฝึกฝีมือแรงงานที่รับเข้ามาใหม่ ไม่มีประสบการณ์ในการสอน
- 3.9.2 ครูฝึกต้องสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทำให้ต้องตรากตรำในการปฏิบัติงาน
- 3.9.3 ครูฝึกไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3.9.4 ครูฝึกมีโอกาสไปศึกษาอบรม ดูงานในต่างประเทศน้อย
- 3.9.5 ครูฝึกไม่มีความชำนาญในอุปกรณ์ช่วยฝึกที่ทันสมัย และใช้เทคโนโลยีชั้นสูงต่าง ๆ
- 3.9.6 ครูฝึกได้รับการมอบหมายให้สอนในสาขาที่ไม่ได้จบมา
- 3.9.7 ครูฝึกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและจำนวนผู้เข้ารับการอบรมน้อย ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกบางสาขาเรียนจบแล้วไม่สามารถประกอบอาชีพได้
- 3.9.8 ครูฝึกมีส่วนร่วมในการเขียนหลักสูตรน้อย
- 3.9.9 ครูฝึกมีส่วนร่วมในการบริหารการฝึกน้อย เช่น การบริหารพัสดุ การทำแผนการฝึก วิธีดำเนินการฝึก การผลิตสื่อการสอน การทดสอบ และประเมินผล

¹ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน, รายงานผลการสัมมนาเรื่อง การนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ไปสู่การปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กันยายน 2539 หน้า 1-2.

- 3.9.10 ครูฝึกไม่มีประกันชีวิตเพื่อคุ้มครองสวัสดิการ เนื่องจากบางครั้งครูฝึกต้องไปสอนในท้องถิ่นทุรกันดาร หรือในเรือนจำ
- 3.9.11 ครูฝึกขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากหลักสูตรยังไม่ครอบคลุมทุกสาขา
- 3.9.12 ครูฝึกติดภาระการสอน และบางคนไม่มีโอกาสได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการอบรม
- 3.9.13 เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างานที่โอนมาจากหน่วยงานอื่นมีความรู้ไม่ตรงสาขา บางคนสอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติไม่ได้ ขาดความรับผิดชอบ การปกครองและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูฝึกเป็นไปด้วยความไม่ยุติธรรม
- 3.9.14 อัตราค่าตอบแทนค่าสอนต่ำเกินไป
- 3.9.15 จำนวนผู้สอนครูฝึกไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับผู้เข้ารับการฝึกที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นในแต่ละสาขาช่าง
- 3.9.16 เอกสาร คู่มือการสอน และเครื่องมือสำหรับฝึกปฏิบัติไม่เพียงพอ

บทที่ 4

การวิเคราะห์การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.1 ความนำ

การวิเคราะห์การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานในบทนี้ จะทำการวิเคราะห์จากข้อมูลบทที่ 3 ภายใต้แนวความคิดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ เดวิด อีสตัน และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคของ ฮาร์บิสัน และไมเออร์ เป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผลการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน รวมทั้งผลกระทบย้อนกลับที่ได้รับจากการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.2 การวิเคราะห์การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน

4.2.1 ปัจจัยนำเข้า

ตามแนวความคิดของ เดวิด อีสตัน ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- 1) ครูฝึกฝีมือแรงงาน
- 2) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน
- 3) วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานโดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) ครูฝึกฝีมือแรงงาน เป็นความจริงข้อหนึ่งที่พบว่าครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาเพียง ม. 6, ปวช. หรือ ปวท. ครูฝึกใหม่มีวุฒิภาวะนั้นน้อย ขาดประสบการณ์ในการสอน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการประดิษฐ์คิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยมนุษย์ให้ทำงานง่ายขึ้น สุขสบายขึ้น ขณะเดียวกันสถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้นำเครื่องจักรเครื่องมือที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการผลิตมากขึ้น ในขณะที่ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่

2) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับฝึกอบรมและพัฒนาครูฝึกไว้โดยเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมให้กับครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมให้กับนักวิชาการฝึกอาชีพ ระดับ 3-5 ด้วย นอกจากนี้งบประมาณแต่ละสถาบันหรือศูนย์ก็มิได้มีการจัดสรรเงินเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ แต่รวมอยู่ในหมวดค่าใช้จ่าย

3) วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังใช้วิทยาการและเทคโนโลยีเก่า ๆ เนื่องจากเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ยังล้าสมัยอยู่ และมีจำนวนไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (รายงานวิจัยปี 2538) ที่พบว่าสถาบันฯ และศูนย์ฯ แต่ละแห่งมีอุปกรณ์ช่วยฝึกน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้สอนหรือครูฝึกแต่ละกลุ่มอาชีพ นอกจากนี้วิทยากรก็หายาก เพราะค่าตอบแทนต่ำ อย่างไรก็ตามกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับเงินกู้จาก ADB เป็นเงินถึง 3,825 ล้านบาท ซึ่งงบประมาณส่วนหนึ่งใช้เพื่อการซื้อเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยและเทคโนโลยีขั้นสูง

4.2.2 กระบวนการแปรสภาพ

ในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หากวิเคราะห์ถึงกระบวนการแปรสภาพตามแนวความคิดของ เดวิด อีสตัน และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคของ ฮาร์ปิสันและไมเออร์ จะพบว่า

1) การให้ความรู้ ทักษะฝีมือแก่ครูฝึกฝีมือแรงงาน โดยวิธีการศึกษา (Education)

1.1) ก่อนเข้ารับราชการเป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทุนการศึกษาให้กับ นิสิต นักศึกษา เพื่อศึกษาในมหาวิทยาลัยทั้งภายในและต่างประเทศ แต่มีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งหมด ซึ่งผู้ได้รับทุนดังกล่าวเมื่อจบการศึกษาแล้วต้องมารับราชการเป็นนักวิชาการฝึกอาชีพให้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2) หลังเข้ารับราชการเป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน

สำหรับการศึกษาหลังจากเป็นครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว เพื่อเปิดโอกาสให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะฝีมือ

ประสบการณ์ และวิทยฐานะนั้นปรากฏว่ายังมีน้อย กล่าวคือ ขณะนี้ไม่มีครูฝึกฝีมือแรงงานที่ขอลาศึกษาต่อในประเทศ ส่วนการให้ทุนไปศึกษาต่อในต่างประเทศเพื่อให้ได้ประกาศนียบัตร (DEPLOMA) หรือปริญญาตรีนั้นมีน้อย ส่วนใหญ่จะเป็นการให้ทุนไปฝึกอบรม/ดูงานระยะสั้น ๆ 3 เดือน 6 เดือน 9 เดือน เป็นต้น ซึ่งมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งหมด

2) การฝึกอบรม (Training) สำหรับเรื่องการฝึกอบรมนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานพอสมควร ดังจะเห็นได้จากบทที่ 3 ว่าในปีงบประมาณ 2540 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งทำหน้าที่จัดหลักสูตรและดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ครูฝึกฝีมือแรงงาน มีหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติเพื่อจัดฝึกอบรมให้กับครูฝึกฝีมือแรงงานถึง 49 หลักสูตร โดยมีทั้งหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อปฐมนิเทศก่อนทำงาน หลักสูตรฝึกอบรมขณะทำงานแล้ว แต่สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกฯ มิได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นระบบเท่าใดนัก กล่าวคือ ยังไม่มีการกำหนดว่าครูฝึกฝีมือแรงงานแต่ละชั้นต้องรับการฝึกหลักสูตรใดบ้าง ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาครูฝึกอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

นอกจากนี้การจัดส่งครูฝึกฝีมือแรงงานไปเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกนั้นยังมีน้อย เนื่องจากครูฝึกฝีมือแรงงานมีภารกิจที่ต้องสอนผู้เข้ารับการฝึกเป็นประจำ และในบางครั้งก็ไม่ทราบข่าวสารข้อมูลว่ามีการจัดอบรมที่ใดบ้าง เพราะไม่ได้อ่านหนังสือเวียนของกอง/สถาบัน หรือศูนย์ รวมทั้งไม่มีโอกาสเสาะแสวงหาข้อมูลการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ทำให้เสียโอกาสที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะฝีมือให้มากขึ้นตามเทคโนโลยีสมัยใหม่

3) การพัฒนาตนเองของครูฝึกฝีมือแรงงาน มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้ครูฝึกฝีมือแรงงานไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ยกตัวอย่างเช่น ครูฝึกฝีมือแรงงานมีภารกิจที่ต้องสอนผู้เข้ารับการฝึกเป็นประจำโดยไม่มีเวลาปิดเทอมเหมือนสถาบันการศึกษาในระบบ ครูฝึกมองไม่เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เนื่องจากครูฝึกฝีมือแรงงานที่เป็นลูกจ้างประจำนี้สามารถไต่เต้าได้แค่ครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 4 เท่านั้น กระบอกโครงสร้างเงินเดือนแคบ ครูฝึกฝีมือแรงงานรู้สึกที่ตนเองต่ำต้อยและเป็นพลเมืองชั้น 2 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครูฝึกฝีมือแรงงานต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนักวิชาการซึ่งมีอายุงานและวิทยุคุณต่ำกว่า เป็นต้น

2 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครูฝึกฝีมือแรงงานต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนักวิชาการซึ่งมีอายุงานและวิทยุฒิต่ำกว่า เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ตาม มีครูฝึกฝีมือแรงงานจำนวนไม่น้อยที่ศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง เช่น ศึกษาต่อภาคค่ำเพื่อให้จบ ปวช., ปวส. หรือปริญญาตรี ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีที่ผู้บังคับบัญชามองควรให้การสนับสนุน

4.2.3 ปัจจัยนำออกหรือผลผลิต (Out put)

ปัจจัยนำออกจากระบวนการแปรสภาพก็คือ ครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นตามระบบการพัฒนาครูฝึก ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งพิจารณาในภาพรวมจากปัจจัยนำเข้า (In put) และกระบวนการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงาน (Process) แล้วพบว่ายังไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นระบบเท่าใดนัก

4.2.4 ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back)

หลังจากที่ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาตามระบบการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ยังพบว่าครูฝึกฝีมือแรงงานยังก้าวไม่ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ในบางสาขาช่าง ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรม เครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมของกรมยังไม่ทันสมัยและก้าวหน้าทันกับภาคเอกชนที่มักจะพัฒนาอยู่เสมอ ๆ เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่

4.2.5 สภาพแวดล้อม (Environment)

ในระดับกรม ผู้บริหารระดับสูงของกรมได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือ และประสบการณ์ก้าวทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงได้สั่งการให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงระบบครูฝึกฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อนำผลที่ได้รับจากการประชุมไปเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงระบบครูฝึกฝีมือแรงงานต่อไป

ในระดับกอง/สถาบัน/ศูนย์ ผู้บริหารก็ได้ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเช่นเดียวกัน แต่สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคพิเศษในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานนั้นเนื่องมาจาก ครูฝึกมีภารกิจที่ต้องสอนเป็นประจำ ไม่มีครูแทนทำให้ไม่มีเวลาเข้ารับการศึกษ ฝึกอบรม และพัฒนาตนเอง

บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

5.1 ความนำ

บทที่ 5 เป็นบทสุดท้าย ซึ่งจะเป็นการสรุปผลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งนำผลที่ได้รับจากการศึกษา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานมาประยุกต์เป็นข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่เช่นเดียวกันกับครูฝึกฝีมือแรงงาน

5.2 บทสรุป

จากการศึกษาในเชิงวิเคราะห์ถึงการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแนวคิดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ เดวิด อีสตัน และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคของ ฮาร์บิสัน และไมเออร์ พบว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานยังไม่ได้รับการพัฒนามีคุณภาพเท่าที่ควร สืบเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.2.1 การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่

5.2.2 ไม่มีการจัดสรรเงินเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นการเฉพาะ และเร่งด่วน

5.2.3 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงานยังไม่เป็นระบบ และไม่ต่อเนื่อง

5.2.4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีทุนการศึกษาในระดับ ปวช., ปวส. หรือปริญญาตรีแก่เด็กที่ด้อยโอกาสที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหลังจากจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว เพื่อเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้เด็กที่ด้อยโอกาสเหล่านั้นมารับราชการเป็นครูฝึกฝีมือแรงงาน ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น

5.2.5 ครูฝึกฝีมือแรงงานมีโอกาสไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานในต่างประเทศน้อย

5.2.6 ครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำ ประกอบกับครูฝึกใหม่มีวุฒิภาว่น้อย

5.2.7 ครูฝึกฝีมือแรงงานประสบปัญหาภารกิจที่ต้องสอนเป็นประจำ ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งที่สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานจัดเอง หรือที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง

5.2.8 ครูฝึกฝีมือแรงงานขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากขาดขวัญและกำลังใจในเรื่องค่าจ้างเงินเดือน และการปรับระดับ ทำให้มองไม่เห็นความก้าวหน้าในอาชีพ

5.2.9 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่จะสอนครูฝึกฝีมือแรงงาน

5.2.10 ครูฝึกขาดความสนใจข้อมูลข่าวสารด้านการฝึกอบรม รวมทั้งเสาะแสวงหาข้อมูลการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกน้อย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการศึกษาครั้งนี้ควรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องกำหนดนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความรู้ มีทัศนคติ มีทักษะฝีมือ และประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนี้

(1) บุคลากรครูฝึกฝีมือแรงงาน

(1.1) ครูฝึกฝีมือแรงงานที่รับเข้ามาใหม่ ควรจะรับผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอน หากไม่มีผู้ที่มีประสบการณ์สอนมาก่อนก็ควรที่จะต้องให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรครูฝึกใหม่ หลักสูตรการสอนงาน หลักสูตรเทคนิคการนำเสนอ หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม หลักสูตรศิลปการพูดในที่ชุมชน หลักสูตรเกมสำหรับวิทยากร และหลักสูตรผู้ประสานงานฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมครูฝึกก่อนที่จะปฏิบัติการสอนผู้เข้ารับการฝึกต่อไป

(1.2) ในการรับสมัครครูฝึกฝีมือแรงงานใหม่ ควรพิจารณากำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำให้สูงขึ้น กล่าวคือ ควรปรับระดับวุฒิการศึกษาเป็นอย่างต่ำประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปี เพื่อให้ได้ครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีการ

ศึกษาสูงขึ้น ซึ่งจะมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองต่อไปได้ดีขึ้น และมีวุฒิภาวะเหมาะสมในการเป็นครู

(1.3) ควรเปิดโอกาสให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น อาทิเช่น

- ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาฝึก
- ให้มีส่วนร่วมในการเขียนหลักสูตร
- ให้มีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาในเรื่อง การบริหารพัสดุ การทำแผนการศึกษา การดำเนินการฝึก การผลิตสื่อการสอน การทดสอบ ติดตามและประเมินผล เป็นต้น
- ให้เกียรติและยกย่องครูฝึกฝีมือแรงงานโดยให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการและสันทนาการ เป็นต้น

การเปิดโอกาสให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานนั้น ควรดำเนินการ 2 ระดับ คือ

ระดับหน่วยงาน ควรให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมกัน (Joint Consultation Committee : JCC) ขึ้น โดยมีผู้แทนครูฝึกฝีมือแรงงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้อำนวยการเสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ อนึ่ง ในการพิจารณาผู้แทนครูฝึกฝีมือแรงงานเข้าเป็นคณะกรรมการนั้นควรพิจารณาครูฝึกฝีมือแรงงานทั้งหลายที่เรียกว่า Big Brother ของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น

ระดับฝ่าย ควรให้มีการประชุมชี้แจงงาน โดยให้ครูฝึกฝีมือแรงงานเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างสม่ำเสมอ

การเปิดโอกาสให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น จะทำให้ครูฝึกฝีมือแรงงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางจิตวิทยา กระตุ้นให้ครูฝึกฝีมือแรงงานต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะฝีมือ และประสบการณ์ให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้เข้ารับการศึกษาฝึกในที่สุด

(2) **ปัญหาครูฝึกฝีมือแรงงานมีหน้าที่หนักเกินไป** คือสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัตินั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะปรับปรุงการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการระดับ 6 หรือการรับโอนข้าราชการระดับ 6 ซึ่งจะต้องทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานคอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของครูฝึกฝีมือแรงงาน จะต้องพิจารณาคัดเลือกโดยคำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก และควรจัดให้มีโครงการพัฒนาข้าราชการระดับ 6 ในการบริหารงานด้วย ซึ่งจะช่วยให้หัวหน้างานบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูฝึกฝีมือแรงงานสามารถจัดสรรเวลาเข้ารับการศึกษาคำ ฝึกอบรม และดูงานเพื่อพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้น

(3) **ควรปรับปรุงตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน** โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรผลักดันการขอตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 5 ต่อไป ซึ่งจะทำให้ระบอค่าจ้างเงินเดือนสูง เพดานเงินเดือนสูงขึ้น นอกจากนี้ควรกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของครูฝึกฝีมือแรงงานชั้น 5 เพื่อเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้ครูฝึกฝีมือแรงงานอยากจะทำพัฒนาตนเองมากขึ้นทั้งทางด้านการศึกษา ทักษะฝีมือและประสบการณ์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการฝึกในที่สุด

(4) **งบประมาณ**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานไว้เป็นการเฉพาะและมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูฝึกมีโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษาคำ ฝึกอบรม และดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น

(5) **วิทยาการและเทคโนโลยี**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิทยาการและเทคโนโลยีให้ทันสมัย เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจภาคเอกชนที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โดยควรเร่งดำเนินการปรับและจัดทำหลักสูตรใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูง เร่งจัดทำหลักสูตรสาขาช่างที่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน จัดส่งเอกสารหรือข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เผยแพร่ให้แก่ครูฝึกฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น นอกจากนี้วิทยากรที่ทำหน้าที่สอนครูฝึกฝีมือแรงงานควรเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในสาขาช่างต่าง ๆ อย่างแท้จริง

(6) **การให้การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และพัฒนาตนเองแก่ครูฝึกฝีมือแรงงาน**

(6.1) ควรให้ทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ยากจนและขาดโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับ ปวช., ปวส. หรือปริญญาตรี โดยเมื่อจบการศึกษาแล้วต้องมาเป็นครูฝึกฝีมือแรงงานเพื่อขอใช้ทุน ซึ่งจะทำการพัฒนาฝีมือแรงงานมีครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น

(6.2) ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสครูฝึกฝีมือแรงงานทางการศึกษามากขึ้น โดยสนับสนุนให้ครูฝึกฝีมือแรงงานศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาให้มากขึ้นทั้งทางการศึกษาในระบบและนอกระบบ ซึ่งจะทำการครูฝึกฝีมือแรงงานเก่าที่มีวุฒิการศึกษาน้อย แต่เป็นผู้มีความชำนาญและมีประสบการณ์สูงได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และวิทยฐานะ

(6.3) ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและให้โอกาสครูฝึกฝีมือแรงงานได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจัดขึ้น โดยเฉพาะการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีสูง รวมทั้งปรับทิศทางการขยายงานฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่สูงขึ้น เพื่อขยายการผลิตครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความรู้และทักษะฝีมือในระดับเทคโนโลยีที่สูงขึ้นต่อไป

(6.4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรให้โอกาสครูฝึกฝีมือแรงงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศมากขึ้น โดยพยายามหาทุนจากประเทศต่าง ๆ ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี พร้อมทั้งมีการเจรจาทำความตกลงถึงเงื่อนไขในการรับทุน ในเรื่องภาษาและวุฒิการศึกษาพื้นฐานของครูฝึกฝีมือแรงงานด้วย เพื่อเพิ่มโอกาสให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้รับทุนมากยิ่งขึ้น

(6.5) สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มากขึ้น โดยจัดฝึกอบรมทางด้านเทคนิคการสอนงาน จัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในทุกสาขาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กล่าวคือ หลักสูตรการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานในแต่ละสาขา แต่ระดับควรสนับสนุนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกัน และเป็นการพัฒนาตลอดเวลาย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรระลึกถึงข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า การพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานในแต่ละระดับมีความแตกต่างกันทั้งด้านความจำเป็น หรือสิ่งที่ควรพัฒนา เช่น ครูฝึกฝีมือแรงงานที่บรรจุใหม่มีความต้องการในการพัฒนาเร่งด่วนกว่า และมีสิ่งที่ต้องพัฒนาในวงกว้าง เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบจึงควรมีการวางแผนระยะยาว เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องไม่ขาดตอน และมีความสอดคล้องต้องกันทั้งระดับอย่างครบวงจร

5.3.2 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาเพื่อพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

รายงานการศึกษาการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานฉบับนี้มุ่งหวังที่จะเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากรฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่วางแผนการสอน เตรียมการสอน ให้คำแนะนำผู้เข้ารับการฝึกในด้านต่าง ๆ ดำเนินการและควบคุมการสอน ติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวนี้สามารถเทียบเคียงกับภาระหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรม ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งยังทำหน้าที่เป็นวิทยากรผู้สอนให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เพียงแต่ครูฝึกฝีมือแรงงานทำหน้าที่สอนและฝึกปฏิบัติให้กับผู้ด้อยโอกาสและผู้ใช้แรงงานในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ ในขณะที่นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่จัดฝึกอบรมและเป็นวิทยากรผู้สอนความรู้ทางด้านวิชาการ ไม่ได้สอนเพื่อฝึกทักษะฝีมือ เช่นครูฝึกฝีมือแรงงานเท่านั้นเอง แต่โดยหน้าที่หลัก ๆ แล้ว ทั้งครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่เช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาเป็นแนวทางในการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อให้การบริหารงานของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1) บุคลากร : นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.1) นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่บรรจุใหม่หรือโอนมาใหม่ ควรได้รับการฝึกอบรมให้มีความพร้อมที่จะทำหน้าที่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยสมบูรณ์ กล่าวคือ ควรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการทำงาน เช่นเดียวกับครูฝึกฝีมือแรงงานเป็นการเร่งด่วนก่อนทำหน้าที่ปฏิบัติงานจริง ในหลักสูตร ดังนี้

1.1.1) หลักสูตรปฐมนิเทศนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่ ได้รับความรู้ความเข้าใจในภาพกว้าง เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

1.1.2) หลักสูตรเทคนิคการนำเสนอ เพื่อให้ นักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่ ได้รับความรู้และมีประสบการณ์ในการนำเสนอ

1.1.3 หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม เพื่อให้ นักพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการเป็นวิทยากร และสามารถใช้เทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.1.4 หลักสูตรเทคนิคการสอน เพื่อให้ นักพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในหลักและวิธีการสอน ตลอดจน สามารถจัดทำคู่มือสอนงาน และดำเนินการสอนได้

1.1.5 หลักสูตรศิลปการพูดในที่ชุมชน เพื่อให้ นักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่ ได้เรียนรู้และสามารถพูดต่อที่ชุมชนได้ ตลอดจน ปรับปรุงการพูดในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์

1.1.6 หลักสูตรเกมสำหรับวิทยากรและผู้ประสานงานฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อย่างไรก็ตาม หากนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โอนมาใหม่ เป็นผู้ที่เคย ปฏิบัติหน้าที่นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาแล้วจากหน่วยงานอื่น การให้นักพัฒนาทรัพยากร บุคคลเหล่านี้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้อีกครั้ง จะทำให้นักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่โอนมาใหม่เหล่านี้มีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีความ ชำนาญในเรื่องต่าง ๆ ข้างต้นมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วย

ในการที่จะให้นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและ สวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรมใน เรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้สามารถดำเนินการได้หลายวิธี กล่าวคือ

1. สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้จัดหลักสูตรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นเอง เพื่อให้นักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่บรรจุหรือโอนเข้ามาใหม่ได้รับความรู้และเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าว

ข้างต้น ซึ่งในข้อเท็จจริงนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่มีจำนวนน้อย หรือ บางที่อาจจะไม่มีเลย ดังนั้นอาจใช้วิธีตามข้อ 2 หรือข้อ 3

2. สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม ส่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่เข้าอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ข้างต้นกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งวิธีนี้เหมาะสม ประหยัดค่าใช้จ่าย และประหยัดเวลาในการจัดอบรม

3. ส่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นกับหน่วยงานราชการหรือเอกชนภายนอก ซึ่งวิธีนี้จะทำให้นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งได้เครือข่ายการทำงานอีกด้วย

2) ในการบรรจุหรือรับโอนนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรพิจารณาถึงศักยภาพบุคคลเหล่านี้ด้วยว่ามีความเหมาะสม ชอบและรักงานด้านฝึกอบรมหรือไม่ และมากน้อยเพียงไร เพื่อให้สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม มีบุคลากรฝึกอบรมที่มีจิตวิญญาณเป็นนักฝึกอบรมอย่างแท้จริง

3) สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรเปิดโอกาสให้นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม อาทิเช่น

- 3.1) ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของหน่วยงาน
- 3.2) ให้มีส่วนร่วมในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
- 3.3) ให้มีส่วนร่วมในการเขียนหลักสูตรต่าง ๆ
- 3.4) ให้มีส่วนร่วมในการบริหารการฝึกอบรม ในเรื่องการบริหารพัสดุ วิธีดำเนินการฝึกอบรม การผลิตสื่อการฝึกอบรม การทดสอบ การติดตามและประเมินผล เป็นต้น
- 3.5) เปิดโอกาสให้นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาใหม่มีบทบาทในการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเพื่อพัฒนา งานของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
นอกจากนี้ในระดับฝ่าย/ส่วน ควรจัดให้มีการประชุมส่วน
ฝ่าย เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
ร่วมกันโดยสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เป็นผู้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

4) งบประมาณ

เนื่องจากนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความ
สามารถ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การรวบรวมข้อมูลการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา การจัดทำและ
พัฒนาหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม การจัดทำและพัฒนาเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม
และพัฒนา การศึกษาวิจัย การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา จึงมีความ
จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและ
ประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ
ไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อฝึกอบรมและพัฒนานักพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ ไว้เป็นการเฉพาะ จากงบประมาณที่จัดสรรไว้เพื่อส่งข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เพราะ
ก่อนที่นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะไปพัฒนาผู้อื่นให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ
และประสบการณ์นั้น นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองเสียก่อน

5) วิทยาการและเทคโนโลยี

สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัด
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องพัฒนาวิทยาการและเทคโนโลยีด้านการฝึกอบรม
ให้ทันสมัย ก้าวทันหน่วยงานภาคเอกชนและหน่วยงานราชการอื่น กล่าวคือ

5.1) วิทยาการ

สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องแสวงหาและติดตามความก้าวหน้าทาง
ด้านวิทยาการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ก้าวทันกับวิทยาการสมัยใหม่ เช่น คอยติดตาม
ข่าวสารความเคลื่อนไหวของวิทยาการใหม่ ๆ จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและ

สวัสดิการสังคม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ก.พ. สถาบันการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานราชการและเอกชนชั้นนำต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อนำวิทยาการใหม่ ๆ เหล่านั้นมาปรับใช้ในการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

5.2) เทคโนโลยีการฝึกอบรม

สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกอบรมให้ทันสมัยอยู่เสมอ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนางานด้านฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม เช่น

5.2.1) พัฒนาสื่อการฝึกอบรม ประเภทวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ภาพยนตร์ สไลด์ วิดิทัศน์ เทปเสียง วิทยุ เป็นต้น ในหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ

5.2.2) พัฒนาสื่อการฝึกอบรมประเภทกิจกรรม เช่น กรณีศึกษา Walk Rally ในการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับบริหารระดับต้น กลาง และสูง เป็นต้น

นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรจะได้มีการจัดทำชุดฝึกอบรม ชุดการเรียนด้วยตนเอง ในชุดวิชาความรู้พื้นฐานแต่ละสายงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งจะทำให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีคู่มือพื้นฐานในการปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) การให้การศึกษ ฝึกอบรม ด้วงาน และพัฒนาตนเองแก่นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม กล่าวคือ

6.1) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศึกษาต่อเพิ่มเติมทั้งการศึกษาในและนอกระบบ

6.2) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ มีความชำนาญ และสั่งสมประสบการณ์ นอกจากนี้ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเองก็ต้องสนใจ ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลก้าวทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

6.3) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรสนับสนุนนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการฝึกอบรมในต่างประเทศเป็นการเฉพาะ ซึ่งจะช่วยให้วิสัยทัศน์การทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

6.4) สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีแผนพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจริงจัง โดยแบ่งระยะเวลาของแผนพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว ซึ่งจะทำให้ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม มีความรู้และมีประสบการณ์ในงานด้านฝึกอบรมมากขึ้น จนสามารถกล่าวได้ว่าเป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพในอนาคต

สรุป

จากการศึกษาการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อสรุปว่า ครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีความรู้ มีทัศนคติ มีทักษะฝีมือ และประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้นอย่างเสมอและต่อเนื่อง เป็นระบบอย่างครบวงจร นอกจากนี้จากผลการศึกษาการพัฒนาครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องดำเนินการต่าง ๆ ตามข้อเสนอแนะข้างต้น เพื่อให้การบริหารงานของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ไม่เพียงแต่เฉพาะนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมเท่านั้นที่จะต้องได้รับการพัฒนา บุคลากรอื่น ๆ ในสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นผู้สนับสนุนให้งานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ประสบผลสำเร็จไม่ว่าจะเป็น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์ เจ้าหน้าที่พัสดุ พนักงานพิมพ์ดีด จะต้องได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกัน ซึ่งการที่จะพัฒนาเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานหลักของสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมอย่างไรนั้น สมควรที่สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคมจะได้ทำการศึกษาเชิงวิชาการต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, การพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย, คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2511.

กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, ศัพท์แรงงาน, กรุงเทพมหานคร : เอกสารแจกพิมพ์, 2511.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาครูฝึก : งานพัฒนาครูฝึก ฝ่ายฝึกในกิจการและพัฒนาครูฝึก, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง, 2536.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, หลักสูตรการฝึกอบรมแรงงาน, กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิศการพิมพ์ จำกัด, 2540.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, การพัฒนาบุคลากรฝึก ปึงบประมาณ 2538-2539, ผู้พิมพ์ : สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึก, 2540.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, รายงานโครงการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรฝึก, ผู้พิมพ์ : สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึก, 2538.

กิ่งพร ทองใบ, การวางแผนกำลังคนในระบบราชการ, ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์ชวนพิมพ์, พ.ศ. 2539.

กุลธน ธนาพงศธร, การพัฒนาบุคลากร, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล เล่มที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.

จิระ หงส์ลดารมภ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน จากรัฐสู่เอกชน, เอกสารประกอบการปาฐกถาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน” จัดโดย The Nation University of Singapore and the Graduate School of Business, Stamford University, ประเทศสหรัฐอเมริกา 22 สิงหาคม 2529.

จิระ หงส์ลดารมภ์, การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับการวางแผนกำลังคน, สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : โครงการพัฒนาและเผยแพร่เอกสารอุปกรณ์และเครื่องมือฝึกอบรม, สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524.

พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร : นราณพการพิมพ์, 2530.

พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538.

วิจิตร ศรีสะอ้าน, หลักการและภารกิจของการบริหารงานบุคคล, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล เล่มที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2526.

สมาน รังสิโยกฤษณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2524.

สุกิจ จุลละนันท์, การบริหารงานบุคคล : หลักบริหาร, กรุงเทพมหานคร : นูรนาคิลป์การพิมพ์, 2525.

สมพร ลิมสกุล, การศึกษาความต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของครูช่างไฟฟ้า สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2539.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544
เอกสารประกอบการฝึกอบรม “โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน (นพร. 5)”, 2540.

สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

ภาษาอังกฤษ

Baumel, Phillip C. อ้างถึง Edward B. Jakubauskas, Human Resource Development Iowa : low State University Press, 1967.

Denison, E.F., Why Growth Rates Differ Postwar Experience in Nine Western Countries, Washington D.C., 1967.

Herbison, F.H., Myers, C.A., Education, Manpower and Economic Growth, New York, 1964.

Hineman, Herbert G., Personnel/Human Resource Management, Illinois : Richard D. Irwin, 1980.

Hunt, John, Managing People at Work, London : Pan Books, 1979.

Peterson, Richard B., Tracy, Lane Systematic Management of Human Resources, Massachusetts : Addison - Wesley, 1979.

Schultz, T.W., Investment in Human Capital in American Economic Review, 1961.
