

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การที่ประเทศไทยได้เริ่มเห็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเมื่อประมาณ 40 ปีที่ผ่านมา โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (2504-2509) การพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม จึงได้เกิดขึ้น โดยที่ภาคการผลิตส่วนใหญ่ในขณะนั้นไม่มีขีดความสามารถเพียงพอที่จะพัฒนากำลังคนเองได้ รัฐจึงเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาขึ้นทั้งหมด และได้ดำเนินการมาตลอดจนถึงปัจจุบัน โดยใช้ระบบการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนากำลังคน ทั้งกำลังคนระดับกลางและระดับวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งการกำหนดเป้าหมายของการศึกษาวิชาชีพที่ผ่านมามีได้มุ่งที่อุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งหากแต่มองความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ขณะเดียวกันก็ยังมีมองโอกาสการศึกษาต่อ ความมีคุณธรรม ความเป็นคนรอบรู้ สามารถอยู่ในสังคมโดยรวมได้เช่นเดียวกับการศึกษาทั่วไป ดังนั้นระบบการศึกษาวินิจฉัยจึงมีได้พัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งระบบการศึกษาวินิจฉัยมักจะตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรมไม่ทัน จึงทำให้เกิดช่องว่างของกำลังคนที่ผลิตไม่ได้ขาดขีดความสามารถและทักษะตามที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการ

สำหรับในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ได้มีการปรับเปลี่ยนทิศทางและจุดเน้นการพัฒนากำลังคนในลักษณะองค์รวม (Holistic Approach) เพื่อให้คนมีความสมบูรณ์และมีความพร้อมในทุกด้าน โดยไม่ได้คำนึงถึงเฉพาะเรื่องการศึกษาวิชาชีพเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเดียว แต่ต้องให้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นส่งเสริมให้เกิดสติปัญญา การพัฒนาจิตใจ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพและอนามัยของกำลังคน ซึ่งจากข้อจำกัดในการพัฒนากำลังคนในระบบการศึกษาวินิจฉัยที่ผ่านมาก็ดี การที่ประเทศไทยต้องแข่งขันในตลาดโลกและต้องเผชิญกับคู่แข่งชั้นจากประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่าก็ดี ความหลากหลายของเทคโนโลยีและระดับของเทคโนโลยีที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ก็ดี ทำให้ตลาดแรงงานในปัจจุบันเกิดความต้องการกำลังแรงงาน ที่เป็นคนดี มีความรู้ มีความสามารถ และมีทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวได้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นจริง แม้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิดโอกาสให้เยาวชนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สูงถึงมัธยมศึกษาตอนปลายก็ตาม แต่กำลังคนที่มีงานทำที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ในปี 2545 มีอยู่ถึงประมาณ 25.1 ล้านคน หรือร้อยละ 74.3 และไม่มีการศึกษาเมื่ออยู่ถึงประมาณ 1.3 ล้านคน หรือร้อยละ 3.7 (ที่มา : โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร) นอกจากนี้คุณภาพการศึกษาวิชาชีพทุกระดับในระบบการศึกษาในปัจจุบันยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องเร่งรัดพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีทันสมัยที่ต้องการการลงทุนที่สูง หรือการพัฒนากำลังคนระดับล่างเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคผลิตต่าง ๆ ที่ยังมีได้มีการปรับเปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น วิธีพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมที่สุดและมีประสิทธิภาพต่อการลงทุนมากที่สุด ก็คือ วิธีการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนากำลังคนที่ไม่ติดอยู่ในกรอบของเวลาที่กำหนดเช่นในระบบการศึกษา

การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ สำหรับพัฒนากำลังคนก่อนเข้าทำงาน หรือเตรียมเข้าทำงาน และกำลังคนระหว่างทำงานที่จัดอย่างเป็นระบบอยู่ในปัจจุบัน มีการดำเนินการด้วยกันหลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพให้กับกำลังคนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานการศึกษาที่ต่ำอยู่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า หรือบางส่วนที่มีพื้นฐานการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย แต่ต้องออกจากระบบการศึกษากลางคัน เนื่องจากไม่มีทุนทรัพย์ที่จะศึกษาจนจบหลักสูตร ให้มีอาชีพทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการ เพื่อให้มีโอกาสการจ้างงานมากขึ้นทั้งในตลาดแรงงานในประเทศ และตลาดแรงงานต่างประเทศมาไม่ต่ำกว่า 30 ปีแล้ว และเนื่องจากข้อจำกัดของพื้นฐานการศึกษาของกำลังคนเหล่านี้ การพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่จึงเน้นการพัฒนาอาชีพแบบเอกทักษะ (Single Skill) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมกำลังคนเข้าสู่งานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์มากนัก เมื่อเข้าสู่งานในระยะเวลาหนึ่ง จะมีการพัฒนาทักษะของตนเองได้ในงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ กันทุกวัน เช่น การก่ออิฐ ฉาบปูน งานสายไฟฟ้าในอาคาร งานกลึง งานเชื่อมโลหะ เป็นต้น และนอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังได้ใช้ระบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพที่เน้นรูปแบบการเรียนรู้ในลักษณะโมดูลให้กับกำลังคนระหว่างทำงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางเทคโนโลยีที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนากำลังคนเข้าสู่เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของโลก ตลอดจนภาคการผลิตที่จะสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกอย่างยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนงานใหม่ (Re-training) ฝึกอาชีพพิเศษ และฝึกอาชีพในชนบทอีกด้วย

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ประเทศไทยต้องทำการฟื้นฟูและยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันกับต่างประเทศของภาคอุตสาหกรรมในทุกกลุ่มอาชีพ ความกังวลและความตื่นตัวเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ จากที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากวิวัฒนาการของความเจริญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การปฏิรูประบบการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ได้ส่งผลต่อเนื่องและกระทบถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิต จากแบบเดิมไปสู่แบบใหม่ที่ยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น กำลังคนของประเทศต้องเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทั้งที่เกี่ยวกับตนเอง บุคคลอื่น และสังคม ซึ่งในโลกที่ไร้พรมแดนเช่นปัจจุบัน ประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ ซึ่งการที่จะพัฒนากำลัง

คนให้มีคุณภาพหรือมีขีดความสามารถทางเทคโนโลยีในระดับนานาชาติ แนวทางหรือยุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังคนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านหนึ่ง จะต้องมีการ ปฏิรูปหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเสียใหม่ จากที่เป็นการให้ทักษะอาชีพ (Skill-based) ในลักษณะ การฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งส่วนมากเป็นหลักสูตรเอกทักษะ (Single Skill) จะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนสร้าง และพัฒนาให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ปรับได้ในตัวเอง ให้เข้ากับสภาพชีวิตและความ ต้องการของท้องถิ่น ชุมชนต่าง ๆ ให้ขนานไปกับการศึกษาระดับ ปวช.ปวส. โดยมุ่งสู่งานการผลิตเป็นหลัก หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546-2550 ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานจะเป็นเช่นไร จึงจะสามารถเป็นจุดตั้งต้นที่ดีในโลกของอาชีพให้กับกำลังแรงงานไทย ในการเผชิญกับ โลกในวันข้างหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อชี้นำทิศทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประเทศไทย ที่มีความเหมาะสม สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546-2550
- 2) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีใน ปัจจุบัน
- 3) เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับรู้แนวทางการจัด ทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ.2546 - 2550

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

- 1) ศึกษาเฉพาะ การจัดกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงาน เท่านั้น
- 2) ศึกษาเฉพาะ แนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะดำเนินการในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550 เท่านั้น

1.4 วิธีดำเนินการศึกษา

- 1) ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้าจากข้อมูล ทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

2) ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพทั้งในประเทศและระดับสากล วิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการอยู่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ที่มีความเหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) หน่วยฝึกอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน ได้รับการชี้นำทิศทางการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับประเทศไทยในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550
- 2) สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางการจัดทำ และปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ได้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550
- 3) เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความสามารถ ในการจัดทำหลักสูตร และดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550
- 4) ผู้เข้ารับการฝึกกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในหลักสูตรที่มีความหลากหลาย เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

บทที่ 2

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

หลักสูตร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพให้กับกำลังคนในทุก
ระดับ เพราะหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดหรือกรอบของแนวปฏิบัติที่จะทำให้การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ
บรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้

2.1 ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” แผลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจาก
ภาษาละตินว่า “curer” ซึ่งหมายถึง “running course” หรือเส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง ซึ่งจากการเปรียบเทียบหลักสูตร
กับสนามหรือเส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องจากการที่ผู้เข้ารับการฝึกจะจบหลักสูตรการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาอาชีพในระดับใดระดับหนึ่ง ผู้รับการฝึกจะต้องฟันฝ่าความยากของเนื้อหาวิชา กิจกรรมและประสบ
การณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรตามลำดับ เช่นเดียวกับนักวิ่งที่ต้องวิ่งแข่งและฟันฝ่าอุปสรรค
เพื่อชัยชนะและความสำเร็จ

“หลักสูตร” เป็นคำศัพท์ทางการศึกษาคำหนึ่งที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคย และมีผู้ให้ความหมาย
ได้มากมายและแตกต่างกันไป บางความหมายมีขอบเขตกว้าง บางความหมายมีขอบเขตแคบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
ความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น ๆ ที่มีต่อหลักสูตร ความหมายของหลักสูตรมีผู้
กล่าวถึงและใช้กันมากมี 5 ประการ คือ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539)

1. หลักสูตรคือรายวิชาหรือเนื้อหาวิชา
(Curriculum as Subjects and Subject Matter)
2. หลักสูตรคือจุดหมายที่พึงบรรลุ
(Curriculum as Objectives)
3. หลักสูตรคือแผนที่คาดหวัง
(Curriculum as Plans)
4. หลักสูตรคือประสบการณ์ของผู้เรียน
(Curriculum as Learner's Experiences)
5. หลักสูตรคือกิจกรรมทางการศึกษา
(Curriculum as Education Activities)

1) หลักสูตรคือรายวิชาหรือเนื้อหาวิชา

หลักสูตรในความหมายนี้ เป็นการมองว่าหลักสูตรคือรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่จัดเตรียมไว้ให้ผู้เรียน ในระดับการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หลักสูตรในความหมายนี้ได้เป็นที่ยอมรับตั้งแต่ในอดีตและยังคงเข้าใจกันอยู่ในปัจจุบัน ผู้ที่ให้ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ได้แก่

บ็อบบิท (Bobbitt, 1918) ได้ให้ความหมายว่า “หลักสูตร คือ รายการของสิ่งต่าง ๆ ที่เด็กและเยาวชนต้องทำและมีประสบการณ์ได้ด้วยวิธีการพัฒนาความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวให้ดี เพื่อสามารถดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่ได้”

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายว่า “หลักสูตร คือ กลุ่มรายวิชาที่จัดไว้อย่างมีระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจบการศึกษาหรือเพื่อรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหลัก”

2) หลักสูตรคือจุดหมายที่พึงบรรลุ

หลักสูตรในความหมายนี้ เป็นการมองว่าหลักสูตรเป็นสิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายและจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้ที่ให้ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ได้แก่

ลาวาเทลลีและคณะ (Lavatelli, 1972) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “เป็นชุดของการเรียนและประสบการณ์สำหรับเด็กหรือเยาวชนซึ่งสถานศึกษาวางแผนไว้ เพื่อให้เด็กหรือเยาวชนบรรลุถึงจุดหมายของการศึกษา”

จอห์นสัน (Johnson, 1971) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “หลักสูตรเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่เฉพาะกับสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องกระทำในสถานการณ์การเรียนรู้เท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เขาจะต้องเรียนรู้หรือสามารถทำได้ อันเป็นผลมาจากสิ่งที่เขากระทำด้วย หลักสูตรเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคาดหวังหรือความตั้งใจ และถ้าจะกล่าวให้เฉพาะลงไปอีกก็คือ หลักสูตรเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ที่ตั้งใจเอาไว้ และมุ่งหวังจะให้บรรลุโดยผ่านทางประสบการณ์ที่จัดให้ผ่านทางสิ่งที่เกิดขึ้น และสิ่งที่ผู้เรียนจะกระทำ”

3) หลักสูตรคือแผนที่คาดหวัง

หลักสูตรในความหมายนี้จะเน้นแสดงเกี่ยวกับจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่กำหนดในหลักสูตร แผนที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะ ผู้ที่ให้ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ได้แก่

เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974) ได้กล่าวถึงความหมายหลักสูตรว่า “เป็นแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่วางไว้โดยมีสถาบันการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ”

ทาบ (Taba, 1962) ได้ให้ความหมายว่า “หลักสูตรคือแผนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์และจุดหมายเฉพาะ การเลือกและการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล”

สวีสตี้ ประทุมราช และคณะ (2521) ได้ให้ความหมายว่า “หลักสูตรคือแผนหรือแนวทางการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้จัดประสบการณ์ทั้งหมดตามที่หลักสูตรกำหนด เพื่อให้เยาวชนหรือพลเมืองของประเทศได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และ คุณสมบัตินับประสงคตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ

4) หลักสูตรคือประสบการณ์ของผู้เรียน

หลักสูตรในความหมายนี้ เป็นการมองว่า ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และปัญญา การเรียนการสอนควรจัดให้สนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน ดังนั้นผู้สอนจึงควรสอนหรือจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้กระทำจนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ และมีการพัฒนาการตามที่กำหนดไว้ มีข้อเสนอแนะตามเนื้อหาสาระในรายวิชาต่างๆ ผู้ที่ให้ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ได้แก่

นิกลีย์และอีแวนส์ (Neagley and Evans, 1967) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า “คือประสบการณ์ที่สถานการศึกษาจัดเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามความสามารถของผู้เรียน”

โครว์ (Crow, 1980) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า “หลักสูตรเป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกของสถานการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาตัวร่างกาย สังคม ปัญญา และจิตใจ”

5) หลักสูตรคือกิจกรรมทางการศึกษา

หลักสูตรในความหมายนี้ จะมองหลักสูตรในแง่ของกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้ที่ให้ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ ได้แก่

เซฟเวอร์ และ เบอริลค (Shaver and Berlak, 1968) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า “หลักสูตรคือกิจกรรมที่ผู้สอนจัดให้ผู้เรียนได้เล่นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้”

สังต์ อุทรานันท์ (2532) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า “หลักสูตร คือ กิจกรรม การเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ ที่เตรียมการไว้ และจัดให้แก่ผู้เรียนโดยโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน”

จากความหมายของหลักสูตรที่กล่าวมาทั้ง 5 กลุ่ม ผู้เขียนมีความเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรในความหมายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพว่าน่าจะหมายถึง “กิจกรรมหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวกับศาสตร์ทางการศึกษาวิชาชีพทั้งหลาย ที่สถาบันหรือหน่วยงานการให้บริการฝึกอบรมจัดให้แก่ผู้รับการฝึก”

2.2 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

“หลักสูตร” เป็นแม่บทสำคัญต่อการจัดการศึกษาอาชีพในทุกระดับและทุกสาขาวิชา หลักสูตรจะระบุสิ่งที่คาดหวังจะให้เกิดขึ้นกับผู้รับการฝึก และแนวทางในการจัดให้ผู้รับการฝึกได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ตามต้องการ หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนกับพิมพ์เขียวของแปลนบ้านที่ใช้ในการสร้างบ้าน มีการแสดงถึงโครงสร้างหรือองค์ประกอบของบ้าน เช่น พื้น เสา หน้าต่าง ประตู โครงหลังคา ฯลฯ รูปแบบของบ้านในพิมพ์เขียวจึงเป็นภาพรวมของสิ่งที่เรามุ่งหวังหรือจุดหมายปลายทางของสิ่งที่เราต้องการ

“การสร้างหลักสูตร” เป็นกระบวนการวางแผนและพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้รับการฝึก อันประกอบด้วย การตัดสินใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายสำหรับวิชาหรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นใหม่ การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้รับการฝึกและสื่อการฝึก วิธีการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และการประเมินความสำเร็จของหลักสูตรที่สร้างขึ้นใหม่นั้น ๆ

“การพัฒนาหลักสูตร” จะมีความหมายใกล้เคียงกับการสร้างหลักสูตร แต่มีความหมายกว้างกว่า เนื่องจากการสร้างหลักสูตรนั้นหมายถึงการสร้างขึ้นมาใหม่เท่านั้น ส่วนการพัฒนาหลักสูตรจะหมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรอาจหมายถึงรวมถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับผู้รับการฝึกด้วย (Saylor and Alexander, 1968) ซึ่งจะสอดคล้องกับ สังต์ อุทรานันท์ (2532) ที่กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่ามีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ การทำหลักสูตรที่อยู่แล้วให้ดีขึ้น และ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่

การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 3 มิติ คือ (Lulla, 1969)

1. การวางแผนจัดทำหรือยกร่างหลักสูตร (Curriculum Planning)
2. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation)
3. การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation)

1) การวางแผนจัดทำหรือยกร่างหลักสูตร

ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระ และประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดทฤษฎีและประเมินผลการเรียนรู้

2) การใช้หลักสูตร

ประกอบด้วย การจัดทำวัสดุหลักสูตรต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตและใช้สื่อการฝึกต่าง ๆ การเตรียมบุคลากร การบริหารหลักสูตร และการดำเนินการฝึกตามหลักสูตร

3) การประเมินผลหลักสูตร

ประกอบด้วย การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

2.3 รูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

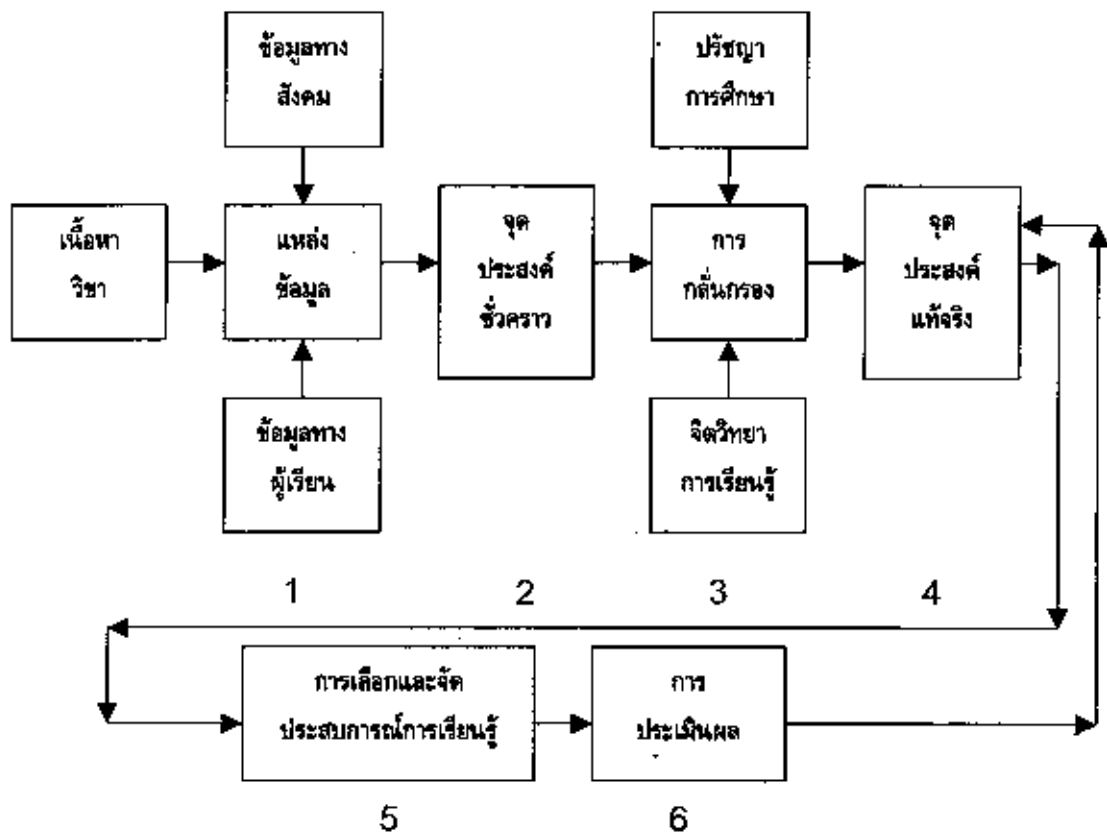
กระบวนการที่ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะ เป็นหลักสูตรในระดับใดก็ตาม จะดำเนินตามขั้นตอนที่เหมือนกัน แต่แตกต่างกันในแง่ขอบเขตของการดำเนินงานเท่านั้น มีนักการศึกษาหลายท่านได้วางแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์

ไทเลอร์ (Tyler, 1949) ได้กำหนดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ข้อ ซึ่งจะต้องตอบให้ครบเรียงลำดับจากข้อ 1 ถึง 4 ดังนี้

- 1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational Purposes) ที่สถานศึกษาต้องการให้ผู้เรียนบรรลุมีอะไรบ้าง
- 2) การที่จะให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดนั้นจะต้องมีประสบการณ์ทางการศึกษา (Education Experiences) อะไรบ้าง
- 3) ประสบการณ์ทางการศึกษาที่กำหนดนั้น สามารถจัดให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
- 4) จะทราบได้อย่างไรว่า ผู้เรียนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษานั้น ๆ แล้ว

จากคำถามของไทเลอร์ทั้ง 4 ข้อดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดประสบการณ์การศึกษา การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้ผู้เรียน และการประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นในแผนภูมิที่ 1.1 ดังนี้



แผนภูมิที่ 1.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์

จากแผนภูมิที่ 1.1 ถ้าแบ่งการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ออกเป็น 6 ขั้นตอน จะเห็นว่า ขั้นตอนที่ 1 ถึง 4 (ส่วนที่อยู่เหนือตัวเลข 1-4) จะสามารถตอบปัญหาพื้นฐานข้อที่ 1 ขั้นตอนที่ 5 (ส่วนที่อยู่เหนือตัวเลข 5) จะตอบปัญหาพื้นฐานข้อที่ 2 และ 3 ส่วนขั้นตอนที่ 6 (ส่วนที่อยู่เหนือตัวเลข 6) จะต้องปัญหาพื้นฐานข้อที่ 4 ได้

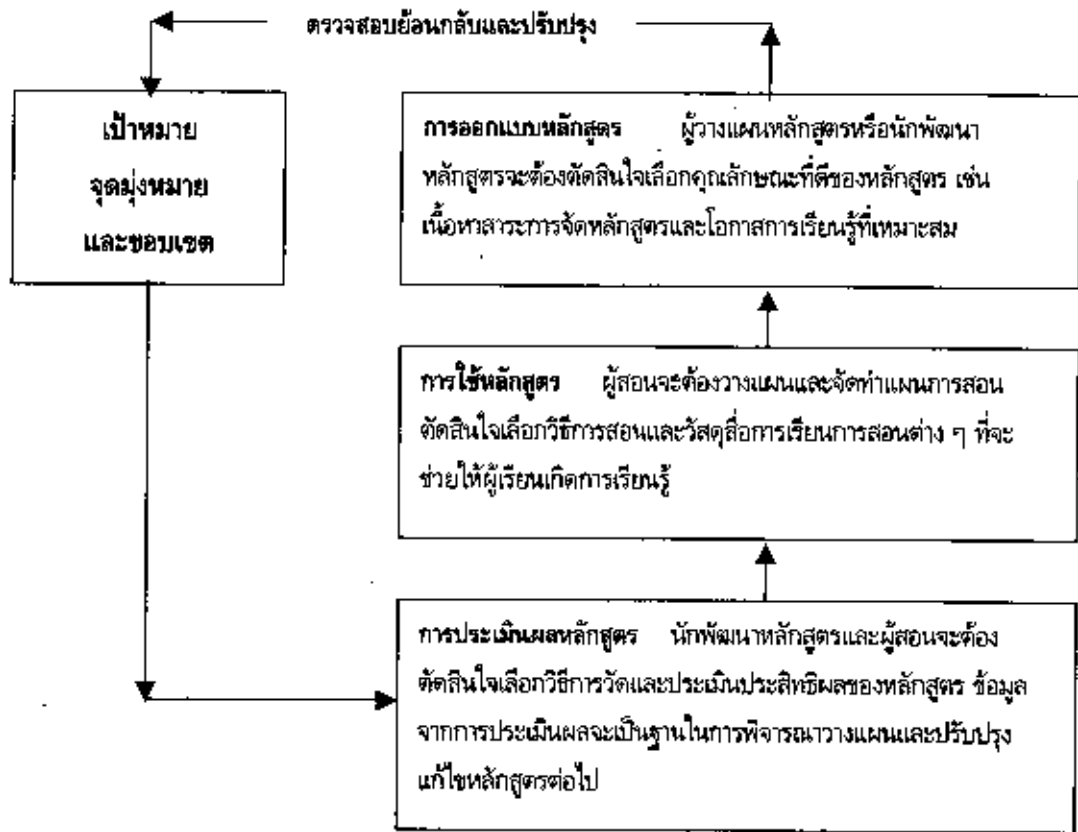
รูปแบบที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ

ทาบ (Taba, 1962) มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเหมือนกับไทเลอร์โดยเชื่อว่า ผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากล่างขึ้นไปสู่บน (The Grass-roots Approach) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ มีรูปแบบที่มีขั้นตอนใกล้เคียงกับรูปแบบของไทเลอร์ ซึ่งผู้สอนควรมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 1) วินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of Needs) สํารวจสภาพปัญหา ความต้องการ และ ความจําคัญเป็นต่าง ๆ ของสังคมและผู้เรียน
- 2) กําหนดจุดประสงค์ (Formulation of Objective) กําหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนหลังจากที่ได้วินิจฉัยความต้องการแล้ว
- 3) คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) จุดประสงค์ที่กําหนดแล้ว จะช่วยในการเลือกเนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระที่เลือกนี้ นอกจากจะต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ วย และความสามารถของผู้เรียนแล้ว เนื้อหาสาระยังต้องมีความเชื่อถือได้และสําคัญต่อการเรียนรู้ด้วย
- 4) จัดเนื้อหาสาระ (Organization of Content) เนื้อหาสาระที่เลือกได้ยังต้องจัดโดยคํานึงถึงความต่อเนื่องและความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
- 5) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) ผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 6) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning Experiences) ประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดโดยคํานึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
- 7) กําหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมิน (Determination of What to Evaluate and of the Ways and Means of Doing it) ตัดสินใจว่าจะต้องประเมินอะไร เพื่อตรวจสอบผลว่าบรรลุตามจุดประสงค์ที่กําหนดไว้หรือไม่ และกําหนดด้วยว่าจะใช้วิธีประเมินอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร

รูปแบบที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเฮลเลอร์และอเล็กซานเดอร์

เฮลเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้ในแผนภูมิที่ 1.2 โดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภูมิที่ 1.2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซลเลอร์และอเล็กซานเดอร์

1) เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต (Goals, Objectives and Domains) นักพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นควรบ่งบอกถึงขอบเขต ๆ หนึ่งของหลักสูตร เซลเลอร์และอเล็กซานเดอร์ ได้เสนอขอบเขตที่สำคัญและควรให้ความสนใจไว้ 4 ขอบเขต คือ พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal Development) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continued Learning Skills) และความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) อย่างไรก็ตามอาจมีขอบเขตที่สำคัญอื่น ๆ อีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรหรือผู้วางแผนหลักสูตร อาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียนและลักษณะของสังคม เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตต่าง ๆ จะได้รับการคัดเลือกจากการพิจารณาตัวแปรภายนอก (External Variables) อย่างรอบคอบ ตัวแปรดังกล่าวได้แก่ ทัศนคติและความต้องการของสังคม ข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่าง ๆ ปัญหาของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางด้านหลักสูตร เป็นต้น

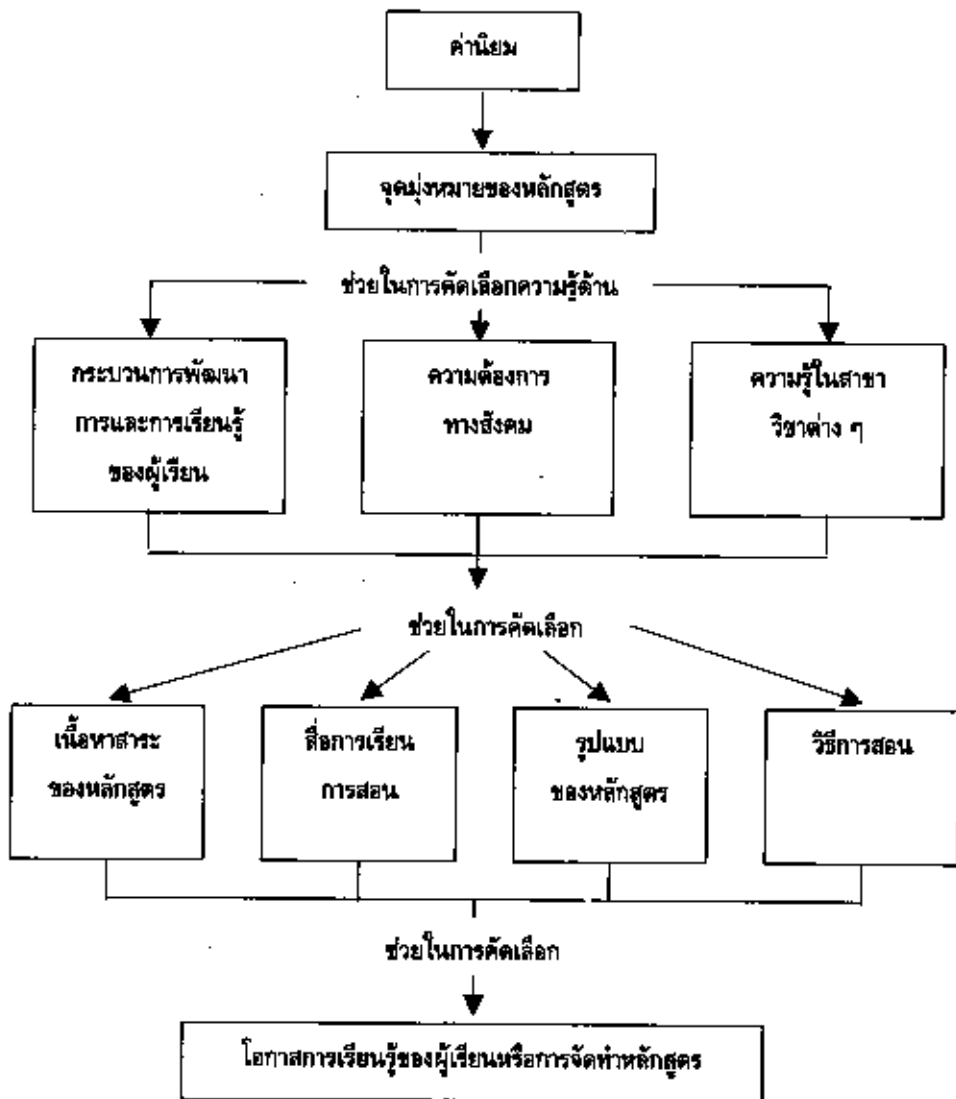
2) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) หลังจากได้กำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมาแล้วเป็นต้น อย่างไรก็ตามรูปแบบของหลักสูตรที่เลือกแล้วควรจะเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน และลักษณะของสังคม ตลอดจนข้อกำหนดต่าง ๆ ของสังคม และปรัชญาทางการศึกษา

3) การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) หลังจากที่ได้ตัดสินใจเลือกรูปแบบของหลักสูตร (Curriculum Design) แล้ว ก็จะเป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ โดยผู้สอนควรวางแผนและจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ผู้สอนจะต้องเลือกวิธีการสอนและวัสดุการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้

4) การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การประเมินผลหลักสูตรจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สามารถบอกได้ว่าหลักสูตรบรรลุตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลหลักสูตรควรเน้นที่การประเมินตัวหลักสูตร คุณภาพของการสอน และพฤติกรรมทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลจากการประเมินด้วยเทคนิควิธีการประเมินที่เลือกแล้วนี้จะช่วยให้นักพัฒนาหลักสูตรสามารถตัดสินใจได้ว่ายังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไข หรือควรรยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

รูปแบบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของฟ็อกซ์

ฟ็อกซ์ (Fox, 1962) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ในแผนภูมิที่ 1.3 ดังนี้ คือ



แผนภูมิที่ 1.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของฟ็อกซ์

จากแผนภูมิที่ 1.3 จะเห็นได้ว่านักพัฒนาหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจากค่านิยมต่าง ๆ ของสังคม และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ความต้องการทางสังคม และความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ความรู้ทั้ง 3 ประเภทนี้เป็นแนวทางแก่นักพัฒนาหลักสูตรในการคัดเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน รูปแบบของหลักสูตรและวิธีการสอน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการจัดโอกาสการเรียนรู้แก่ผู้เรียนหรือการจัดทำหลักสูตร

จากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่นำเสนอมาข้างต้นทั้ง 4 รูปแบบ จะเห็นได้ว่า มีลักษณะหรือส่วนที่คล้าย ๆ กันอยู่ 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน สังคม และปรัชญาการศึกษา
- 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 3) การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การนำหลักสูตรไปใช้
- 5) การประเมินผลหลักสูตร

นักพัฒนาหลักสูตรอาจพอใจยึดถือรูปแบบใดเป็นต้นฉบับ หรืออาจจะนำทั้ง 4 รูปแบบมาประยุกต์ใช้ในการสร้างปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้เหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรที่จะดำเนินการก็ได้

2.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในระดับสากล

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ที่กระทำอยู่ในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลายมีอยู่หลายลักษณะ แต่ละประเทศก็ประสบความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพให้กับเยาวชนของตนด้วยวิธีต่าง ๆ กัน โดยแต่ละประเทศจะมีนโยบายหลักปฏิบัติและแนวทางของตนเอง เช่น

1) สหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักร มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพที่เน้นการจัดเทคนิคและอาชีวศึกษาในสายวิชาชีพ (Knowledge-based) ที่ขนานไปกับการศึกษาสายสามัญ ช่วง 3 ปีสุดท้ายที่เป็นมัธยมศึกษาตอนปลาย คือ ระบบ GNVQ (General National Vocational Qualification) ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ระดับ คือ

- GNVQ ระดับ 1 ใช้เวลาเรียนและฝึก 1 ปี ตรงกับสายสามัญปีที่ 11 ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- GNVQ ระดับ 2 ใช้เวลาเรียนและฝึก 1 ปี ตรงกับสายสามัญปีที่ 12 ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- GNVQ ระดับ 3 ใช้เวลาเรียนและฝึก 2 ปี เพราะต้องทั้งเรียนและฝึกงานด้วยระบบทวิภาคี (Dual System) กับบริษัทประกอบการขนาดใหญ่ ตรงกับสายสามัญปีที่ 13 ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิ์เท่ากับผู้จบสายสามัญ

ทุกระดับของระบบ GNVQ (1 2 และ 3) ผู้ศึกษาที่จบในแต่ละระดับหากต้องการออกไปทำงานจะกระทำได้ และจะกลับเข้ามาศึกษาต่อเมื่อใดก็ได้ตามแต่สะดวก ปัจจุบันระบบ GNVQ ได้รับการพัฒนาหลักสูตรขึ้นใหม่เป็นระบบช่างและนักศึกษาฝึกหัดใหม่ (Modern Apprenticeship) ของสหราชอาณาจักร ระบบนี้อย่างน้อยจะต้องใช้กับ GNVQ ระดับ 3 เพื่อแสดงว่าช่างหรือนักศึกษาฝึกหัดนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการต้องการ ช่างหรือนักศึกษาฝึกหัดจะได้รับ

ทักษะในการทำงานเป็นทีม และวิธีแก้ปัญหาในงานกับทักษะขั้นสูง ช่างหรือนักศึกษาฝึกหัดในระบบนี้มีสภาพเป็นผู้ถูกจ้าง และจะได้รับค่าแรงด้วย มีองค์กรอิสระที่เรียกว่า TEC หรือ Training and Enterprise Council เป็นองค์กรรับผิดชอบร่วมกับบริษัทสถานประกอบการผู้รับช่างหรือนักศึกษาฝึกหัด และเน้นที่การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ GNVQ ระดับ 3 โดยที่ระบบช่างและนักศึกษาฝึกหัดนี้เป็นระบบที่เอาจริงเอาจัง ทุกคนจะต้องทำสัญญาข้อตกลงที่มีเงื่อนไขว่าจะต้องให้ความสนใจและปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ และทุกคนจะต้องทำงานจริง จัง บริษัทและสถานประกอบการที่เข้าร่วมโปรแกรมนี้มีทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ชนิดและประเภทของงานที่รับฝึกมีมากทั้งด้านธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ ทุกสถานที่รู้และทราบดีว่าจะต้องดำเนินการจัดโปรแกรมการฝึกอย่างไร รัฐบาลมีงบประมาณสนับสนุนการจัดฝึกครั้งนี้ โดยจะสนับสนุนการเงินผ่านทาง TEC (ข้อสังเกต GNVQ ระดับ 3 นี้ เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาของไทยจะอยู่ระหว่าง ปวช. และ ปวส.)

2) ประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพที่เน้นการจัดเทคนิคและอาชีวศึกษาใน 3 ภาค ได้แก่ ภาคโรงเรียน ภาคการศึกษาเทคนิคและการฝึกงานทำ หรือ TAFE (Technical and Further Education) และภาคอุดมศึกษา การศึกษาภาคบังคับในประเทศออสเตรเลียมีกำหนด 10 ปี การศึกษาในปีที่ 11 และถัดไปอยู่ในความรับผิดชอบของ TAFE ที่จะจัดทำเทคนิคและอาชีวศึกษากับการฝึกอบรมอาชีพเทคโนโลยี แม้ระดับการศึกษานั้นจะขึ้นไปอยู่ในระดับอุดมศึกษาด้วยก็ตาม สถานประกอบการใด ๆ ที่จัดการฝึกงาน "on-the-job" หรือมีศูนย์ฝึกอาชีพ "in house" จะต้องเกี่ยวข้องกับ TAFE ทั้งสิ้น

ประเทศออสเตรเลียได้เริ่มปฏิรูปการเทคนิคและอาชีวศึกษา กับการฝึกอบรมอาชีพ เทคโนโลยีมาตั้งแต่ ค.ศ.1980 ในขณะทั้งเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมหลักหลายอย่างกำลังประสบปัญหา เป้าหมายการปฏิรูปก็เพื่อต้องการปรับปรุงขีดความสามารถสร้างผลผลิตของแรงงานอาชีพ กับเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการอุตสาหกรรม ผลการปฏิรูปการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพทั้งระบบได้ปรากฏตัวขึ้นในปี ค.ศ. 1989 ในระดับชาติพร้อมกับในหลายมลรัฐและเขตปกครองดินแดนต่าง ๆ หน่วยงานหลักที่ปฏิบัติงานนี้คือ Technical and Further Education (TAFE) ซึ่งเป็นองค์กรอิสระในกำกับรัฐบาลและได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล โดยมีข้อกำหนดว่าจะต้องมีข้อตกลงร่วมมือจัดการฝึกอบรมกับภาคอุตสาหกรรม กับจะต้องเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาให้หันเข้าหาอาชีวศึกษาให้มากขึ้นด้วย ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1989 เป็นต้นมา รัฐบาลออสเตรเลียโดยนโยบาย National Training Reform Agenda (NTRA) ได้กำหนดเป้าหมายและหลักการต่าง ๆ ดังนี้

- พัฒนาระบบเทคนิคและอาชีวศึกษากับการฝึกอบรมอาชีพเทคโนโลยีเป็นระบบชาติ ไม่แยกทำโดยเป็นอิสระในแต่ละมลรัฐเหมือนเดิมอีกต่อไป ให้มีการจดทะเบียนสถานที่ฝึก อบรม และให้มีการรับรองมาตรฐานกับประกันคุณภาพหลักสูตรศึกษาและฝึกอบรมทั้งหลาย

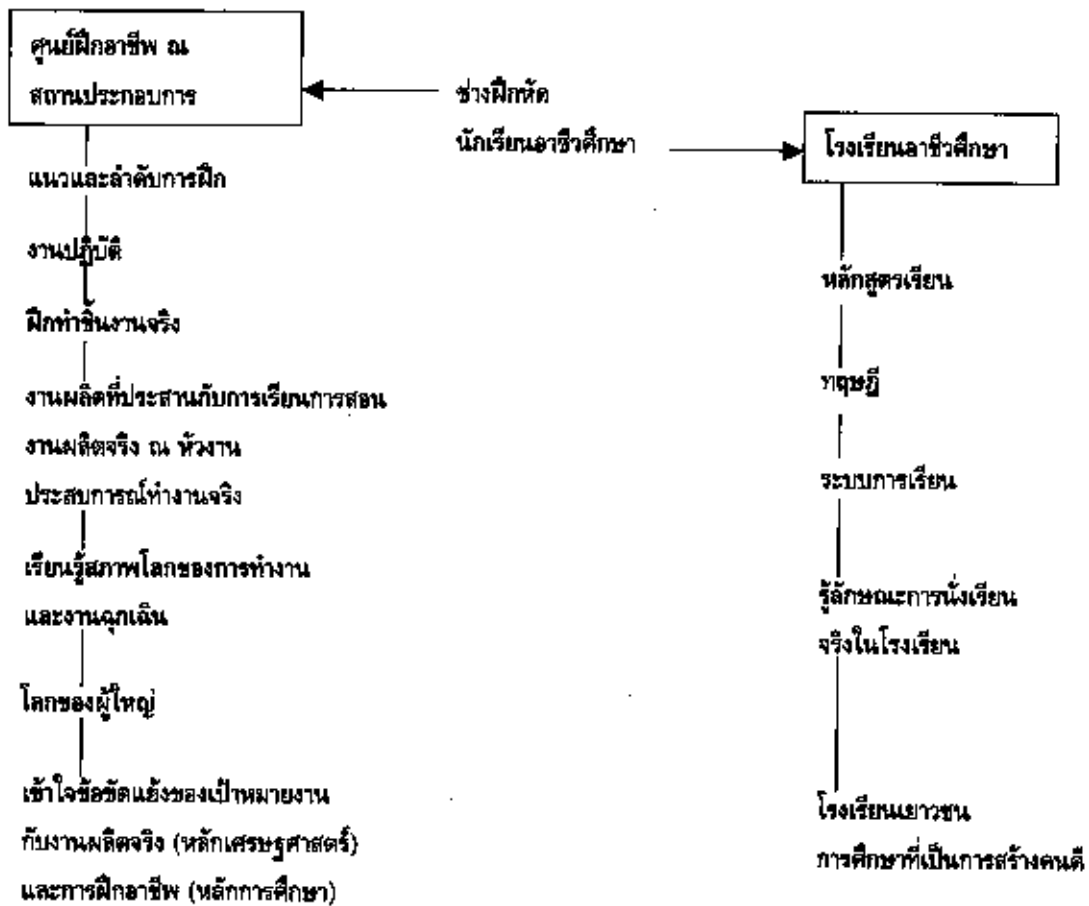
- จัดการศึกษาและฝึกอบรมที่เน้นการสร้างสมรรถนะ (Competency - based Training) ในการแข่งขันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดขอบเขตของอาชีพหรือระดับอุตสาหกรรมที่ได้มาตรฐานการปฏิบัติงานในการแข่งขันระดับชาติ รวมทั้งให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแห่งชาติด้วย
- ให้มีการปรับปรุงและรื้อระบบการเรียนการสอนเทคนิคและอาชีวศึกษากับการฝึกอบรม อาชีพเทคโนโลยีกันใหม่ โดยให้เน้นความยืดหยุ่นของระบบ ให้ระบบการเรียนเป็นระบบเปิด และให้เน้นวิธีการที่มุ่งในโลกของการทำงานเป็นสำคัญ
- ให้มีการระดมทุนและตั้งกองทุนศึกษาและฝึกอบรม เป็นระบบที่มีวิธีการหลากหลายโดยมุ่งผลของการฝึกอบรมให้ได้ความเป็นเอกในการแข่งขันในตลาดแรงงานเป็นสำคัญ
- จัดให้มีการนำนักศึกษาเข้าสู่ระบบเทคนิคและอาชีวศึกษาด้วยวิธีใหม่ ดำเนินการศึกษา และฝึกอาชีพตามระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพใหม่ของออสเตรเลีย ที่เรียกว่า Australian Vocational Certificate Training System (AVT)
- จัดให้มีมาตรการรับรองความรู้และทักษะเดิมโดยให้เครดิต และเทียบเข้ากับหลักสูตรใหม่ โดยรับรองให้กับแรงงานอาชีพทั้งหลายเพื่อให้สามารถศึกษาและฝึกอาชีพต่อเนื่องได้ทั่วออสเตรเลีย

ปัจจุบันมีสถาบัน TAFE ประมาณ 270 แห่ง ทั่วประเทศออสเตรเลีย หลักสูตรของ TAFE มีทุกระดับ ได้แก่ ระดับสร้างพื้นฐาน ระดับผู้ปฏิบัติการ ระดับช่างชำนาญงาน ช่างเทคนิค และระดับมืออาชีพขนาดย่อม สถานศึกษาและฝึกอบรมในโครงสร้างของ TAFE จะเรียกว่า “Skill or Training Centers” ซึ่งจะใช้ระบบช่างฝึกหัด ระบบนักศึกษาฝึกงาน การจัดฝึกอบรมเป็นกลุ่ม และศูนย์ฝึกอบรมภายในสำหรับพนักงานของสถานประกอบการนั้น ๆ ในปีหนึ่ง ๆ จะมีนักศึกษาในระบบ TAFE ประมาณหนึ่งล้านห้าแสนคน TAFE ได้สร้างบทเรียน บทประลอง และบทฝึกของอาชีพสาขาต่าง ๆ ไว้หลากหลาย มากด้วยความลึกในเนื้อหาและระดับต่าง ๆ กัน ทั้งยังมีนโยบายส่งบทเรียนเหล่านั้นเป็นสินค้าทางวิชาการออกสู่ประเทศในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ด้วย

3) สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

การฝึกอบรมวิชาชีพของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มีลักษณะเป็น Apprenticeship System หรือระบบช่างฝึกหัดที่เป็นจารีตมาตั้งแต่กลางศตวรรษที่ 19 ซึ่งในปัจจุบันได้พัฒนามาเป็นระบบวิภาคี (Dual System) ที่ช่างหรือนักเรียนฝึกหัดจะมีบทบาท 2 ประการ คือ บทบาทหนึ่งเป็นช่างฝึกหัดที่ต้องรับการฝึกอาชีพ ณ ศูนย์ฝึกอาชีพของสถานประกอบการ และอีกบทบาทหนึ่งเป็นนักเรียนอาชีวศึกษาที่จะต้องเข้าเรียน ณ โรงเรียนอาชีวศึกษาของมลรัฐ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทั้ง 2 บทบาทจะต้อง

มีกฎหมายรองรับอย่างถูกต้อง ระบบทวิภาคีของสหพันธ์ สาธารณรัฐเยอรมันได้จัดสรรความรับผิดชอบ ระหว่างโรงเรียนกับศูนย์ฝึกอาชีพ ณ สถานประกอบการ ดังแผนภูมิที่ 1.4



แผนภูมิ 1.4 ระบบทวิภาคี (Dual System) ในลักษณะเป็นนิติบุคคลทางการศึกษา

สถานประกอบการทั้งหลายในทุกมลรัฐของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มีหน้าที่สนับสนุนการจัดฝึกอาชีพ แต่กฎหมายไม่ได้บังคับว่าต้องกระทำ อย่างไรก็ตามประมาณ 20% ของสถานประกอบการธุรกิจและอุตสาหกรรมทั้งหลาย หรือประมาณ 400,000 แห่ง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำศูนย์ฝึกอาชีพ สถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมในความเป็นจริงทุกแห่งจะต้องเป็นสมาชิกของ "หออุตสาหกรรม" (Chamber of Industries) โดยจะมีสมาชิกเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่สามารถจัดการฝึกอาชีพได้ครบทุกหลักสูตรอาชีพและกว้างขวาง ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็กจะต้องเป็นสมาชิกของ "หอหัตถกรรม" (Chamber of Handicrafts) การฝึกอาชีพในระดับต้น หลักสูตรจะต้องกระทำ ณ แหล่งกลางที่หอหัตถกรรมจัดตั้งขึ้น หลังจากนั้นช่างฝึกหัดจึงจะเข้าฝึก ณ สถานประกอบการที่ตนสังกัด ทั้งหออุตสาหกรรมและหอหัตถกรรมจะมีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบศูนย์ฝึกอาชีพของสถานประกอบการทั้งหลาย ให้เข้มไปตาม

กฎหมาย ดังนั้นการจัดสอบฝีมือ การจัดสร้างข้อสอบและเกณฑ์การประเมิน จะจัดการโดยหออุตสาหกรรม และหอตัดกรรมตามลำดับ (Frotzheim, 1981)

ช่างฝึกหัดซึ่งเป็นเยาวชนเมื่อเข้ารับกรฝึกอาชีพที่ศูนย์ฝึกอาชีพ ณ สถานประกอบการ ตามกฎหมายแรงงาน ถือว่าเป็นแรงงานเยาวชน ณ สถานประกอบการนั้นๆ โดยมีกฎหมายป้องกันการใช้แรงงานเด็ก (The Youth Labor Protection Act) ตราขึ้นเพื่อให้สิทธิแก่ช่างฝึกหัดในเรื่องกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน การทำงานกลางคืนและวันหยุด ซึ่งผู้ว่าจ้างจะต้องอนุญาตให้ช่างฝึกหัดเหล่านี้มีเวลาพอต่อการไปเรียน ณ โรงเรียนอาชีวศึกษาและการไปเรียนดังกล่าวจะต้องได้ค่าจ้างด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการแยกให้ชัดเจนว่าช่างฝึกหัดไม่ใช่คนงานเต็มรูป

4) ประเทศสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาใช้การศึกษาภาคบังคับ 12 ปี นักเรียนที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายเกรด 12 ทั่วสหรัฐอเมริกา มีจำนวนร้อยละ 75 ที่ไม่เรียนต่อในระดับอุดมศึกษา แต่ตรงเข้าตลาดแรงงานทันที และมีจำนวนมากที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมอาชีพเลยแม้แต่หน่อย ผู้ที่ทำงานโดยใช้วุฒิเกรด 12 จะได้ค่าแรงที่ลดค่าต่ำลงเรื่อย ๆ เมื่อเทียบกับผู้มีการศึกษาสูงกว่า เนื่องจากความต้องการแรงงานไร้ทักษะในสหรัฐอเมริกากำลังลดต่ำลงเรื่อย ๆ เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการกำลังคนที่มีเทคโนโลยีที่ระดับสูงขึ้นและหลากหลายขึ้น ด้วยต้องการแข่งขันราคาและคุณภาพกับนานาชาติ ซึ่งสหรัฐอเมริกายังขาดระบบการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนให้ได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถและข้อสนเทศต่าง ๆ อยู่เป็นอันมาก ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลสหรัฐอเมริกาจึงได้ตรากฎหมาย School-to-work Opportunities 1994 ขึ้น เพื่อสร้างโอกาสให้เยาวชนได้รับการศึกษาเพื่อการทำงานทำ กฎหมายฉบับนี้จึงเป็นการปฏิรูปการศึกษาแบบ Comprehensive โดยใช้ร่วมกับกฎหมาย Educate America Act และกฎหมาย National Skill Standards Act 1994 พร้อมกันไป

วิธีหนึ่งที่สหรัฐอเมริกาใช้เพื่อจัดการฝึกอบรมอาชีพให้แก่นักเรียน ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานซึ่งกำลังจะจบการศึกษาภาคบังคับสายสามัญ 12 ปี คือ การจัดตั้งศูนย์ในรูปแบบ Secretary's Commission on Achieving Skills "SCANS" ขึ้นในมลรัฐต่าง ๆ โดยบริษัทผู้จ้างหรือสถานประกอบการจะได้รับคำแนะนำจากรัฐบาล ให้ปรับสภาพพจน์และมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนากำลังคน โดยจะต้องให้ความช่วยเหลือโรงเรียนสอนและฝึกผู้ใช้แรงงานรุ่นใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมเยาวชนเข้าสู่โลกของงานตั้งแต่ก่อนจบการศึกษาสายสามัญ การดำเนินงานลักษณะนี้จะเริ่มที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมไฮเทคขนาดใหญ่จะแจ้งเข้ามาที่ศูนย์ SCANS ว่าต้องการให้ผู้ใช้แรงงานรุ่นใหม่มีพื้นฐานอย่างไรบ้างที่ต้องเน้นก่อนจะจบออกมาจากโรงเรียน เช่น ความรู้หนังสือกับทักษะเลขคณิต หรือในทางความคิดก็จะต้องมีทักษะการใช้ความคิดที่จะต้องนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งาน หรือในด้านบุคลิกภาพก็จะต้องมีคุณลักษณะที่เข้ากับเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ ได้และไว้วางใจได้ด้วย นอกจากนี้ยังจะต้องสามารถจัดการเรื่องการใช้ทรัพยากร ณ หน่วยงานเป็น สามารถผลิต สามารถใช้ข้อมูล

สหเทศต่าง ๆ ได้ เป็นต้น จากนั้นศูนย์ SCANS ก็จัดโปรแกรมช่วยให้ครูแนะแนวแนะนำนักเรียนที่กำลังจะจบเกรด 12 จากสิ่งที่เรียนในห้องเรียนให้สัมพันธ์กับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโลกของการทำงาน โดยจะประสานกับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายให้ความสนใจเลยออกไปนอกห้องเรียนถึงงานในสถานประกอบการ ว่าเมื่อนักเรียนจบออกไปจะไปเป็นผู้ใช้แรงงานอะไร ที่ไหน อย่างไร

ต่อจากนั้นศูนย์ SCANS ก็จัดตั้งมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อใช้สร้างหลักสูตรให้แก่ผู้จะใช้แรงงานใหม่เหล่านี้ ลักษณะของหลักสูตรจะประกอบด้วยทักษะอาชีพต่าง ๆ ประกอบกันตามประเภทของอาชีพ การจัดฝึกอบรมอาชีพจริงจะกระทำ ณ ศูนย์ฝึกอาชีพของสถานประกอบการ แรงงานที่ว่างงานเพราะต้องการเปลี่ยนงาน ก็จะต้องเข้าโปรแกรมฝึกอบรมแรงงานใหม่นี้เช่นกัน สถานประกอบการจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเหล่านี้ ปกติสถานประกอบการทั้งหลายปีหนึ่ง ๆ ต้องจัดงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว โดยสถิติเดิมผู้ที่เข้ารับการ อบรมมากที่สุดกลับกลายเป็นเจ้าที่อาชีพชั้นสูงและพนักงานบริการ แต่ผู้ใช้แรงงานมีเพียงร้อยละ 8 เท่านั้นที่ได้รับการฝึกอบรม ปัจจุบันโปรแกรมหลักสูตรของ SCANS กำลังเพิ่มอัตราผู้ใช้งานให้ได้รับการฝึกอบรมอาชีพมากขึ้นกว่าสถิติเดิม

การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของ สหราชอาณาจักร ประเทศออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และประเทศสหรัฐอเมริกา สามารถสรุปได้ว่า

1. การจักระบบพัฒนาอาชีพของสหราชอาณาจักรและประเทศออสเตรเลียนั้น มีความคล้ายกันมาก เนื่องด้วยความเป็นจักรวาลอังกฤษ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพระบบ GNVQ (General National Vocational Qualification) ของสหราชอาณาจักร และระบบ TAFE (Technical and Further Education) ของออสเตรเลียจะเป็นต้นแบบการจัดการฝึกอบรมอาชีพของประเทศไทยได้ ปัจจุบัน GNVQ เป็นระบบที่กำลังได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นระบบช่างและนักเรียนฝึกหัดแผนใหม่ (Modern Apprenticeship) ซึ่งน่าจะเป็นแนวทางที่หน่วยฝึกอาชีพของประเทศไทยสมควรติดตาม

2. การจักระบบพัฒนาอาชีพของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ในระบบทวิภาคี (Dual System) เป็นระบบฝึกอาชีพต้นแบบที่ดีมาก การจัดการเรียนการสอนมีปรัชญาและกระบวนการที่น่าสนใจ สามารถสร้างหลักการและแนวทางความคิดทางอาชีพได้ลึกซึ้ง โดยจะนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาทำให้ง่ายและสอนให้แก่ช่างหรือนักเรียนอาชีพฝึกหัด หน่วยฝึกอาชีพของประเทศไทยบางหน่วยได้นำระบบทวิภาคีนี้มาประยุกต์ใช้ในระบบพัฒนาอาชีพเป็นเวลาเกือบ 10 ปีแล้ว ซึ่งปัจจุบันยังคงต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมกับสังคมไทยยิ่งขึ้น

3. การจักระบบพัฒนาอาชีพของสหรัฐอเมริกา เป็นรูปแบบต่างจาก 3 ประเทศที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากการจัดกิจกรรมทุกอย่างในสหรัฐอเมริกาตั้งอยู่บนบรรทัดฐานของการศึกษาภาคบังคับสายสามัญ 12 ปี จึงทำให้ผู้จบการศึกษาเกรด 12 ส่วนใหญ่จะตรงเข้าสู่ตลาดแรงงานทันที ทำให้ขาดประสบการณ์

ด้านทักษะอาชีพ การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพระดับแรงงานนั้น โดยส่วนใหญ่สถานประกอบการจะจัดเอง หรือรวมกลุ่มกันจัด และรัฐบาลกลางมีนโยบายและมาตรการสนับสนุนให้ โดยผ่านศูนย์ SCANS หรือองค์กรต่าง ๆ ด้วยกลไกที่จัดสรรอำนาจพร้อมมาตรการประเมินและตรวจตราการทำงานที่เป็นระบบ การดำเนินในลักษณะเช่นนี้อาจนำมาประยุกต์ใช้ในระบบการฝึกอบรมอาชีพในประเทศไทยได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

2.5 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในประเทศไทย

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ (Further Occupational Skill Training) หมายถึง การฝึกอบรม “ทักษะอาชีพ” ให้แก่ผู้ที่ยังไม่เป็นงานให้สามารถทำงานได้ โดยมีทักษะอาชีพที่ต้องการฝึกอบรมอย่างหนึ่ง การฝึกอบรมเพื่อยกระดับอาชีพที่ทำอยู่ให้สูงขึ้นอย่างหนึ่ง และฝึกทักษะอาชีพใหม่ให้แก่ผู้ต้องการเปลี่ยนอาชีพอีกอย่างหนึ่ง (บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ, 2540)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการให้ทักษะวิชาชีพหรือทักษะอาชีพ (Skill-based) เป็นหลักสำคัญ ด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ทั้งระยะเวลาสั้นและระยะยาว ซึ่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันประเทศไทยมุ่งพัฒนาแต่ทักษะอาชีพที่เป็น “ทักษะเดี่ยว (Single Skills)” โดยดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพระยะสั้นเป็นการกิจหลัก เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเยาวชน หรือบุคคลที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่ว่าจะเนื่องจากสาเหตุความยากจน ด้วยโอกาส หรือจากสาเหตุใดก็ตามที่ กลุ่มบุคคลเหล่านี้มีพื้นฐานการศึกษาที่ต่ำและแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า บางส่วนที่มีพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต้องออกจากระบบการศึกษากลางคัน เนื่องจากไม่มีทุนทรัพย์ที่จะศึกษาจนจบ กลุ่มบุคคลเหล่านี้เองที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพระยะสั้น เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานและการมีงานทำที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ ประเทศไทยมีกำลังคนในระดับนี้จำนวนมาก ในปี พ.ศ.2545 กำลังคนผู้มีงานทำที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีอยู่ถึงประมาณ 25.1 ล้านคน และผู้ไม่มีการศึกษาอยู่ถึงประมาณ 1.3 ล้านคน การแก้ปัญหาด้วยวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพระยะสั้นอันเป็นการกิจหลักของหน่วยงานฝึกอาชีพต่าง ๆ ในขณะนี้ จะต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เป็นภารกิจการพัฒนากำลังคนในระยะยาวที่ต้องการทั้งคุณภาพและความเป็นเอกในการแข่งขันในตลาดโลก อย่าให้วิสัยทัศน์ของคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานพร่ามัวไปได้ โดยคิดว่าการจัดฝึกอาชีพด้วยหลักสูตรระยะสั้น ๆ เป็นวิธีการเดียวในการพัฒนาอาชีพให้กับเยาวชนหรือบุคคลที่ขาดโอกาสทางการศึกษา

ปัจจุบันโลกของงานกำลังพัฒนาสร้างอาชีพใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นมากมายด้วยความรวดเร็ว ข้อสังเกตของอาชีพใหม่ ๆ เหล่านี้ คือ จะเป็นวิทยอาชีพ (Knowledge-based) มากกว่าทักษะอาชีพ (Skill-based) ซึ่งทักษะต่าง ๆ ในสายทักษะอาชีพสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลหลาย ๆ คนทำกิจกรรมของงานได้คล้าย ๆ กัน และได้รวดเร็วเช่นกัน โดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้งาน ลักษณะการเปลี่ยน

แปลงครั้งนี้วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพต่อจากการศึกษานานาชาติบังคับตามหลักสูตรปกติ (Formal Education) ที่เน้นการจัดเทคนิคและอาชีวศึกษา (Technical and Vocational Education “TVE”) มีความถนัดและมีขีดความสามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่า แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าต้องทิ้งทักษะอาชีพไปจนหมดสิ้น ตรงกันข้าม ทักษะอาชีพยังเป็นตัวแกนสำคัญในการผลิต งานประกอบ และงานบริการต่าง ๆ

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ที่เน้นการจัดการฝึกอบรมอาชีพเทคโนโลยี (Technological and Vocation Training “TVT”) ตามหลักสูตรนอกระบบ (Non-formal Education) หรือเป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) หรือการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) เพื่อสร้างทักษะอาชีพให้ได้ระดับสากลของประเทศไทยขณะนี้ยังไม่กว้างขวาง แม้ว่าจะได้มีโครงการนำร่องและโครงการทดลอง เช่น โครงการระบบทวิภาคี (Dual System) เกิดขึ้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 20 ปีก็ตาม ดังนั้นการจัดการเทคนิคและอาชีวศึกษากับการฝึกอบรมอาชีพ (Technical and Vocational Education and Training “TVET”) ในประเทศไทย ควรได้รับการพิจารณาจัดแยกเป็น 2 สาย คือ สายวิทยอาชีวศึกษา (Knowledge-based) กับสายทักษะอาชีพ (Skill-based) สองสายนี้ต้องพึ่งพาและมีความสัมพันธ์ต่อกัน สายวิทยอาชีวศึกษาจะจัดแบบ “โรงเรียน-โรงงาน” และสายทักษะอาชีพจะจัดแบบ “โรงงาน-โรงเรียน” จากรายงานผลการสัมมนาผลการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) พบว่า แม้อุตสาหกรรมในประเทศไทยจะเจริญรวดเร็ว แต่มากกว่าร้อยละ 74 ของแรงงานเป็นบุคคลที่ทั้งไร้ทักษะและมีพื้นความรู้ไม่สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ในปี พ.ศ. 2545 ร้อยละ 74.3 ของผู้มีงานทำมีความรู้ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า แสดงว่าประเทศไทยควรต้องจัดระบบ “โรงงาน-โรงเรียน” ให้แพร่หลายมากขึ้น และการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพควรเป็นหลักสูตรระยะยาว และเป็นการศึกษาทักษะอาชีพที่เป็น พหุทักษะ (Multi Skill) เช่น ช่างชำนาญงาน ช่างเทคนิค และช่างเทคโนโลยีในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพระยะสั้นในสายทักษะอาชีพเพื่อสร้างเอกทักษะหรือทักษะเดี่ยว (Single Skill) ตามประเภทและชนิดแรงงานนั้นก็ให้ดำเนินต่อไป เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการอาชีพของประชาชนในสังคมยุคปัจจุบัน โดยให้ความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบและเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานได้ง่าย แต่จะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพให้เหมาะสมมากขึ้น

2.6 ปัญหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพที่ยังแก้ไม่หมด

1) ปัญหาการเทคนิคและอาชีวศึกษา

เป็นที่ยอมรับกันในระหว่างนักการศึกษาและประชาชนทั่วไปว่า ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาในด้านคุณภาพการศึกษาอย่างรุนแรง โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถติด

ตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้ และผู้สอนวิชาสำคัญเหล่านี้รวมทั้งกระบวนการเรียนการสอนก็เป็นปัญหา ทำให้เกิดความคิดที่จะปฏิรูปการศึกษากันอีก กระบวนการจัดการศึกษาด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา (Technical and Vocational Education "TVE") ก็มีปัญหามากมายไม่น้อยไปกว่ากัน เนื่องจากกำลังคนในระดับเทคนิคและอาชีวศึกษาที่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา มีปัญหาเชิงคุณภาพ กล่าวคือ มีการผลิตที่ขาดเป้าหมายที่ชัดเจนว่า จะตอบสนองความต้องการของประเทศไทยในด้านใด ทั้งนี้สาเหตุเกิดจากขาดการประสานแผนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเข้ากับเป้าหมายการผลิตกำลังคนอย่างเด่นชัดและต่อเนื่อง การผลิตกำลังคนจึงมุ่งเน้นตามขีดความสามารถของผู้ผลิตบุคลากรตามสาขาวิชา (Discipline) กว้าง ๆ มากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรมที่ต้องชัดเจน ผลที่เกิดขึ้น คือ

1.1) วิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษา เปิดสอนหลักสูตรกว้าง และมีความหลากหลายในเป้าหมาย กล่าวคือ ทำงานก็ได้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าก็ได้ เป็นผู้ประกอบกราก็ได้ เป็นต้น

1.2) การเรียนการสอนเน้นปริมาณผู้เข้าเรียนและจบการศึกษา เพื่อให้ได้วุฒิปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพมากกว่าที่จะเน้นขีดความสามารถในด้านปฏิบัติในระดับเทคโนโลยีต่าง ๆ

1.3) เมื่อจัดการสอนเป็นวิทยอาชีว (Knowledge-based) ผู้สอนจึงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จริง หรือมีทักษะในวิชาชีพเท่าใดนัก ดังนั้นผู้สอนส่วนใหญ่จึงขาดทักษะและประสบการณ์ในอาชีพนั้น ๆ

1.4) การเรียนการสอนในระดับสายอาชีวยังอยู่ภายในโรงเรียนวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่สามารถตามเทคโนโลยีที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรมได้ทัน รวมทั้งไม่ได้สอนให้คิดแก้ปัญหาการผลิตบนงานจริง และผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ได้เลือกเรียนในสาขาที่ตนเองถนัด ดังนั้น เมื่อเข้ามาเรียนในระดับเทคนิคและอาชีวศึกษาจึงเสมือนเป็นทางเลือกที่ 2 ของผู้เรียน เพราะไม่สามารถแข่งขันเข้าเรียนในสายสามัญได้ ทั้งที่ข้อเท็จจริงแล้ว การศึกษาและฝึกอบรมในเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็นที่ผู้เข้าเรียนจะต้องมีผลการศึกษาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่ดีไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าสายสามัญ

1.5) การเรียนในสายอาชีว ยังขาดการประเมินในเชิงคุณภาพ เมื่อระบบอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีมาตรฐานเหมือนกันทั่วประเทศ เพื่อเปิดโอกาสการฝึกอบรมให้กับเยาวชนเท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับโอกาสทางการศึกษาสายสามัญ แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ มีระดับการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน การเทคนิคและอาชีวศึกษาจึงมิได้ตอบสนองตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ที่พัฒนาหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6) ขาดแรงจูงใจให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้การศึกษาและฝึกอบรมอย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากการศึกษาในระบบทวิภาคี (Dual System) ที่ดำเนินการมากกว่า 20 ปี ยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

1.7) ยังมีปัญหาในการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการศึกษาสายอาชีพอย่างชัดเจน ขาดการกระจายอำนาจ ทั้งด้านการบริหารการศึกษา และด้านการเงิน (งบประมาณ)

2) ปัญหาการฝึกอบรมอาชีพเทคโนโลยี

การฝึกอบรมอาชีพเทคโนโลยี (Technological and Vocation Training “TVT”) เป็นทางเลือกในการพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพตรงต่อเป้าหมายและการลงทุน ในอดีตการฝึกอบรมอาชีพเทคโนโลยียังมิได้เป็นทางเลือกในการพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูงอย่างชัดเจน และยังคงค้างถึงปัจจัยเหล่านี้ไม่ครบถ้วน เช่น

- การวางแผนฝึกอบรมตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม
- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีลักษณะสร้างสรร มีนวัตกรรม และนำไปสู่การใช้งาน
- การสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศ ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ประเทศไทย

ต้องการ

- การสร้างระบบการฝึกอบรมในระหว่างประจำการ ที่ปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลง
- การสร้างระบบที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและภาคเอกชน
- การสร้างระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม ต่อภาคเอกชน/สถานประกอบการ
- การสร้างความต้องการในระดับขีดความสามารถและเทคโนโลยีที่ชัดเจน ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ

สาขาการผลิตและการบริการ

- การฝึกอบรมใหม่ (Retraining) ในระดับเทคโนโลยีที่สัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานหรือประสบอุบัติเหตุในการทำงาน

นอกจากนี้การฝึกอบรมอาชีพเทคโนโลยี ยังต้องคำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ยังคงไม่สำเร็จอีกหลายประการ เช่น

1) ต้องคำนึงถึงกำลังแรงงานเชิงเศรษฐกิจมากกว่า 25 ล้านคน ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะให้สามารถเข้าสู่อาชีพในภาคอุตสาหกรรมที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ยังไม่มีการประสานแบ่งงานกันอย่างเป็นรูปธรรม ระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้การศึกษากับฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นและระยะยาวทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีอยู่จำนวนมาก

3) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพโดยเฉพาะในระดับฝีมือแรงงาน ยังยึดเป้าหมายเชิงปริมาณมากกว่าที่จะยึดเป้าหมายเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ยังขาดการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ปัจจุบันมาตรฐานฝีมือแรงงาน ยังมีเกณฑ์ต่างกันระหว่างหน่วยงาน และยังไม่เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ซึ่งทำหน้าที่พัฒนากำลังคน กับผู้นำเอากำลังคนไปใช้

4) การพิจารณาบังคับทางกฎหมายให้สถานประกอบการต้องฝึกอบรมอาชีพให้กับพนักงาน ทั้งในด้านการฝึกยกระดับและฝึกอาชีพใหม่อย่างต่อเนื่อง ยังไม่ได้รับการตอบรับจากสถานประกอบการเท่าที่ควร และรัฐบาลก็ไม่มีมาตรการที่จะสนับสนุน ส่งเสริม หรือกำหนดมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการได้ ตัดเงินการพัฒนากำลังคนของตัวเองอย่างต่อเนื่อง

5) กพร.ปช. (คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ซึ่งมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นฝ่ายเลขานุการ ยังมีรูปแบบบริหารไม่ต่อเนื่อง ยังขาดการ เชื่อมโยงกับ กพร.ปจ. (คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด) อย่างเป็นทางการ

6) ยังไม่สามารถส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในทุก ๆ ด้านอย่างเป็นทางการ

7) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเฉพาะทางในระดับกลางและระดับสูง ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

8) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพยังติดกับระบบราชการ ซึ่งมีผลให้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่มากพอที่จะดึงดูดครูฝึกที่เก่งเข้ามาทำงานมากขึ้น หรือรักษาครูฝึกที่ดีไว้ในระบบราชการได้

9) ยังขาดข้อมูลตลาดแรงงานที่สมบูรณ์รวดเร็ว ทันสมัย โดยเฉพาะเพื่อประกอบการแนะแนวอาชีพในทุกๆระดับ

บทที่ 3

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

3.1 ประวัติความเป็นมา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพให้แก่กำลังคนที่อยู่ในวัยทำงานให้มีความรู้และทักษะในการทำงาน มาตั้งแต่ พ.ศ. 2496 เมื่อแผนกอาชีพศึกษา กองการสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น กรมประชาสงเคราะห์ ได้จัดการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนจากครอบครัวยากจน ซึ่งไม่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนและยังไม่มีการทำงาน โดยที่หลักสูตรและแนวทางการฝึกมุ่งไปในทางให้ความรู้และทักษะในด้านช่างสาขาต่าง ๆ เพื่อให้เยาวชนเหล่านี้ สามารถประกอบอาชีพและเข้ารับแรงงานตามความต้องการของนายจ้างได้

ต่อมาในปี พ.ศ. 2502 สภาพปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาระดับชาติ แม้รัฐบาลในขณะนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การพัฒนาเศรษฐกิจ แต่เพื่อให้บรรลุผลจะต้องส่งเสริมให้ประชากรทุกคนที่อยู่ในวัยทำงานได้มีงานทำด้วย กรมประชาสงเคราะห์ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อส่งเสริมให้ประชากรทุกคนที่อยู่ในวัยทำงานได้มีศักยภาพสูงขึ้น มีทักษะฝีมือที่ดีและมีการทำงาน การพัฒนาแนวความคิดด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพจึงได้มีแนวทางที่เปลี่ยนไป ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเดิมเพียงเพื่อการสงเคราะห์เด็กจากครอบครัวยากจนเท่านั้น แต่ควรเป็นการให้บริการประกอบการหางานทำของคนงาน และให้บริการแก่นายจ้างในการหาคนงานเพิ่มขึ้นด้วย ด้วยเหตุนี้ กรมประชาสงเคราะห์ จึงได้โอนงานนี้มาอยู่ในความรับผิดชอบของกองแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนที่รับผิดชอบในด้านการฝึกอาชีพและด้านแรงงานโดยตรงในขณะนั้น และเปลี่ยนชื่อจากแผนกอาชีพศึกษา มาเป็น “ศูนย์ฝึกอาชีพ” เพื่อขยายงานนี้ออกไปเป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพสำหรับเยาวชนและคนงานที่เป็นผู้ใหญ่ด้วย จากนั้นในเดือนตุลาคม พ.ศ.2508 “กองแรงงาน” ได้ยกฐานะขึ้นเป็น “กรมแรงงาน” ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

ในปี พ.ศ.2512 สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้มอบให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labours Organization – ILO) ร่วมกับรัฐบาลไทยดำเนินการโครงการจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝีมือ แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ฝึกฝีมือเพิ่มเติมให้แก่แรงงานที่กำลังทำงานอยู่แล้วให้ฝีมือสูงขึ้น และจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

จนกระทั่งปี พ.ศ. 2535 ได้จัดตั้ง “กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” ขึ้นมา ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหาความซ้ำซ้อน และสิ้นเปลืองในการฝึกอาชีพของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนกำหนดนโยบาย

และทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานการฝึกอบรมของผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และปี พ.ศ. 2536 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ออมนโยบายในสังกัดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ได้มีการปรับปรุงและขยายงานขึ้นมาตามลำดับ ในปี พ.ศ. 2515 นายเค. จี. ดัล ผู้เชี่ยวชาญด้านวางแผนฝึกอาชีพขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ หลักสูตรการฝึกอาชีพไว้ว่า “หลักสูตรการฝึกอาชีพควรคำนึงถึงความต้องการแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ การฝึกอาชีพให้คนว่างงานควรเป็นหลักสูตรระยะสั้นมากที่สุดเพราะคนว่างงานไม่อาจอยู่ได้โดยไม่มีงานทำ และการฝึกอาชีพเพื่อให้ผู้รับการฝึกที่สำเร็จการฝึกออกไปสามารถเข้าทำงานในธุรกิจภาคอุตสาหกรรม หรือออกไปประกอบอาชีพอิสระได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับการฝึกจะต้องได้เรียนรู้อบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ผู้รับการฝึกได้มีโอกาสเรียนรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานจากสถานประกอบการจริง ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความมั่นใจในตัวเองและพร้อมที่จะทำงานทันทีที่สำเร็จการฝึก” ดังนั้น หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดให้มีการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แต่เน้นหนักไปที่การฝึกภาคปฏิบัติและการส่งผู้รับการฝึกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งเรียกว่า “การฝึกในกิจการ” (on the job training) โดยมีจุดมุ่งหมายให้สถานประกอบการได้มีส่วนร่วมในการฝึกตามความต้องการ และความจำเป็นในการใช้งานของสถานประกอบการแต่ละแห่ง นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมระยะเวลาในการฝึกให้ลดน้อยลง ตลอดจนลดต้นทุนในการฝึกพนักงานให้ลดน้อยลงอีกด้วย

3.2 สถานภาพการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในปัจจุบัน

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ อาจกล่าวได้ว่า เป็นแกนหลักในกระบวนการพัฒนากำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมุ่งเน้นในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำ การประกอบการและเสริมสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การท่องเที่ยว การพาณิชย์ การขนส่ง และบางส่วนของเกษตรอุตสาหกรรม โดยมีจุดเน้นในการพัฒนากำลังแรงงานให้เป็นผู้สามารถสร้างผลผลิตหรือให้บริการที่มีคุณภาพ ผู้บริโภคสามารถใช้ผลผลิตหรือบริการด้วยความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ได้ประโยชน์ใช้สอยคุ้มค่า การสร้างผลผลิตและให้บริการจะต้องมีประสิทธิภาพแข่งขันในตลาดได้

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน จึงได้กำหนดการพัฒนากำลังคนที่จะต้องเข้าสู่เป้าหมายข้างต้นไว้ 2 ลักษณะ คือ

1) การพัฒนากำลังคนก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน

เป็นการให้การฝึกอบรมกับกลุ่มกำลังคนที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่ว่าจะเนื่องจากสาเหตุความยากจน ด้อยโอกาสทางการศึกษา หรือจากสาเหตุใด ๆ ก็ตามที กลุ่มกำลังคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษาในระบบที่ต่ำและแตกต่างกัน บางส่วนจะอยู่ที่ระดับประถมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และบางส่วนก็มีพื้นฐานทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แต่ต้องออกจากระบบการศึกษากลางคัน เนื่องจากไม่มีทุนทรัพย์ที่จะศึกษาจนจบ หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของกำลังคนเหล่านี้ จะมีรูปแบบการฝึกอาชีพหรือการพัฒนาฝีมือแรงงานที่หลากหลายตามแต่วัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันสำหรับกำลังคนเหล่านี้ คือ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-Employment Training) เนื่องจากข้อจำกัดในพื้นฐานการศึกษาจึงทำให้มีข้อจำกัดในการพัฒนาเทคโนโลยีตามมาด้วย หลักสูตรการฝึกอบรมจึงเน้นการให้ความรู้และพัฒนาทักษะทางช่างทั่วไปในลักษณะทักษะเดี่ยว (Single Skill) เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานและการมีงานทำสำหรับกำลังคนเหล่านี้ ให้สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้

2) การพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่องระหว่างทำงาน

เป็นการให้การฝึกอบรมกับกลุ่มกำลังคน ที่ต้องการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันได้แก่กลุ่มกำลังคนทางเทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูง และกลุ่มแรงงานฝีมือ ช่างฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะอาชีพในลักษณะทักษะเดี่ยวอยู่แล้ว เพื่อยกระดับ (Upgrading) ซึ่ขีดความสามารถให้มีโอกาสทำงานด้วยเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้น ที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม รวมทั้งเพื่อพัฒนากำลังคนเหล่านี้เข้าสู่เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Updating) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของโลก เพื่อภาคการผลิตและการบริการทางอุตสาหกรรมที่จะสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ซึ่งการพัฒนากำลังคนในส่วนนี้จะรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนงานหรืออาชีพ (Retraining) ด้วย หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันสำหรับกำลังคนเหล่านี้ คือ หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Up - Grading Training)

3.3 หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-Employment Training)

1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ให้แก่เยาวชนที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาจบบังคับ (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามรัฐธรรมนูญเดิม) จนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาปีที่ 3) ผู้ซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงาน มีอายุระหว่าง 15-25 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1) ผลิตกำลังแรงงานที่มีมือชั้นต้น ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้เพียงพอกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

1.2) ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคน ให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละสาขาอาชีพ ในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี

1.3) เตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกและลักษณะนิสัยสำหรับการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และการบริการให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2) โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นหลักสูตรมาตรฐานที่กำหนดไว้ นั้นเป็นการกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละพื้นที่ สามารถปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ ในขณะที่เดียวกันผู้รับการฝึกที่สำเร็จการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละแห่ง จะมีมาตรฐาน ฝีมือที่ใกล้เคียงกันและเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานทั่วประเทศ และเพื่อให้สถาบัน/ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานมีความคล่องตัวในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น สถาบัน/ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานแต่ละแห่ง อาจดำเนินการขออนุมัติเพิ่มเติมหัวข้อวิชาที่เห็นว่าจำเป็นต่อการประกอบอาชีพสาขานั้น ๆ เข้ามาในหมวดความรู้ความสามารถพิเศษ หรือถ้าเห็นว่าควรปรับปรุงโครงสร้างของหลักสูตรใหม่ก็สามารถดำเนินการได้ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร อย่างไรก็ตามการปรับปรุงโครงสร้างของหลักสูตรควรได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อนุมัติหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้ใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐานแล้วมีจำนวนทั้งสิ้น 93 หลักสูตร ใน 9 กลุ่มอาชีพ โดยได้กำหนดโครงสร้างของหลักสูตรแต่ละสาขาข้างออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 การฝึกในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จะฝึกภาคทฤษฎีร้อยละ 20 และภาคปฏิบัติร้อยละ 80 ซึ่งได้จำแนกรายละเอียดการฝึกออกเป็น 3 หมวดวิชา คือ

- หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน
- หมวดความรู้ความสามารถหลัก
- หมวดความรู้ความสามารถพิเศษ

สำหรับส่วนที่ 2 เมื่อผู้รับการฝึกผ่านการฝึกและทดสอบจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานแล้ว จะได้รับการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการอีกเป็นเวลาตามที่กำหนดในแต่ละหลักสูตร จึงจะถือว่าฝึกครบหลักสูตรและได้รับวุฒิบัตร

ตารางที่ 3.1 โครงสร้างหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานในปัจจุบันแยกตามสาขาอาชีพ

หลักสูตรแยกตาม กลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	วุฒิการศึกษาค้นตำแหน่ง	โครงสร้างหลักสูตร						จำนวน เดือนฝึก		
		หมวดความรู้ ความสามารถ พื้นฐาน		หมวดความรู้ ความสามารถ หลัก		หมวดความรู้ ความสามารถ พิเศษ		ใน สทร./ศพจ.	ในสถานประกอบการ	รวม
		ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก			
1. กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง										
1) ช่างไม้ก่อสร้าง	ป.6	76	164	60	340	-	-	4	2	6
2) ช่างไม้เครื่องเรือน	ป.6	76	164	76	324	-	-	4	2	6
3) ช่างไม้วงกบ	ป.6	76	164	44	196	-	-	3	1	4
4) ช่างไม้แบบหล่อคอนกรีต	ป.6	76	164	52	188	-	-	3	1	4
5) ช่างก่ออิฐ	ป.6	60	44	34	336	-	-	3	1	4
6) ช่างฉาบปูน	ป.6	60	44	24	192	-	-	2	1	3
7) ช่างปูกระเบื้อง	ป.6	60	44	24	192	-	-	2	1	3
8) ช่างเหล็กเสริมคอนกรีต	ป.6	60	44	40	176	-	-	2	1	3
9) ช่างสีอาคาร	ป.6	60	44	16	180	-	-	2	1	3
10) ช่างสีเครื่องเรือน	ป.6	60	44	16	180	-	-	2	1	3
11) ช่างท่อนและสุขภัณฑ์	ป.6	76	84	72	408	-	-	4	2	6
12) ช่างประกอบโครงอะลูมิเนียม	ป.6	54	44	34	348	-	-	3	1	4
1.13 ช่างซ่อมบำรุงอาคาร	ป.6	72	8	80	288	8	24	3	1	4
1.14 ช่างหินขัดตกแต่ง	ป.6	42	68	22	170	18	-	2	1	3
2. กลุ่มอาชีพช่างเขียนแบบ										
15) ช่างเขียนแบบสถาปัตยกรรม	ม.3	120	200	240	1040	-	-	10	4	14
16) ช่างควบคุมงานก่อสร้าง	ม.3	120	200	400	880	-	-	10	4	14
17) ช่างเขียนแบบพิมพ์โฆษณา	ม.3	120	200	192	1088	-	-	10	4	14
18) ช่างเขียนแบบเครื่องกล	ม.3	120	200	260	1020	-	-	10	4	14

หลักสูตรแยกตาม กลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	วุฒิการศึกษาขั้นต่ำ	โครงสร้างหลักสูตร						จำนวน เดือนฝึก		
		หมวดความรู้ ความสามารถ พื้นฐาน		หมวดความรู้ ความสามารถ หลัก		หมวดความรู้ ความสามารถ พิเศษ		ใน สพร./ศพร.	ในสถานประกอบการ	รวม
		ภาคทฤษฎี	ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ	ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี	ชั่วโมงฝึก			
3. กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน										
19) ช่างกลึงโลหะ	ม.3	230	770	40	560	-	-	10	2	12
20) ช่างปรับประกอบเครื่องกล	ม.3	230	770	42	558	-	-	10	2	12
21) ช่างเครื่องมือกล	ม.3	234	770	28	568	-	-	10	2	12
22) ช่างแม่พิมพ์พลาสติก	ม.3	230	770	30	570	-	-	10	2	12
23) ช่างแม่พิมพ์ตัดโลหะ	ม.3	230	770	50	550	-	-	10	2	12
4. กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมและโลหะแผ่น										
24) ช่างเชื่อมไฟฟ้า	ป.6	88	130	72	350	-	-	4	2	6
25) ช่างเชื่อมแก๊ส	ป.6	88	130	68	354	-	-	4	2	6
26) ช่างผลิตภัณฑ์โลหะแผ่น	ป.6	88	130	126	616	-	-	6	2	8
27) ช่างเชื่อม TIG	ป.6	88	130	54	208	-	-	3	1	4
28) ช่างเชื่อม MIG/MAG	ป.6	88	130	60	202	-	-	3	1	4
29) ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม	ป.6	88	130	138	604	-	-	6	2	8
30) ช่างประกอบท่อ	ป.6	88	130	94	648	-	-	6	2	8
5. กลุ่มอาชีพช่างยนต์										
31) พนักงานขับรถบรรทุก	ป.6	-	16	39	265	-	-	2	-	2
32) พนักงานขับรถโดยสารสาธารณะ	ป.6	-	-	39	265	-	-	2	-	2
33) ช่างยนต์	ป.6	144	144	324	988	-	-	10	2	12
34) ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	ป.6	64	80	136	360	-	-	4	2	6
35) ช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร	ป.6	68	64	104	244	-	-	3	1	4
36) ช่างติดตั้งเครื่องเสียงรถยนต์	ป.6	24	16	148	292	-	-	3	1	4

หลักสูตรแยกตาม กลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	วุฒิการศึกษาขั้นต่ำ	โครงสร้างหลักสูตร								จำนวน เดือนฝึก		
		หมวดความรู้ ความสามารถ พื้นฐาน		หมวดความรู้ ความสามารถ หลัก		หมวดความรู้ ความสามารถ พิเศษ		ใน สทร./ศพจ.	ในสถานประกอบการ	รวม		
		ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ					
		ชั่วโมงฝึก	ชั่วโมงฝึก	ชั่วโมงฝึก	ชั่วโมงฝึก	ชั่วโมงฝึก	ชั่วโมงฝึก					
37) ช่างซ่อมตัวถังรถยนต์	ป.6	56	56	98	430	-	-	4	2	6		
38) ช่างสีรถยนต์	ป.6	48	40	104	448	-	-	4	2	6		
39) ช่างไฟฟ้ารถยนต์	ป.6	72	40	192	336			4	2	6		
40) ช่างซ่อมระบบส่งกำลังและ เครื่องส่ง รถยนต์	ป.6	72	64	164	340	-	-	4	2	6		
41) ช่างซ่อมเครื่องยนต์	ป.6	72	64	120	384	-	-	4	2	6		
6. กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า												
42) ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	ม.3	80	72	120	368	-	-	4	1	5		
43) ช่างเดินสายไฟฟ้าใน อุตสาหกรรม	ม.3	80	72	176	312	-	-	4	1	5		
44) ช่างพันหม้อแปลงและ มอเตอร์ไฟฟ้ากระแสสลับ	ม.3	80	72	112	376	-	-	4	1	5		
45) ช่างซ่อมอุปกรณ์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	ม.3	80	72	112	376	-	-	4	1	5		
46) ช่างควบคุมมอเตอร์ด้วยระบบ วงจรไฟฟ้า	ม.3	80	72	160	328	-	-	4	1	5		
47) ช่างควบคุมมอเตอร์ด้วย โปรแกรมเมเบิล	ม.3	104	216	-	-	-	-	2	1	3		
48) ช่างซ่อมตู้เย็น	ม.3	88	120	104	328	-	-	4	1	5		
49) ช่างซ่อมเครื่องปรับอากาศ ขนาดเล็ก	ม.3	88	120	120	312	-	-	4	1	5		
50) ช่างเครื่องปรับอากาศรถยนต์	ม.3	88	120	176	256	-	-	4	1	5		

หลักสูตรแยกตาม กลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	วุฒิการศึกษาขั้นต่ำ	โครงสร้างหลักสูตร						จำนวน เดือนฝึก		
		หมวดความรู้ ความสามารถ พื้นฐาน		หมวดความรู้ ความสามารถ หลัก		หมวดความรู้ ความสามารถ พิเศษ		ใน สพร./ศพจ.	ในสถานประกอบการ	รวม
		ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก			
7. กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์										
51) ช่างซ่อมวิทยุเทปจาสเซท	ม.3	88	120	176	256	-	-	4	1	5
52) ช่างซ่อมโทรทัศน์สี	ม.3	88	120	240	192	-	-	4	1	5
53) ช่างซ่อมวีดีโอเผลป	ม.3	88	120	240	192	-	-	4	1	5
54) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม	ม.3	88	120	368	1024	-	-	10	2	12
55) ช่างโทรคมนาคม	ม.3	88	120	352	1040	-	-	10	2	12
56) ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์	ม.3	32	28	140	120	-	-	2	1	3
57) ช่างซ่อมเครื่องรับโทรศัพท์	ม.3	32	28	76	184	-	-	2	1	3
58) ช่างซ่อมและเดินสาย โทรศัพท์ต่อนนอก	ม.3	88	120	136	296	-	-	4	1	5
59) พนักงานบันทึกข้อมูล คอมพิวเตอร์	ม.3	8	8	88	216	-	-	2	1	3
8. กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์										
60) ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม	ป.6	50	54	24	192	-	-	2	1	3
61) ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ระดับต้น	ป.6	18	8	22	266	6	-	2	1	3
62) ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ระดับกลาง	ป.6	18	8	39	409	6	-	3	1	4
63) ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ระดับสูง	ป.6	14	12	94	466	18	36	4	2	6
64) ช่างซ่อมจักร	ป.6	50	26	22	222	-	-	2	1	3

หลักสูตรแยกตาม กลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	วุฒิการศึกษารุ่นเก่า	โครงสร้างหลักสูตร						จำนวน เดือนฝึก		
		หมวดความรู้ ความสามารถ พื้นฐาน		หมวดความรู้ ความสามารถ หลัก		หมวดความรู้ ความสามารถ พิเศษ		ใน สพร./ศพจ.	ในสถานประกอบการ	รวม
		ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก			
65) ช่างเขียนลายเครื่องปั้นดินเผา	ป.6	44	68	88	440	-	-	4	2	6
66) ช่างเขียนลายเบญจรงค์	ป.6	44	68	112	736	-	-	6	3	9
67) ช่างเจียรไนพลอย	ม.3	56	16	192	696	-	-	6	1	7
68) ช่างเครื่องประดับ (รูปพรรณ)	ป.6	48	16	108	468	-	-	4	2	6
69) ช่างเครื่องประดับ (หล่อ)	ป.6	32	16	100	492	-	-	4	2	6
70) ช่างเครื่องประดับ (ฝังอัญมณี) ระดับต้น	ป.6	40	16	76	828	-	-	6	2	8
71) ช่างบุครุภัณฑ์	ป.6	64	32	80	464	-	-	4	2	6
72) ช่างปักจักร	ป.6	14	18	39	243	-	-	2	1	3
73) ช่างออกแบบบรรจุภัณฑ์	ม.3	162	354	256	748	80	-	10	2	12
74) ช่างออกแบบเสื้อผ้า	ป.6	16	16	96	832	-	-	6	-	6
9. กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ										
75) พนักงานบริหารงานระดับต้น	ม.6	52	30	77	161	-	-	2	1	3
76) ฝ่ายแม่บ้านของโรงแรม	ม.3	52	30	77	161	-	-	2	1	3
77) บริการส่วนหน้าของโรงแรม	ม.6	52	30	88	150	-	-	2	1	3
78) บริการอาหารและเครื่องดื่ม	ม.3	52	30	86	152	-	-	2	1	3
79) มัคคุเทศก์ท้องถิ่น	ม.6	24	-	167	77	6	46	2	-	2
80) แม่บ้านทันสมัย	ป.6	24	-	120	170	6	-	2	1	3
81) การประกอบอาหารไทย	ป.6	20	8	40	240	12	-	2	1	3
82) การทำขนมไทย	ป.6	20	8	52	230	10	-	2	1	3
83) การประกอบอาหารฝรั่ง	ป.6	20	8	52	230	10	-	2	1	3
84) ผู้ช่วยสำนักงาน	ป.6	88	16	56	160	-	-	2	1	3

หลักสูตรแยกตาม กลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	อายุการศึกษาขั้นต่ำ	โครงสร้างหลักสูตร							จำนวน เดือนฝึก		
		หมวดความรู้ ความสามารถ พื้นฐาน		หมวดความรู้ ความสามารถ หลัก		หมวดความรู้ ความสามารถ พิเศษ			ใน สทร./ศพจ.	ในสถานประกอบการ	รวม
		ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก	ภาคปฏิบัติ ชั่วโมงฝึก	ภาคทฤษฎี ชั่วโมงฝึก			
85) ผู้ช่วยงานบ้าน	ป.6	62	48	90	120	-	-	2	1	3	
86) ผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ	ม.3	32	16	160	112	-	-	2	-	2	
87) ช่างแต่งผมบุรุษ ระดับขั้น	ป.6	48	16	11	245	-	-	2	1	3	
88) ช่างแต่งผมสตรี ระดับขั้น	ป.6	48	16	13	243	-	-	2	1	3	
89) คนประจำเรือพาณิชย์ (ฝ่ายเดินเรือ)	ม.3	380	232	300	48	-	-	6	3	9	
90) คนประจำเรือพาณิชย์ (ฝ่ายช่างกลเรือ)	ม.3	380	232	200	148	-	-	6	3	9	
91) เจ้าหน้าคลังพัสดุ	ป.6	48	104	98	70	-	-	2	-	2	
92) ธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่าง ประเทศ (พาณิชย์นาวี)	ป. ตรี	24	3	216	237	-	-	3	-	3	
93) ผู้ปรุงอาหาร	ป.6	64	8	56	192	-	-	2	-	2	

3) การรับสมัครและการคัดเลือกผู้รับการฝึก

สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เปิดทำการรับสมัครผู้สนใจเข้ารับการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ปีละ 4 ครั้ง ประมาณเดือน กุมภาพันธ์ เมษายน ตุลาคม และพฤศจิกายนของทุกปี โดยการสอบคัดเลือกจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร วิธีการคัดเลือกใช้วิธีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับการฝึกตามหลักสูตร

4) การดำเนินการฝึกอบรมและวัดผล

หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จะแบ่งการดำเนินการฝึกอบรมและวัดผลออกเป็น 2 ส่วน คือ

4.1) การดำเนินการฝึกอบรมในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน นักวิชาการฝึกอาชีพ และครูฝึกฝีมือแรงงานในแต่ละฝ่ายฝึกอาชีพ จะร่วมกันทำการฝึกอบรมตามแผนการฝึกที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนจบหลักสูตร การวัดผล จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- การสอบความรู้ผู้รับการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
- การบันทึกเวลาฝึกและควบคุมความปลอดภัยในระหว่างฝึก

ผู้รับการฝึกที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับการรับรองว่าสำเร็จการฝึกในสถาบัน/ศูนย์จะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.) และได้รับการฝากฝึกในกิจการ

4.2) การดำเนินการฝึกในกิจการ เป็นการฝากผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าฝึกการปฏิบัติงานจริงตามสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อมุ่งให้ผู้สำเร็จการฝึกมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่มีอยู่จริง ให้มีความคุ้นเคยกับเครื่องมือ เครื่องจักร ใหม่ ๆ และสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนมีโอกาสแสดงความสามารถต่อสถานประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สำเร็จการฝึกหางานทำได้ง่ายและรายได้ดี โดยจะทำการติดต่อสถานประกอบการล่วงหน้า ก่อนที่จะส่งผู้รับการฝึก หรือสถานประกอบการอาจจะติดต่อขอผู้รับการฝึกไปฝึกงานเอง การส่งผู้รับการฝึกเข้าฝึกในกิจการจะดำเนินการโดยคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการ เมื่อดำเนินการฝึกในกิจการแล้วหากสถานประกอบการได้มีลักษณะของการประกอบกาที่ไม่เหมาะสม หากปล่อยให้ผู้รับการฝึกได้ฝึกงานอยู่ต่อไปอาจเกิดอันตรายหรือความเสียหายได้ สถาบัน/ศูนย์อาจยกเลิกการฝึกในกิจการกับสถานประกอบการนั้นได้ และจัดส่งผู้รับการฝึกไปฝึกงานในสถานประกอบการอื่นหรือจัดให้ปฏิบัติงานในสถาบัน/ศูนย์ทดแทน การวัดผล จะดำเนินการโดยให้สถานประกอบการบันทึกเวลาฝึกและควบคุมความปลอดภัยในระหว่างการฝึก และในระหว่างการฝึกผู้รับการฝึกจะต้องกลับมายังสถาบัน/ศูนย์ สัปดาห์ละ 1 วัน เพื่อนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานมาศึกษาหาข้อแก้ไขต่อไป

3.4 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Up-Grading Training)

1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ

เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องระหว่างทำงาน หรือการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนงานหรืออาชีพใหม่ให้กับประชาชนทั่วไป โดยไม่จำกัดความรู้แต่ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านช่างอุตสาหกรรมและการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1) ผลิตกำลังแรงงานระดับช่างฝีมือ ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในสาขาอาชีพต่าง ๆ

1.2) พัฒนาความรู้ ทักษะ ทางด้านวิชาชีพสำหรับผู้ที่มีพื้นฐานทางด้านช่างมาบ้างแล้ว ให้มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตในอุตสาหกรรม

1.3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ช่างฝีมือ ตลอดจนผู้ที่มิงานทำอยู่แล้ว ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

2) โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ

โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ ในแต่ละสาขาอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดแนวทางการฝึกอบรมจำแนกเป็นวิชาย่อย ๆ เพื่อให้ผู้สนใจสามารถเลือกเข้าฝึกอบรมและหาความรู้ความชำนาญเพิ่มเติม ในส่วนที่ตนจะนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการฝึกจะเน้นทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ระยะเวลาฝึกโดยเฉลี่ยประมาณ 60 ชั่วโมง ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อนุมัติหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือให้ใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐานแล้วจำนวน 176 หลักสูตร ใน 9 กลุ่มอาชีพ

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือในปัจจุบันแยกตามสาขาอาชีพ

โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ แยกตามกลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	ชั่วโมงฝึก		
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	รวม
1. กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง			
1) การประกอบชิ้นไม้	14	46	60
2) การทำเก้าอี้	16	44	60
3) การทำเครื่องเรือนโครงไม้จริง	18	42	60
4) การทำเครื่องเรือนถอด - ประกอบ	18	42	60
5) การทำเครื่องเรือนจากแผ่นใยไม้อัด	18	42	60
6) การทำเครื่องเรือนอลูมิเนียม	18	42	60
7) การทำประตู - หน้าต่างอะลูมิเนียม	22	38	60
8) การทำฝ้าเพดานและผนังโครงอะลูมิเนียม	24	36	60
9) การทำฝ้าเพดานและผนังโครงเหล็กชุบสังกะสี	20	40	60
10) การก่อสร้างอาคารไม้	12	48	60
11) การทำวงกบไม้	26	34	60
12) การทำไม้แบบหล่อคอนกรีต	28	32	60
13) การตัดเหล็กโครงสร้าง	25	35	60
14) การเดินท่อและติดตั้งสุขภัณฑ์	26	34	60
15) การก่ออิฐฉาบปูน	11	49	60
16) การปูกระเบื้อง	25	35	60
17) การทาสีตกแต่ง	16	44	60
18) การบำรุงรักษาสีอาคาร - สีเครื่องเรือน	22	38	60
19) การพ่นสี - อุตสาหกรรม	18	42	60
20) การปูพื้น - บุผนัง	10	20	30
21) การทำหินขัดตกแต่ง	18	72	90

โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ แยกตามกลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	ชั่วโมงฝึก		
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	รวม
2. กลุ่มอาชีพช่างเขียนแบบ			
22) การเขียนแบบพื้นฐาน	22	38	60
23) การเขียนแบบก่อสร้าง ระดับ 1	42	18	60
24) การเขียนแบบก่อสร้าง ระดับ 2	22	38	60
25) การเขียนแบบก่อสร้าง ระดับ 3	24	36	60
26) การเขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์ ระดับ 1	21	39	60
27) การเขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์ ระดับ 2	19	41	60
28) การเขียนแบบตกแต่งภายใน (ห้องนอน)	20	40	60
29) การเขียนแบบตกแต่งภายใน (ห้องรับแขก)	20	40	60
30) การเขียนแบบตกแต่งภายใน (ห้องอาหาร)	20	40	60
31) การเขียนแบบตกแต่งภายใน (ห้องครัว)	20	40	60
32) การทำหุ่นจำลอง (โมเดล)	23	47	70
33) การอ่านแบบก่อสร้าง	46	14	60
34) การควบคุมงานก่อสร้าง	49	11	60
35) การประมาณงานก่อสร้าง	29	31	60
36) การเขียนแบบพิมพ์โฆษณา	26	44	60
37) การพิมพ์ซิลค์สกรีน	16	44	60
38) การเขียนแบบเครื่องกล	24	46	60
39) การเขียนแบบแผ่นคัลล์	27	43	60
40) การเขียนแบบเครื่องกลด้วยโปรแกรม AUTO CAD R14 (3 มิติ)	8	52	60
3. กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน			
41) การใช้เครื่องมือวัดทางช่างกล	36	24	60
42) การใช้หัวแบ่ง	28	32	60
43) การกลึงเกลียว	16	44	60
44) การกลึงเกลียวหลายปาก	17	43	60

โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ แยกตามกลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	ชั่วโมงฝึก		
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	รวม
45) การกลึงรูปพรรณ	16	44	60
42) การใช้หัวแม่	28	32	60
43) การกลึงเกลียว	16	44	60
44) การกลึงเกลียวหลายปาก	17	43	60
45) การกลึงรูปพรรณ	16	44	60
46) การกลึงเรียวและกลึงเยื้องศูนย์	22	38	60
47) การกลึงลอกแบบ	13	47	60
48) การตัดเฟืองตรง	16	44	60
49) การตัดเฟืองเฉียง	40	30	70
50) การกัดรูปพรรณ 1	20	40	60
51) การกัดรูปพรรณ 2	16	44	60
52) การกัดเฟืองทนอน	19	41	60
53) การกัดเฟืองดอกจอก	19	41	60
54) การเจียรระโนผิวราบ	16	44	60
55) การเจียรระโนกลม	16	44	60
56) การซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรช่างกลโรงงาน	22	58	60
57) การซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกล	38	32	70
4. กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมโลหะแผ่น			
58) การเชื่อมไฟฟ้า ระดับ 1 (ชิ้นงานไม่เกิน 6 มม.)	8	52	60
59) การเชื่อมไฟฟ้า ระดับ 2 (ชิ้นงานไม่เกิน 10 มม.)	14	46	60
60) การเชื่อมไฟฟ้า ระดับ 3 (เชื่อมโครงสร้าง)	14	46	60
61) การเชื่อมไฟฟ้าระดับ 4 (เชื่อมซีมลิค)	12	58	60
62) การเชื่อมไฟฟ้าระดับ 5 (เชื่อมท่อทำ 2 G, 5G)	12	48	60
63) การเชื่อมไฟฟ้าระดับ 6 (เชื่อมท่อทำ 6 G)	8	62	70
64) การประกอบท่อ	24	36	60

โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ แยกตามกลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	ชั่วโมงฝึก		
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	รวม
65) การเชื่อมแก๊ส	11	49	60
66) การเชื่อม MIG	14	46	60
67) การเชื่อม TIC	14	46	60
68) การตัดโลหะด้วยแก๊สและพลาสมา	13	37	60
69) การปฏิบัติงานโลหะแผ่น ระดับ 1	30	30	60
70) การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะแผ่น	28	32	60
71) การทำท่อส่งลม	16	44	60
72) การทำเหล็กตัด	15	45	60
73) การเชื่อมและตัดใต้น้ำ	20	100	120
74) การเชื่อมไฟฟ้า ISO 9606	8	62	70
5. กลุ่มอาชีพช่างยนต์			
76) การวิเคราะห์เครื่องยนต์เบนซิน	24	36	60
77) การปรับแต่งเครื่องยนต์เบนซิน	29	21	50
78) การซ่อมเครื่องยนต์เบนซิน	38	32	70
79) การซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล	37	33	70
80) การปรับแต่งปั๊มและหัวฉีดดีเซล	29	31	60
81) การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าในรถยนต์	27	33	60
82) การเดินสายไฟฟ้าในรถยนต์	28	32	60
83) การวิเคราะห์ระบบประจุไฟฟ้าในรถยนต์	38	22	60
84) การซ่อมระบบส่งถ่ายกำลังรถยนต์	22	28	50
85) การซ่อมระบบห้ามล้อรถยนต์	29	25	54
86) การตั้งศูนย์ถ่วงล้อรถยนต์	22	32	54
87) การบำรุงรักษาเครื่องยนต์	39	21	60
88) การตรวจสอบสมรรถนะเครื่องยนต์	30	32	60
89) ช่างซ่อมรถยนต์	34	26	60

โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ แยกตามกลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	ชั่วโมงฝึก		
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	รวม
90) การไปป์สิตรถยนต์	14	36	50
91) การประมุดตัวถังรถยนต์	24	36	60
92) การพ่นสีรถยนต์	28	42	70
93) การซ่อมรถจักรยานยนต์ 1	34	26	60
94) การซ่อมรถจักรยานยนต์ 2	27	37	64
95) ช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร	21	39	60
96) พนักงานขับรถยนต์	11	3	14
97) เทคนิคการขับรถยนต์ (รถโดยสารสาธารณะ)	23	67	90
98) เทคนิคการขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	21	69	90
99) เทคนิคการขับรถยนต์ (รถบรรทุก)	23	67	90
100) เครื่องยนต์หัวฉีดควบคุมด้วยอิเล็กทรอนิกส์	23	47	70
6.กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า			
101) การเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	42	18	60
102) การเดินสายไฟฟ้าอุตสาหกรรม	42	18	60
103) การพันมอเตอร์ไฟฟ้ากระแสสลับเฟสเดียว	40	20	60
104) การพันมอเตอร์ไฟฟ้ากระแสสลับสามเฟส	40	20	60
105) การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน	26	34	60
106) การควบคุมมอเตอร์ด้วยระบบวงจรไฟฟ้า ระดับ 1	46	24	70
107) การทำงานเครื่องปรับอากาศ	52	8	60
108) ระบบวงจรไฟฟ้าเครื่องปรับอากาศ	42	18	60
109) ระบบวงจรน้ำยาทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ	40	20	60
110) การซ่อมเครื่องปรับอากาศ	34	26	60
111) การซ่อมตู้เย็นและตู้แช่ในครัวเรือน	30	30	60
112) การทำงานเครื่องปรับอากาศรถยนต์	40	20	60

โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ แยกตามกลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	ชั่วโมงฝึก		
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	รวม
7.กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์			
113) การวิเคราะห์เครื่องขยายเสียงและอุปกรณ์แบบหลอด	42	18	60
114) การซ่อมลำโพง	12	48	60
115) การวิเคราะห์ระบบสายอากาศและวงจรรับส่งโทรทัศน์	44	26	70
116) การวิเคราะห์และตรวจซ่อมโทรทัศน์ขาวดำ	42	28	70
117) การรับ-ส่งสัญญาณของโทรทัศน์สี	46	24	70
118) การวิเคราะห์และตรวจซ่อมเครื่องรับวิทยุทรานซิสเตอร์	32	28	60
119) การวิเคราะห์และตรวจซ่อมโทรทัศน์สี	40	30	70
120) การออกแบบวงจรขยายเสียงทรานซิสเตอร์	38	22	60
121) การวิเคราะห์วงจรเพปบันท์ทิกภาพ	44	26	70
122) การวิเคราะห์และตรวจซ่อมเพปบันท์ทิกภาพ	36	34	60
123) การควบคุมเครื่องจักรกลด้วยรหัสสัญญาณทางอิเล็กทรอนิกส์	36	24	60
124) การทำงานของวงจรดิจิทัลและลอจิกอุตสาหกรรม	30	30	60
125) การทำงานของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	38	22	60
126) การประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้น	17	23	40
127) เทคนิคการตรวจซ่อมและปรับปรุงไมโครคอมพิวเตอร์	22	38	60
128) การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์	26	34	60
129) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	52	58	60
130) การวิเคราะห์โปรแกรมคอมพิวเตอร์	28	32	60
131) การใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์วินโดวส์ 3.11	9	21	30
132) การใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์วินโดวส์ 95	9	21	30
133) การใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด	19	21	40
134) การใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เอ็กเซล	24	36	60
135) การใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เพาเวอร์พ้อยต์	23	37	60
136) การใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เอ็กเชส	20	40	60

โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ แยกตามกลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	ชั่วโมงฝึก		
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	รวม
137) การใช้โปรแกรมจัดการฐานข้อมูลพ็อกซ์โปร	24	36	60
138) การใช้โปรแกรม NORTON UTILITIES	10	20	30
139) การใช้โปรแกรม PageMaker	13	27	40
140) การใช้โปรแกรม Pspice วิเคราะห์วงจรไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	24	36	60
141) การเขียนโปรแกรมภาษาเบสิก (BASIC)	17	23	40
142) การเขียนโปรแกรมภาษาซี (C)	22	38	60
143) การเขียนโปรแกรมภาษาปาสคาล (PASCAL)	17	23	40
144) การติดตั้งคอมพิวเตอร์ระบบเครือข่ายท้องถิ่น (LAN)	25	35	60
145) การติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ Windows NT	16	14	30
146) การบริหารงานระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ Windows NT	10	20	30
147) การใช้อินเทอร์เน็ตเบื้องต้น	20	40	60
148) การแก้ปัญหาคอมพิวเตอร์ ปี ค.ศ.2000	6	-	6
8. กลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์			
149) การเย็บจักรอุตสาหกรรม	14	46	60
150) การทำผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง	18	42	60
151) การบุเฟอร์นิเจอร์	26	34	60
152) การทำหัตถกรรมกระดาษอัด	9	21	30
153) การทำผ้าบาติก	29	51	80
154) การทำกรอบรูปวิทยาศาสตร์	7	11	18
155) การเขียนลวดลายบนแก้ว	9	21	30
156) ช่างเจียรไนพลอย ระดับต้น	16	44	60
157) ช่างเจียรไนพลอย ระดับกลาง	6	78	84
158) ช่างเจียรไนพลอย ระดับสูง	6	66	72
9. กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ			
159) พนักงานบริหารงาน ระดับต้น	40	40	80

โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ แยกตามกลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ	ชั่วโมงฝึก		
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ	รวม
160) พนักงานฝ่ายแม่บ้านของโรงแรม	34	46	80
161) พนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรม	56	24	80
162) พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม	42	38	80
163) ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม	9	21	30
164) ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานขับรถ	9	21	30
165) ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานต้อนรับ	9	21	30
166) ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานเสิร์ฟ	9	21	30
167) ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานขาย	10	20	30
168) ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ช่วยแม่บ้าน	11	19	30
169) พนักงานทำความสะอาด	9	9	18
170) ผู้ดูแลพนักงานทำความสะอาด	12	2	14
171) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	42	18	60
172) การประกอบอาชีพอิสระ	14	4	18
173) การประกอบอาหารว่าง	14	46	60
174) การประกอบอาหารอบ	14	46	60
175) การประกอบอาหารพื้นเมือง	14	46	60
176) การถนอมอาหาร	14	46	60

3) การรับสมัครและการคัดเลือกผู้รับการฝึก

สถาบันศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เปิดทำการรับสมัครผู้สนใจเข้ารับการฝึกหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ ปีละ 6 ครั้ง ประมาณเดือน กุมภาพันธ์ เมษายน มิถุนายน สิงหาคม ตุลาคม และธันวาคม ของทุกปี วิธีการคัดเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการสัมภาษณ์จะได้รับการฝึกตามหลักสูตร

4) การดำเนินการฝึกอบรมและวัดผล

หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ จะดำเนินการฝึกอบรมภายในสถาบันศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างเวลา 18.00 – 20.00 น. โดยนักวิชาการฝึกอาชีพและครูฝึกฝีมือแรงงานในแต่ละฝ่ายฝึกอาชีพ จะร่วมกันทำการฝึกอบรมตามแผนการฝึกที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนจบหลักสูตร

การวัดผล จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การสอบความรู้ผู้รับการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และการบันทึกเวลาฝึกและควบคุมความประพฤติในระหว่างฝึก ผู้รับการฝึกที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับการรับรองว่าสำเร็จการฝึก

บทที่ 4

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

4.1 แนวคิดการปฏิรูประบบการศึกษาไทย

การศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวตามสถานการณ์โลก และสถานการณ์ประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วและเปลี่ยนแปลงอย่างมากด้วย ไม่ว่าจะเป็นเชิงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ซึ่งในกระบวนการนี้ ประเทศไทยของเราก็จำเป็นต้องปรับตัวเปิดรับกระแสความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และปรับทิศทางการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมนานาชาติที่เปลี่ยนแปลงแล้ว โลกในอนาคตเป็นโลกของความหลากหลาย เป็นโลกของการเชื่อมโยงความคิด เป็นโลกของปัญญา เพราะฉะนั้นการศึกษาที่จะจัดให้คนจึงควรมีความหลากหลาย และมีเกณฑ์วัดความสำเร็จที่หลากหลาย คนบางคนอาจปลูกต้นไม้เก่งมากกว่าเรียนเก่ง เราก็น่าจะปล่อยให้เขาได้วัดความเก่งของเขาในการปลูกต้นไม้ได้โดยไม่ต้องแข่งกับใคร

คนทุกคนไม่จำเป็นต้องแข่งกัน เพราะจุดประสงค์ในชีวิตของแต่ละคนต่างกัน และทุกคนไม่จำเป็นต้องเก่งพร้อมกัน ดีพร้อมกัน แต่ละคนต่างมีช่วง มีขั้นตอนในชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนอาจค่อย ๆ ดี ค่อย ๆ เก่งขึ้นด้วยการศึกษาตามแบบของเขาเอง เพราะฉะนั้นทุกคนจึงไม่จำเป็นต้องมาเรียนอยู่ในโรงเรียนที่เริ่มต้นและจบลงพร้อม ๆ กัน แต่ทุกคนควรมีโอกาสเล่าเรียนไปตามจังหวะชีวิต และขีดความสามารถของตนเอง ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตของตนเอง (โกวิท วรรณพัฒน์, 2542)

เป็นที่น่ายินดีที่ ประเทศไทยได้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 พร้อม ๆ กับแนวคิดในการปฏิรูประบบการศึกษา และการมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ.2542 ที่เน้นการพัฒนา “คน” เป็นสำคัญ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่ยึดหลักสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. การให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการจัดการศึกษาข้างต้น ผนวกกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารในปัจจุบัน สามารถเอื้อให้บุคคลได้มีโอกาสในการเรียนรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านเนื้อหาหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และในด้านรูปแบบวิธีการเรียนรู้ ในขณะเดียวกันยังจะช่วยลดอุปสรรคและข้อจำกัดบางประการ อันเนื่องมาจากปัญหาส่วนตัวของบุคคลเอง เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว หรือปัญหาด้านเวลาของผู้เรียน บุคคลจะสามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามอัธยาศัยของแต่ละบุคคล

ในอดีตแนวคิดทางการศึกษามักจะเป็นแนวคิดที่ยึดติดอยู่กับการศึกษา ที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้อัน (Teacher – centered Education) นักการศึกษา มักจะพูดถึงเรื่องว่า จะสอนนักเรียนหรือผู้เรียนอย่างไรจึงจะดี หรือใช้วิธีสอนแบบไหนที่ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้มากที่สุด (อย่างที่ครูต้องการ) ปัจจุบันแนวคิดทางการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนมาในแนวทางที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner – centered Education) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติ ได้ให้ความสำคัญการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student – centered) (ชิตชงค์ ส.นันทนาเนตร, 2542) ซึ่งเป็นที่ยืนยันได้ว่าแนวคิดเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนากำลังคนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น นักการศึกษาจะมีคำถามในทำนองที่ว่า “การเรียนรู้อันไหนหรือวิธีไหนจึงจะดี” วิธีคิดเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนจะเปลี่ยนแปลงไป นั่นคือ ผู้เรียนนั้นถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะกระทำบทบาทในการเรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมกระตุ้นเกื้อหนุนให้ผู้เรียนดำเนินกระบวนการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายในการเรียน

4.2 กระบวนการเรียนรู้ใหม่ในศตวรรษที่ 21

กระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตจากแบบเดิมไปสู่แบบใหม่ที่ยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น ที่มนุษย์จำเป็นจะต้องเรียนรู้ที่เกี่ยวกับตนเอง บุคคลอื่น และสังคม มนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตลอดเวลา เรียนรู้ที่จะต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงมีเป้าหมายหลัก 4 ประการ คือ

1) การเรียนรู้เพื่อรู้ เป็นการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นรากฐานที่สำคัญในการแสวงหาความรู้ต่อไป

2) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง เป็นการเรียนรู้ที่ช่วยสร้างความสามารถให้มนุษย์ได้ดำรงชีพอยู่ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนรู้เพื่อการประกอบอาชีพได้

3) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้ที่จะทำให้มนุษย์มีความเข้าใจคนอื่นในความตระหนักที่ว่า “มนุษย์จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน และอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี”

4) การเรียนรู้เพื่อชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่จะทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาสำหรับโลกในอนาคต ที่ทุกคนจำเป็นจะต้องมีความเป็นอิสระและรู้จักการตัดสินใจ ความสามารถของมนุษย์ที่มีอยู่ในทุกตัวคนจะต้องได้รับการกระตุ้นให้ปรากฏขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการจำ ความสามารถในการคิด การใช้เหตุผล การมีจินตนาการ สุนทรียภาพ ความถนัด การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเราสามารถเรียกได้ว่า “เป็นทุนทรัพย์ที่มีอยู่ในทุกตัวตน” ดังนั้นเราจะต้องสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

โดยการให้มนุษย์ได้รับความรู้ ทัศนคติเสริมเติมความรู้เดิมและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในทุกตัวคน (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์, 2542)

ในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ใหม่นั้น จะต้องเน้นทักษะพื้นฐานในเรื่องการค้นคว้าความรู้ ตลอดจนการปลูกฝังทักษะด้านการคิดและการเชื่อมโยงความคิดมาสู่การปฏิบัติ ให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะปฏิบัติ โดยอาศัยพลังของสื่อสารสนเทศต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ เอกสารและสื่อต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วย โดยที่ผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่จากผู้ถ่ายทอดบทเรียน มาเป็นผู้กระตุ้นและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้สอนจะคอยกระตุ้นให้ผู้เรียนไขว่คว้าหาข้อมูลองค์ความรู้ที่หลากหลาย ๆ ก่อนที่จะเข้าห้องเรียน เพราะเวลาเรียนจะเป็นช่วงโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน การเรียนรู้ในห้องเรียนจะเป็นช่วงเวลาที่ฝึกฝนการใช้ความคิดเพื่อการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และพัฒนาระบบคิดของผู้เรียน ในการให้เหตุให้ผลมากกว่าจะซักซ้อมความแม่นยำในการจดจำเนื้อหา และที่สำคัญบทเรียนต้องเน้นความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนกับโลกของงานหรืออาชีพให้เด่นชัดยิ่งขึ้น ผู้เรียนจะต้องได้รับโอกาสที่จะได้ทำงานหรือฝึกทักษะลงมือทำจน รู้จักสภาพจริงของชุมชน ตลอดจนวัฒนธรรมท้องถิ่นทั้งนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสมเหตุสมผลของการเรียนวิธีที่จะเรียนรู้ เพื่อสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองตลอดไป

4.3 แนวคิดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในศตวรรษที่ 21

จากแนวคิดการปฏิรูประบบการศึกษาไทย และกระบวนการเรียนรู้ใหม่ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) โดยทุกส่วนของสังคมช่วยกันคนละไม้ละมือ เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้ให้กับทุก ๆ คน ในทุก ๆ เมื่อตลอดชีวิต การศึกษาในโรงเรียนจะเป็นเพียงการศึกษาเพื่อการตั้งต้นชีวิตของเด็กเท่านั้น ช่วงชีวิตที่เหลือโดยประมาณ 40-50 ปีหลังจากการเรียนในโรงเรียน คือ โลกอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอีกมากที่พวกเขาต้องเผชิญ ระบบการศึกษาแบบใด หลักสูตรประเภทไหน และบทเรียนอย่างไร จึงจะเหมาะสมเพื่อการเผชิญกับโลกในวันข้างหน้า

โลกที่ไร้พรมแดนในศตวรรษที่ 21 คุณภาพของประชากรกับคุณภาพของกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญประการแรก สังคมใดมีประชากรที่มีคุณภาพดี มีกำลังคนที่พอเพียงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สังคมนั้นย่อมเป็นดั่ง การมีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ จะกลายเป็นทักษะสามัญธรรมดาที่ทุกคนต้องมี เพราะเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเกี่ยวข้องกับทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ดังนั้น หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรจะมีความแตกต่างจากรูปแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

1) หลักสูตรการฝึกอบรม จะต้องเป็นรูปแบบของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่กำลังแรงงานทุกคนมีโอกาสเข้าถึงกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในทุกช่วงของชีวิต โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมระบบเปิด (Open Learning) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล ที่อาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารทันสมัยเข้าช่วย และความยืดหยุ่นในบริการสอบวัดความรู้และทักษะ ที่จะทำใหกำลังแรงงาน “ฝึกอบรมได้ทุกที่ ฝึกอบรมได้ทุกเมื่อ” และเทียบวัดความรู้และทักษะได้อย่างสะดวก

2) หลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องเน้นการสอนสิ่งที่ผู้รับการฝึกควรรู้ ควรทำ เพื่อการอยู่รอดในโลกแห่งการแข่งขัน นับตั้งแต่ความรู้พื้นฐาน ความรู้ความสามารถทางด้านช่าง และความแตกฉานทางภาษา และคอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสารยุคใหม่ ไปจนถึงการสร้างกำลังแรงงานไทยให้มีความใฝ่รู้ การรู้วิธีเรียนรู้ และการรู้แหล่งแห่งความรู้ ที่จะเป็นที่พึ่งให้เขาได้อย่างแท้จริงไปจนชั่วชีวิต

3) หลักสูตรการฝึกอบรมนอกจากจะเน้นหนักในเรื่องวิชาการแล้ว ควรต้องเพิ่มวิชา กิจกรรมการเรียนรู้อย่างอื่นที่เสริมบุคลิกภาพ (Character) ของผู้รับการฝึกที่เขาสนใจ ไม่ว่าจะเป็น ศิลปะ ดนตรี กีฬา การละคร ที่สอนให้ผู้รับการฝึกมีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และมีความละเอียดอ่อน

4) หลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องเป็นระบบอาชีพฝึกหัด (Apprenticeship System) ที่สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพโดยตรง หรือเป็นเป็นสายฝึกอบรมอาชีพเทคโนโลยี (Technological and Vocational Training : TVT) ที่เน้นทักษะอาชีพเป็นหลัก โดยที่บทเรียนจะต้องให้ทฤษฎีและการปฏิบัติ/ประสบการณ์ ที่เพียงพอและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติ ผู้รับการฝึกที่สำเร็จการฝึกออกไปแล้วมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ทันที

5) หลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องมีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ปรับได้ในตัวเอง ให้เข้ากับสภาพชีวิตและความต้องการของท้องถิ่น ชุมชนต่าง ๆ ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว มุ่งให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีความสอดคล้องกับภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนสภาพความต้องการกำลังแรงงานของท้องถิ่น โดยกรมฯ กำหนด Minimum Requirement เท่านั้น และให้สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละแห่ง เข้าไปพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตัวเอง โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทั้งประเทศ

6) หลักสูตรการฝึกอบรม จะต้องเน้นแนวทางรูปแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามกระแสพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ให้ชุมชน ท้องถิ่นต่าง ๆ พึ่งตนเองได้ในแง่ปัจจัยการดำรงชีวิต โดยเน้นที่การผลิตและพัฒนากำลังคนในชุมชน ท้องถิ่นต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพื้นฐานที่จะประกอบอาชีพ มีความรัก มีความผูกพัน มีความเข้าใจ และเป็นกำลัง เป็นผู้นำให้ชุมชน ท้องถิ่นได้ในอนาคต

7) การจัดการฝึกอบรมจะต้องปรับเปลี่ยนจากแนวคิดที่ยึดผู้สอน / ครูฝึกเป็นศูนย์กลาง (Teacher - centered) การเรียนรู้ มาเป็นแนวทางที่ยึดผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลาง (Learner - centered) การ

เรียนรู้ โดยเน้นรูปแบบที่ผู้รับการฝึกเป็นผู้ริเริ่ม และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง คือ ให้ผู้รับการฝึกมีความคิดเป็นของตนเอง รู้จักค้นคว้าเองจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย สามารถเสนอความคิดของเขาเองได้ ได้ตอบกับผู้สอน/ครูฝึกได้ และมีแหล่งข้อมูลค้นคว้าที่ดี ไม่ว่าพวกเขาจะอยู่ ณ ที่แห่งใด

8) วิธีการฝึกอบรมจะต้องเน้น “วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self - directed Learning) เนื่องจากเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการฝึกอบรมที่เน้นผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลาง (Learner - centered) ซึ่งจะเหมาะสมกับสภาพสังคมที่ผู้รับการฝึกมีโอกาสในการฝึก อบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมากขึ้น ตามความสนใจ และความต้องการของเขา ผู้รับการฝึกจะสามารถใช้ทักษะดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าตลอดเวลา

9) บทบาทผู้สอน / ครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต จะต้อง “ไม่ผู้ คิดเก่ง ทำเป็น” คือ เป็นคนที่คิดเป็น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนที่ชวนช่วยหาความรู้ตลอดเวลา และสามารถจะเป็นครูผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้ (Manager of the Learning Process) ให้กับผู้รับการฝึกมากกว่าจะเป็นครูผู้ที่รู้จักการถ่ายทอดวิชาอย่างเดียว

4.4 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

จากแนวคิดความหมายและรูปแบบ ของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพทั้งในระดับประเทศและระดับสากล หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ใหม่ และแนวคิดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในศตวรรษที่ 21 สามารถที่จะนำมาประกอบเป็นแนวคิด ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1) เป้าหมายของการพัฒนากำลังคน

เป้าหมายของการพัฒนากำลังคนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังจำเป็นต้องยึดหลักการเดิม คือ การพัฒนากำลังคนก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน และการพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่องระหว่างทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดในพื้นฐานด้านการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายกำลังคน ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระยะ 5 ปีข้างหน้า นี้ ยังจะเป็นกำลังคนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอีกเป็นจำนวนมาก คือ มีพื้นฐานการศึกษาอยู่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า หรือบางส่วนมีพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาแต่ต้องออกจากระบบการศึกษากลางคัน เนื่องจากไม่มีทุนทรัพย์ที่จะศึกษาจนจบ แม้ว่า พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ.2542 จะเปิดโอกาสให้เยาวชนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาสูงถึงมัธยมศึกษาตอนปลายก็ตามที่

กลุ่มกำลังคนเหล่านี้ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้และทักษะทางด้านอาชีพให้สูงขึ้น เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานและการมีงานทำที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ และแม้ว่ากำลังคนเหล่านี้จะเข้าสู่ระบบการจ้างงานแล้วก็ตาม พวกเขาก็ยังต้องได้รับการพัฒนาในระหว่างการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานด้วยเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดและเทคโนโลยีของโลก

2) เป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร

เนื่องจากข้อจำกัดในพื้นฐานการศึกษา จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายกำลังคนที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาก่อนทำงานหรือเตรียมเข้าทำงานจึงมีข้อจำกัดในด้านการพัฒนาเทคโนโลยี ขาดความรู้และทักษะในการแสวงหาแหล่งความรู้ ขาดข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ เกี่ยวกับสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม การพัฒนากำลังคนเหล่านี้จึงยังจำเป็นต้องให้ความรู้ในด้านทักษะอาชีพ (Skill-based) ในลักษณะการฝึกอบรมระยะสั้น ที่เน้นความรู้และทักษะอาชีพที่มีลักษณะเป็นเอกทักษะ (Single Skill) ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการอยู่แล้วในปัจจุบัน คือ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-Employment Training)

การที่จะพัฒนากำลังคนก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหนึ่งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีคุณภาพเพื่อวันข้างหน้าในโลกที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องมีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ปรับได้ในตัวเอง ให้เข้าสภาพชีวิตในส่วนที่เป็นโลกาภิวัตน์และในส่วนที่เป็นท้องถิ่นหรือสังคมในชุมชน เพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพของกำลังคนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน หลักสูตรในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 -2550 จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีการผสมผสานระหว่าง ความรู้ความสามารถพื้นฐานทางอาชีพที่เป็นเอกทักษะเฉพาะ กับความรู้ความสามารถในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันในโลกยุคไร้พรมแดน เกี่ยวกับท้องถิ่น และเกี่ยวกับความสุขและคุณภาพของชีวิต เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถอยู่รอดได้ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น

- ความแตกฉานทางภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ เพื่อการสื่อสารยุคใหม่ ที่กำลังคนจะต้องเรียนรู้ถึงขั้นใช้งานได้
- คณิตศาสตร์ ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการใช้เหตุผล ตรรกในการคิด และการเชื่อมโยงหลักทฤษฎีกับทักษะการแก้ปัญหา
- วิทยาศาสตร์ ที่เน้นกระบวนการคิดแบบวิทยาศาสตร์ คือให้กำลังคนรู้จักการสังเกต การตั้งคำถาม การทดลอง การวิเคราะห์ การหาคำตอบ และการอธิบายให้เหตุผล
- วัฒนธรรม ซึ่งหมายรวมถึงภาษาไทยด้วย เพื่อให้กำลังคนรับรู้ เข้าใจ เห็นคุณค่า และรักท้องถิ่น ทำให้ตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และมีความเอื้ออาทรระหว่างสมาชิกในชุมชน

- ทรัพยากรและธรรมชาติแวดล้อม เพื่อให้กำลังคนเห็นคุณค่าและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รักษาและฟื้นฟู ให้นุชนุชย์อยู่กับธรรมชาติอย่างเกื้อกูลกัน
- กีฬา ดนตรี และศิลปะ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของกำลังคนและเป็นทางออกจากความเครียดของสังคมอนาคต

สำหรับกลุ่มกำลังคนที่ต้องได้รับการพัฒนาในระหว่างการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะในลักษณะเฉพาะทักษะอยู่แล้ว เพื่อให้สามารถมีโอกาสทำงานด้วยเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้น หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน คือ หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Up-Grading Training) การจะพัฒนากำลังคนในกลุ่มนี้ หลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างมากในเรื่องรายละเอียดของเนื้อหาหลักสูตร เนื่องจากการจัดทำหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือในปัจจุบัน ยึดแนวทางการนำหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานมาแตกเป็นโมดูล (Module) ใช้เวลาฝึกอบรมส่วนใหญ่ประมาณ 60 ชั่วโมง หรือประมาณ 10 วันทำการ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้จะสอดคล้องเฉพาะกลุ่มกำลังคนที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนงานหรืออาชีพ (Re-training) เท่านั้น สำหรับกลุ่มกำลังคนที่ต้องการยกระดับฝีมือ เพื่อพัฒนาเข้าสู่เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Updating) โดยเฉพาะกลุ่มกำลังคนซึ่งสำเร็จการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปแล้ว จึงมักไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกลับมาฝึกเพื่อยกระดับฝีมืออีก ฉะนั้นการจัดทำหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้เป็นหลักสูตรเฉพาะทาง เน้นการฝึกอบรมในลักษณะโมดูล และมีระยะเวลาการฝึกประมาณ 60 ชั่วโมง เช่นเดิม แต่เป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มกำลังคนทางเทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูง และกลุ่มแรงงานฝีมือ ช่างฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะอาชีพในลักษณะเฉพาะทักษะอยู่แล้ว ในระดับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยอาศัยพื้นฐานทางเทคโนโลยีเดิมที่มีอยู่ ปรับยกระดับขีดความสามารถทางเทคโนโลยีที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม เพื่อให้กำลังคนเหล่านี้มีโอกาสทำงานด้วยเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้นได้

3) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550 คือ การให้โอกาสบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเมื่อเขาต้องการ ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใด วัยใด หรืออยู่ในสถานที่ใดก็ตาม ให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่จะใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ในสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจากวัตถุประสงค์หลักนี้ สามารถแยกเป็นวัตถุประสงค์ย่อยที่สอดคล้องกับการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ที่ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

3.1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

3.1.1) เพื่อให้ความรู้พื้นฐานในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ กับกำลัง แรงงานกึ่งฝีมือขั้นต้น ให้สามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับความถนัดและความต้องการของตนเอง โดยสามารถเลือกพัฒนาและสร้างอาชีพของตนเองได้ในทุกช่วงของชีวิต อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นของตน

3.1.2) เพื่อผลิตกำลังแรงงานกึ่งฝีมือขั้นต้น ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้เพียงพอับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.1.3) เพื่อร่วมมือกับภาคเอกชน ในการพัฒนากำลังแรงงานกึ่ง ฝีมือขั้นต้น ให้มีความรู้และทักษะอาชีพในลักษณะเอกทักษะ ที่สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละสาขาอาชีพในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี

3.1.4) เพื่อให้ความรู้และฝึกทักษะ ในการแสวงหาแหล่งความรู้กับกำลังแรงงานกึ่งฝีมือขั้นต้น ให้มีความรู้แตกฉานทางภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์เพื่อการใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการแสวงหาความรู้ ถึงขั้นใช้งานได้

3.1.5) เพื่อให้ทักษะในการเลือกรับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ และฝึกให้กำลังแรงงานกึ่งฝีมือขั้นต้น คิดเป็น คิดอย่างเป็นระบบ ตัดสินใจเป็น เผชิญปัญหา และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3.2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ

3.2.1) เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับกำลังแรงงานระดับช่างฝีมือ ให้สามารถทำงานด้วยเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้นได้ เพื่อผลผลิตทางอุตสาหกรรมและบริการที่มีคุณภาพดีขึ้น มีมูลค่าเพิ่มขึ้น และสามารถแข่งขันได้ตามการเปลี่ยนแปลงของโลก

3.2.2) เพื่อร่วมมือกับภาคเอกชน ในการพัฒนาและผลิตกำลังแรงงานระดับช่างฝีมือ ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม

3.2.3) เพื่อให้ความรู้และฝึกทักษะ ในการแสวงหาแหล่งความรู้กับกำลังแรงงานระดับช่างฝีมือ ให้มีความรู้ทางภาษาและคอมพิวเตอร์เพื่อการใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการแสวงหาความรู้ ถึงขั้นใช้งานได้

3.2.4) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังแรงงานระดับช่างฝีมือ ตลอดจนกำลังแรงงานเทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูง และกลุ่มแรงงานฝีมือที่มีงานทำอยู่แล้ว ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

4) โครงสร้างของหลักสูตร

4.1) โครงสร้างหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550 ที่ได้รับการพัฒนา จะต้องเป็นหลักสูตรที่มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ปรับได้ในตัวเอง และมีการผสมผสานระหว่างความรู้ความสามารถพื้นฐานทางอาชีพที่เป็นเอกเทศเฉพาะ กับความรู้ความสามารถในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันในโลกยุคไร้พรมแดนเกี่ยวกับท้องถิ่น และเกี่ยวกับความสุขและคุณภาพของชีวิต เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถอยู่รอดได้ในโลกปัจจุบัน และในขณะเดียวกันผู้รับการฝึกที่สำเร็จการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน จากสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละแห่ง จะต้องมีความรู้พื้นฐาน ฝีมือที่ใกล้เคียงกันและเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานทั่วประเทศ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังจำเป็นต้องยึดโครงสร้างหลักสูตรมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้เดิม ทั้ง 93 หลักสูตร ใน 9 กลุ่มอาชีพ (ตารางที่ 3.1) เป็นพื้นฐาน และปรับปรุงรายละเอียดของหัวข้อวิชาให้สอดคล้องกับโลกในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสามารถกำหนดเป็นรายละเอียดได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การฝึกในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน โครงสร้างหลักสูตรแบ่งออกเป็น 3 หมวดวิชาเหมือนเดิม แต่จะปรับปรุงรายละเอียดของหัวข้อวิชาให้เข้ากับสภาพชีวิตในส่วนที่เป็นโลกาภิวัตน์ และในส่วนที่เป็นท้องถิ่นหรือสังคมในชุมชน เพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้รับการฝึกแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยจำแนกรายละเอียดในแต่ละหมวดความรู้ ได้ดังนี้

1. หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน
(โครงสร้างตามหลักสูตรมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้เดิม)
2. หมวดความรู้ความสามารถหลัก
(โครงสร้างตามหลักสูตรมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้เดิม)
3. หมวดความรู้ความสามารถพิเศษ
 - 3.1 กลุ่มวิชาเพื่อการแข่งขันในตลาดโลก
 - คณิตศาสตร์ (เน้นความสามารถในการใช้เหตุผล)
 - วิทยาศาสตร์ (เน้นกระบวนการคิดแบบวิทยาศาสตร์)

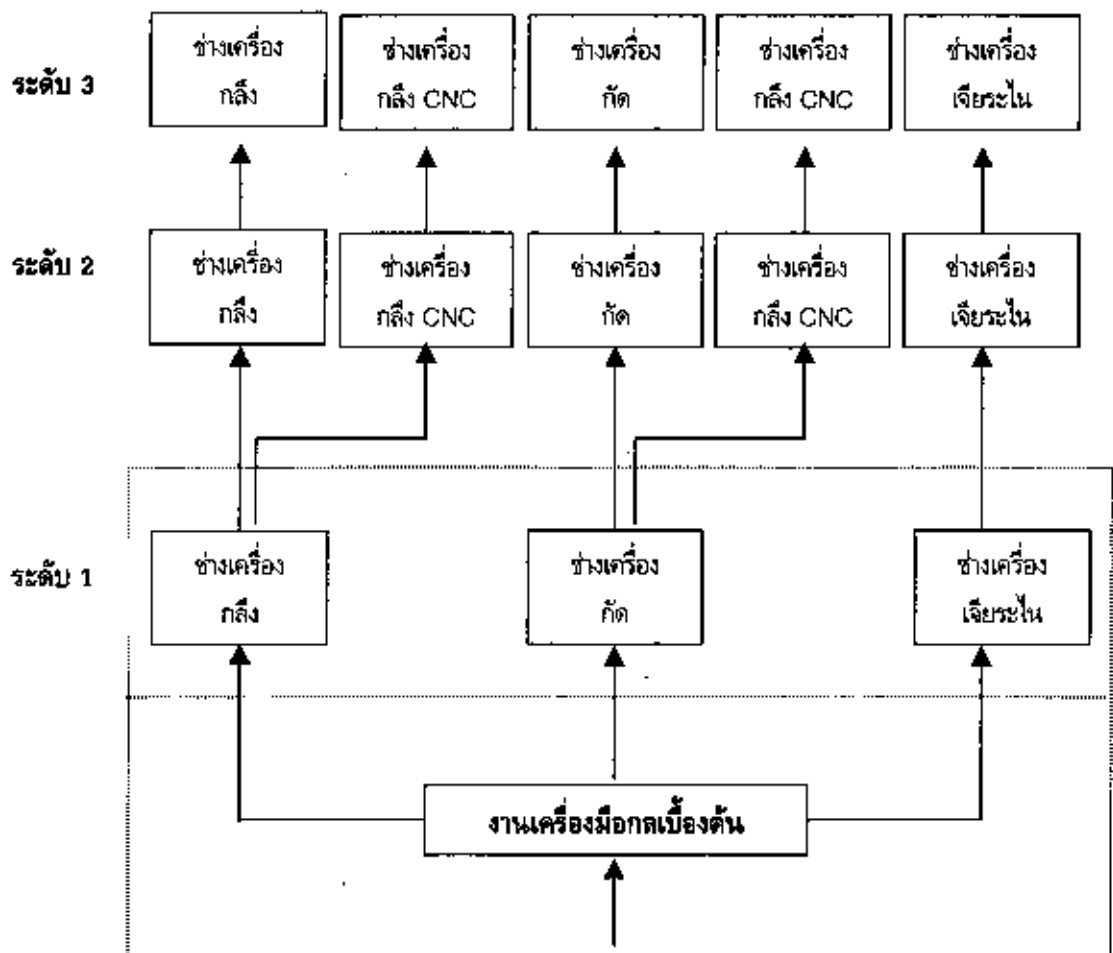
- ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 - คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร
- 3.2 กลุ่มวิชาเพื่อให้เห็นคุณค่าของท้องถิ่น
- ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ภาษาไทย วัฒนธรรมประเพณี
 - ทรัพยากรและธรรมชาติแวดล้อม
- 3.3 กลุ่มวิชาเพื่อความสุขและคุณภาพชีวิต
- กิจกรรมด้านกีฬา
 - กิจกรรมด้านดนตรี
 - กิจกรรมด้านศิลปะ

การฝึกอบรมหมวดความรู้ความสามารถพิเศษ ที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มวิชานั้น สถาบันศูนย์พัฒนาฝีมือแต่ละแห่งสามารถปรับปรุง และเลือกดำเนินการให้สอดคล้องกับท้องถิ่นได้ หรืออาจเพิ่มเติมหัวข้อวิชาที่เห็นว่าจำเป็นต่อการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ นั้น ๆ ก็ได้

ส่วนที่ 2 การฝากฝึกในกิจการ ยังมีความจำเป็นเป็นอย่างมากในหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เนื่องจากจะทำให้ผู้รับการฝึกได้เรียนรู้และฝึกทักษะภาคปฏิบัติประสบการณ์ในการทำงานที่เพียงพอ และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ผู้รับการฝึกที่ผ่านการฝากฝึกในกิจการแล้วมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ทันที

4.2) โครงสร้างหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ

โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550 ที่ได้รับการพัฒนาจะต้องเป็นหลักสูตรเฉพาะทาง ต่อเนื่องจากการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยเน้นการฝึกอบรมในลักษณะ โมดูล (Module) มีระยะเวลาการฝึกขึ้นอยู่กับเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มกำลังคนทางเทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูง และกลุ่มแรงงานฝีมือ ช่างฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะอาชีพในลักษณะเอกทักษะอยู่แล้ว ให้มีโอกาสดำเนินการด้วยเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้นได้ ดังตัวอย่างในแผนภูมิที่ 4.1 รูปแบบระบบการเข้าสู่อาชีพ กลุ่มอาชีพช่างเครื่องกล



ระดับ 1 หมายถึง หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 ระดับ 2 และ 3 หมายถึง หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ

แผนภูมิที่ 4.1 รูปแบบระบบการเข้าสู่อาชีพ กลุ่มอาชีพช่างเครื่องกล

5) การรับสมัครและการคัดเลือกผู้รับการฝึกอบรม

การรับสมัครและการคัดเลือกผู้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ในช่วง 5 ปี ข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ.2546 - 2550 จะต้องเป็นระบบเปิด (Open Learning) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล ที่อาศัยสื่อสารสนเทศต่าง ๆ เช่น เครื่องช่วยคอมพิวเตอร์ "อินเทอร์เน็ต" เอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์และมัลติมีเดียต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วย เนื่องจากผู้รับการฝึกมีความต้องการความรู้และฝึกทักษะ

ฝีมือต่างกัน ใช้ระยะเวลาการฝึกไม่เท่ากัน รวมทั้งความสามารถของผู้รับการฝึกแต่ละคนก็ไม่เท่ากัน ดังนั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกเข้าถึงกิจกรรมการฝึก อบรม “ได้ทุกที่ ได้ทุกเมื่อ และสามารถเทียบวัดความรู้ และทักษะได้อย่างสะดวก” สถาบันศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องดำเนินการเปิดรับสมัครและคัดเลือกผู้รับการฝึกในทุกช่วงของปี ตามความพร้อมและความสนใจของผู้รับการฝึก

วิธีการคัดเลือกผู้รับการฝึก ผู้รับการฝึกจะได้รับการทดสอบความสนใจ ความสามารถ ความถนัด และความรู้พื้นฐานทางอาชีพ ตลอดจนได้รับข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อการตัดสินใจในทางเลือกอาชีพ จาก “ระบบแนะแนวอาชีพ (Career Guidance System)” ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตนเอง

6) การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร

การดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546 - 2550 อาจจะต้องใช้วิธีการที่หลากหลายผสมผสานกัน เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันและอนาคต การจัดการฝึกอบรมจะยึดผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลาง (Learner - centered) เพื่อให้ผู้รับการฝึกกำหนดแหล่งข้อมูลและทักษะที่ตนต้องการฝึกอบรม และกำหนดว่าจะดำเนินการเรียนรู้อะไรเพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้หรือไม่ รวมทั้งกำหนดว่าจะประเมินผลความก้าวหน้าอย่างไร โดยมีรูปแบบของการดำเนินการ ดังนี้

6.1) การดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

6.1.1) การดำเนินการฝึกอบรมในสถาบันศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้รับการฝึกจะได้รับการทดสอบความสนใจ ความสามารถ ความถนัด และความรู้พื้นฐานทางอาชีพ ตลอดจนได้รับข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อตัดสินใจในทางเลือกอาชีพจากระบบแนะแนวอาชีพ (Career Guidance System) หลังจากนั้นผู้รับการฝึกจะต้องรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ระบุแหล่งข้อมูล แหล่งวิทยาการ และประสิทธิผลที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ซึ่งนักวิชาการฝึกอาชีพ และครูฝึกฝีมือแรงงานในแต่ละฝ่ายฝึกอาชีพ จำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทไปเป็นผู้ช่วย (Helper) หรือผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Facilitator) โดยต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้รับการฝึก ให้เกิดการเรียนรู้ตามแผนการฝึกที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนจบหลักสูตร โดยไม่ไปควบคุมการเรียนรู้ของผู้รับการฝึก หรือทำการ “สอน” ตาม ชั่วโมงฝึกเหมือนในอดีตที่ผ่านมา แต่เป็นการให้ความรู้ผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ (ตำรา เอกสาร คู่มือการฝึก) วิทยุทัศน์ เทปเสียง คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และมัลติมีเดียต่าง ๆ

สำหรับหัวข้อวิชาที่ต้องมีการฝึกทักษะภาคปฏิบัติ หรือหัวข้อวิชาที่ต้องมีการสาธิตนั้น อาจจะต้องมีการนัดผู้รับการฝึกมาพบกับครูฝึกเป็นครั้งคราว จะให้เรียนรู้จากสื่อโดยลำพังทั้งหมดคงจะเป็นไป

ได้ยาก เพราะเนื้อหาบางส่วนอาจยากที่ผู้รับการฝึกจะทำความเข้าใจด้วยตนเอง ต้องอาศัยการอธิบาย การสาธิต การฝึกจากของจริง หรือแม้แต่ในหัวข้อวิชาที่เป็นภาคทฤษฎีก็ตาม เนื้อหาส่วนใหญ่ผู้รับการฝึกอาจเรียนรู้จากสื่อได้ แต่อาจจะมีบางส่วนบางตอนที่ต้องให้ผู้รับการฝึกพบกับครูฝึกเป็นครั้งคราว เพื่ออธิบายทบทวน ซักถาม ฝึกการคิด ฝึกการแก้ปัญหา

การจัดหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ไม่ว่าจะจัดโดยวิธีการใดก็ตาม เช่น การใช้สื่อ การฝึกอบรมด้วยครูฝึก หรือวิธีการอื่น ๆ นั้น สิ่งที่จะควรจะเป็นการเฉพาะให้กับผู้รับการฝึก ก็คือ การฝึกให้พวกเขาสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้ สามารถที่จะเลือกรับความรู้ข่าวสารข้อมูลเฉพาะที่ถูกต้องที่เป็นประโยชน์เท่านั้น ฝึกให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมสิ่งแวดล้อมของโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต ฝึกให้รู้จักเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self - directed Learning) เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ตั้งไว้

6.1.2) การดำเนินการฝึกฝึกในกิจการ

การดำเนินการฝึกฝึกในกิจการ ยังคงดำเนินการในแนวทางเดิม คือ สถาบันศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจะทำการติดต่อกับสถานประกอบการล่วงหน้าก่อนที่จะทำการส่งผู้รับการฝึก หรือสถานประกอบการอาจจะติดต่อขอผู้รับการฝึกไปฝึกงานเอง เมื่อผู้รับการฝึกสำเร็จการฝึกตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานในสถาบันศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานจริงตามสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ติดต่อไว้ เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่มีอยู่จริง ให้มีความคุ้นเคยกับเครื่องมือ เครื่องจักร และสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนมีโอกาสแสดงความสามารถต่อสถานประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สำเร็จการฝึกงานหางานทำได้ง่ายและรายได้ดี

6.2) การดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ

ผู้รับการฝึกจะได้รับข้อมูลหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ ที่เปิดฝึกในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานจากกรมการจัดหางาน และระบบแนะแนวอาชีพ (Career Guidance System) หลังจากนั้นผู้รับการฝึกจะต้องรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ระบุแหล่งข้อมูล แหล่งวิชาการ และประสิทธิผลที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ซึ่งนักวิชาการฝึกอาชีพและครูฝึกฝีมือแรงงานในแต่ละฝ่ายฝึกอาชีพ จำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทไปเป็นผู้ช่วย (Helper) หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ (Facilitator) โดยต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้รับการฝึก ให้เกิดการเรียนรู้ตามแผนการฝึกที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนจบหลักสูตร โดยการให้ความรู้ผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์

(ตำรา เอกสาร คู่มือการฝึก) วิดีทัศน์ เทปเสียง คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และมัลติมีเดียต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

7) การติดตาม ประเมินผลหลักสูตร

การติดตาม ประเมินผล ถือเป็นปัจจัยที่ต้องทำควบคู่ไปกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อจะทราบว่าผู้รับการฝึกได้รับความรู้ทักษะอาชีพอะไรบ้างจากหลักสูตรการฝึกอบรม ผลลัพธ์จากการประเมินผลอาจก่อให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในหัวข้อวิชา หรือหลักสูตรที่ดำเนินการอยู่ การประเมินผล ควรพิจารณามาตรการหลาย ๆ ด้านประกอบกัน โดยอาจจะพิจารณาจากเกณฑ์และมาตรการ ดังต่อไปนี้

7.1) การประเมินผลจากครูฝึกและผู้รับการฝึก

การวิเคราะห์ประการแรก คือ การพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูฝึก (Performance as Teacher) ซึ่งจะได้จากความชำนาญการทางด้านเนื้อหาวิชา และทักษะการฝึกปฏิบัติ การสื่อสารกับผู้รับการฝึก ตลอดจนการให้ความสนใจกับผู้รับการฝึก ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การฝึกอบรม ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น เป็นคนน่าคบหา น่าเข้าใกล้ มีความเป็นประชาธิปไตย มีใจเปิดกว้าง และยอมรับผู้รับการฝึก มีความยืดหยุ่น เห็นคุณค่าของประสบการณ์ของผู้รับการฝึก และเป็นคนที่สนใจใฝ่รู้ ด้วยการชี้แนะตนเอง สำหรับวิธีการประเมินผลนั้นอาจจะจัดทำในรูปลักษณะของมาตราส่วนประเมินค่าทั้งทางบวกและทางลบ (Positive - Negative Scale)

การวิเคราะห์ประการที่สอง คือ การพิจารณาจากกิจกรรมของผู้รับการฝึก (Learner activity) โดยอาจจะบันทึกกิจกรรมที่สังเกตได้ เช่น ธรรมชาติของผู้รับการฝึก ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มผู้รับการฝึกด้วยกันเอง ความคาดหวังหรือความตั้งใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการฝึก ประเภทของคำถามที่ใช้ซักถามครูฝึก ซึ่งหากผลปรากฏว่าเป็นไปในทางบวกในแต่ละด้านของข้อคำถามแล้ว ย่อมแสดงว่าผู้รับการฝึกน่าจะได้รับการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตรขึ้นแล้ว

7.2) การประเมินผลการทดสอบทางด้านปฏิบัติงาน

กิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพนั้น ไม่สามารถที่จะเปิดเผยได้ทุก ๆ ประเภทของการเรียนรู้อย่างชัดเจน โดยทั่วไปอาจจำแนกประเภทของการเรียนรู้ได้ 2 ลักษณะ คือ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้รับการฝึกเอง (Inner or private learning) และการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นทางพฤติกรรม (Behavioral public learning) ดังนั้นการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจึงเป็นสิ่งที่สามารถตรวจสอบได้ง่ายกว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้รับการฝึกเอง เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยมทางสังคม ทักษะคิด ดังนั้นกระบวนการประเมินผลจึงต้องพยายามแปลความหมายของลักษณะทางพฤติกรรม โดยที่พยายามจำแนกให้อยู่ในสถานการณ์ด้านกาปฏิบัติงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ เพื่อให้สิ่งที่อยู่ในตัวผู้รับ

การฝึกได้แสดงผลออกมา เช่น การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด สามารถใช้เครื่องจักร เครื่องมือช่างตามที่กำหนดได้ถูกต้อง เป็นต้น

7.3) การประเมินผลด้วยข้อสอบและการสอบ

โดยทั่วไปแล้วนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ไม่ต้องการให้ผู้รับการฝึกต้องเกี่ยวข้องกับการทดสอบและข้อสอบ ถ้าหากไม่มีความจำเป็น อย่างไรก็ตามเมื่อมีจำนวนผู้รับการฝึกจำนวนมากขึ้น และมีการวัดมาตรฐานการฝึกเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงเกิดความจำเป็นที่จะต้องใช้ข้อสอบและการสอบเพื่อช่วยในการประเมินผล โดยส่วนใหญ่แล้วก็มักจะใช้การทดสอบและประเมินผลขั้นสุดท้าย หรือ “การประเมินผลรวบยอด (Summative Evaluation) ซึ่งเป็น การประเมินผลเพียงเพื่อทราบผลว่า สอบได้ หรือ สอบตก หรือ ได้เกรดอะไร เท่านั้น แต่ถึงต้องการให้ความสำคัญกับการประเมินผลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา เปลี่ยนแปลงแก้ไขเพื่อสิ่งที่ดียิ่งขึ้นต่อไป กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องดำเนินการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และแก้ไขข้อบกพร่องของกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนด ที่เรียกว่า “การประเมินผลย่อย (Formative Evaluation) มากกว่าที่จะใช้การประเมินผลเพื่อดูเฉพาะผลลัพธ์สุดท้ายของการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพราะว่า ผู้รับการฝึกบางคนอาจจะเริ่มต้นจากจุดที่ต่ำกว่าพื้นฐาน (Base lower) คนอื่น ๆ ในกลุ่ม แต่ก็สามารถเพิ่มความก้าวหน้าได้อย่างมากในหลักสูตรนั้น ๆ แต่ก็ยังล้าหลังกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้รับการฝึกบางคนอาจเริ่มต้นจากจุดที่แตกต่างกัน (Different point) รวมทั้งมีเป้าหมายของการฝึกอบรมที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ ดังนั้น ความตั้งใจ หรือเป้าหมายสุดท้ายของผู้รับการฝึกแต่ละคนจึงค่อนข้างจะแตกต่างกันอย่างมาก

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ และมีขีดความสามารถทางเทคโนโลยีในระดับนานาชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศของภาคอุตสาหกรรมไทยในทุกกลุ่มอาชีพ นับว่าเป็นแนวทางหรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง

ดังนั้น หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า ระหว่าง พ.ศ. 2546-2550 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีความแตกต่างจากรูปแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

1. หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

1.1 จะต้องมีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ปรับได้ในตัวเอง ให้เข้ากับสภาพชีวิตในส่วนที่เป็นโลกาภิวัตน์และในส่วนที่เป็นท้องถิ่นหรือสังคมในชุมชน เพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพของกำลังคนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน

1.2 จะต้องมีการผสมผสานระหว่างความรู้ความสามารถพื้นฐานทางอาชีพที่เป็นเอกทักษะเฉพาะ (Single Skill) กับความรู้ความสามารถในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันในโลกยุคไร้พรมแดน เกี่ยวกับท้องถิ่น และเกี่ยวกับความสุขและคุณภาพของชีวิต ตลอดจนให้ทักษะในการคิดเป็น คิดอย่างเป็นระบบ ตัดสินใจเป็น เผชิญปัญหา และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถอยู่รอดได้ในโลกปัจจุบันและอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

1.3 จะต้องเป็นรูปแบบของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะ ได้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่จะใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองในสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมใน “ทุกที่ ทุกเมื่อ” ที่เขาต้องการ

1.4 จะต้องเป็นการจัดฝึกอบรม ในสายการฝึกอบรมอาชีพเทคโนโลยี (Technological and Vocational Training “TVT”) ที่เน้นการฝึกอบรมทักษะอาชีพเป็นหลัก โดยให้มีการฝึกอบรมทั้งในสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และกรฝึกฝึกในกิจการ (สถานประกอบการ) ซึ่งเป็นการประยุกต์การจัดฝึกอบรมวิชาชีพในระบบทวิภาคี (Dual System) ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้รับความรู้ในภาคทฤษฎีและทักษะปฏิบัติ ตลอดจนประสบการณ์ ที่เพียงพอและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ผู้รับการฝึกที่สำเร็จการฝึกออกไปแล้วมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ทันที

1.5 จะต้องเป็นระบบเปิด (Open Learning) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล ที่อาศัย สื่อสารสนเทศต่าง ๆ เช่น เครื่องช่วยคอมพิวเตอร์ “อินเทอร์เน็ต” เอกสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์และมัลติมีเดียต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วยในกระบวนการเรียนรู้

1.6 จะต้องมึระบบแนะแนวอาชีพ (Career Guidance System) เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้ รับการทดสอบความสนใจ ความสามารถ ความถนัด และความรู้พื้นฐานทางอาชีพ ตลอดจนได้รับทราบข้อมูล ความต้องการตลาดแรงงาน เพื่อการตัดสินใจในทางเลือกอาชีพ

1.7 จะต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดการจัดการฝึกอบรมที่ยึดผู้สอน/ครูฝึกเป็นศูนย์กลาง (Teacher - centered) การเรียนรู้ มาเป็นผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลาง (Learner - centered) เรียนรู้ ซึ่งจะเหมาะสมกับสภาพสังคมที่ผู้รับการฝึกมีโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเพิ่มขึ้นตามความสนใจ และความต้องการของเขา

1.8 จะต้องเปลี่ยนบทบาทของผู้สอน/ครูฝึกไปเป็นผู้ช่วย (Helper) หรือผู้อำนวยการ การเรียนรู้ (Facilitator) หรือผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้ (Manager of the Learning Process) โดยต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้รับการฝึกให้เกิดการเรียนรู้ตามแผนการฝึกที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

1.9 จะต้องให้ผู้รับการฝึกเรียนรู้ “วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง” (Self-directed Learning) เพื่อให้ผู้รับการฝึกเป็นผู้ริเริ่ม และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (จะด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ตาม) โดยที่ผู้รับการฝึกจะเป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม จำแนกแหล่งทรัพยากรเพื่อการฝึกอบรม ดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่เหมาะสม และประเมินผลความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นด้วยตนเองได้

1.10 จะต้องมีการประเมินผลหลักสูตร เพื่อให้ทราบว่าผู้รับการฝึกได้รับความรู้ทักษะ อาชีพอะไรบ้างจากหลักสูตรการฝึกอบรม การปฏิบัติหน้าที่ของครูฝึกเป็นเช่นไร กระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นอย่างไร ซึ่งผลลัพธ์จากการประเมินผลอาจก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใน หัวข้อวิชา หรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดำเนินการอยู่ ณ ขณะเวลานั้น

2. หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ

2.1 จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นหลักสูตรเฉพาะทาง (Specialized Training Program) ต่อเนื่องจากการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มกำลังคนทางเทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูง และกลุ่มแรงงานฝีมือ ช่างฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะอาชีพในลักษณะเฉพาะทักษะอยู่แล้ว

2.2 จะต้องเน้นที่กลุ่มกำลังคนที่ต้องการยกระดับฝีมือ เพื่อพัฒนาเข้าสู่เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Updating) มากกว่ากลุ่มกำลังคนที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนอาชีพ (Re-training) ทั้งนี้เนื่องจากหลัก

สูตรการฝึกยกระดับฝีมือในปัจจุบัน ยึดแนวทางการนำหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานมาแตกเป็นโมดูล ทำให้ผู้สำเร็จการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกลับมาฝึกเพื่อยกระดับฝีมืออีก

2.3 จะต้องเน้นการฝึกอบรมในลักษณะโมดูล (Module) ที่มีระยะเวลาการฝึกขึ้นอยู่กับเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตร และเป็นระบบเปิด (Open Learning) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล ที่อาศัยสื่อสารสนเทศต่าง ๆ เช่น เครื่องข่ายคอมพิวเตอร์ “อินเทอร์เน็ต” เอกสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์และมัลติมีเดียต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วยในการบวนการเรียนรู้

2.4 จะต้องเป็นรูปแบบของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะ ได้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่จะใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ในสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมใน “ทุกที่ ทุกเมื่อ” ที่เขาต้องการ

2.5 จะต้องมีระบบแนะแนวอาชีพ (Career Guidance System) เพื่อให้ ผู้รับการฝึกได้รับทราบข้อมูลความต้องการตลาดแรงงาน เพื่อการตัดสินใจในทางเลือกอาชีพ

2.6 จะต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดการจัดฝึกอบรมที่ยึดผู้สอน / ครูฝึกเป็นศูนย์กลาง (Teacher – centered) การเรียนรู้ มาเป็นผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลาง (Learner – centered) เรียนรู้ ซึ่งจะเหมาะสมกับสภาพสังคมที่ผู้รับการฝึกมีโอกาสในการฝึก อบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเพิ่มขึ้นตามความสนใจ และความต้องการของเขา

2.7 จะต้องเปลี่ยนบทบาทของผู้สอน / ครูฝึกไปเป็นผู้ช่วย (Helper) หรือ ผู้อำนวยการการเรียนรู้ (Facilitator) หรือผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้ (Manager of the Learning Process) โดยต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้รับการฝึกให้เกิดการเรียนรู้ตามแผนการฝึกที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2.8 จะต้องให้ผู้รับการฝึกเรียนรู้ “วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง” (Self-directed Learning) เพื่อให้ผู้รับการฝึกเป็นผู้ริเริ่ม และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (จะด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ตาม) โดยที่ผู้รับการฝึกจะเป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม จำแนกแหล่งทรัพยากรเพื่อการฝึกอบรม ดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่เหมาะสม และประเมินผลความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นด้วยตนเองได้

2.9 จะต้องมีการประเมินผลหลักสูตร เพื่อให้ทราบว่าผู้รับการฝึกได้รับความรู้ทักษะอาชีพอะไรบ้างจากหลักสูตรการฝึกอบรม การปฏิบัติหน้าที่ของครูฝึกเป็นเช่นไร กระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นอย่างไร ซึ่งผลลัพธ์จากการประเมินผลอาจก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในหัวข้อวิชาหรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดำเนินการอยู่ ณ ขณะเวลานั้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ไม่ว่าจะจัดด้วยวิธีการใดก็ตาม เช่นการใช้สื่อ การฝึกอบรมด้วยครูฝึก หรือวิธีการอื่น ๆ สิ่งที่เราควรเน้นเป็นการเฉพาะ และฝึกผู้รับการฝึก ก็คือ

1.1 การฝึกให้ผู้รับการฝึกสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้ สามารถที่จะเลือกรับความรู้ข่าวสารข้อมูลเฉพาะที่เป็นประโยชน์ได้ ฝึกให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมสิ่งแวดล้อมของโลกในปัจจุบันและอนาคต

1.2 การฝึกให้ผู้รับการฝึก รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – directed Learning) เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีทั้งความรู้ ทักษะ และสามารถปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร แม้จะกำหนดให้ผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลาง (Learner – centered) ของการเรียนรู้ โดยที่ผู้รับการฝึกจะเป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม จำแนกแหล่งทรัพยากรเพื่อการฝึกอบรม ดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่เหมาะสม และประเมินผลความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นด้วยตนเองได้ก็ตามที่ หัวข้อวิชาที่ต้องมีการฝึกทักษะภาคปฏิบัติ หรือหัวข้อวิชาที่ต้องมีการสาธิตนั้นอาจจะต้องมีการนัดผู้รับการฝึกมาพบกับครูฝึกเป็นครั้งคราว จะให้เรียนรู้จากสื่อโดยลำพังทั้งหมดคงจะเป็นไปได้ยาก เพราะเนื้อหาบางส่วนอาจยากที่ผู้รับการฝึกจะทำความเข้าใจด้วยตนเอง ต้องอาศัยการอธิบาย การสาธิต การฝึกจากของจริง หรือแม้แต่ในหัวข้อวิชาที่เป็นภาคทฤษฎีก็ตาม เนื้อหาส่วนใหญ่ผู้รับการฝึกอาจเรียนรู้จากสื่อได้ แต่อาจจะมีบางส่วนบางตอนที่ต้องให้ผู้รับการฝึกมาพบกับครูฝึกเป็นครั้งคราว เพื่ออธิบายทบทวน ซักถาม ฝึกการคิด ฝึกการแก้ปัญหา

3. ผู้สอน/ครูฝึกต้องพร้อมที่จะลดบทบาท และให้เสริมภาพผู้รับการฝึกในการดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยให้ผู้รับการฝึกตัดสินใจว่าจะเลือกวิธีการฝึกอบรมอย่างไรที่เหมาะสม โดยผู้สอน/ครูฝึกไม่เข้าไปขัดจังหวะกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แต่ผู้สอน/ครูฝึกต้องตระหนักว่าควรจัดการกระบวนการอย่างไร จึงจะทำให้ผู้รับการฝึกตระหนักได้ว่าควรใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนด

4. ผู้รับการฝึกต้องตระหนักว่า ตนเองจะฝึกอบรมอย่างไร และจะสามารถปรับปรุงความสามารถในการเรียนรู้ของตนเองอย่างไร ซึ่งทั้งหมดนี้ผู้รับการฝึกต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในกระบวนการอย่างแท้จริง ไม่เป็นผู้รับการฝึกที่คอยรับฟังจากผู้สอน /ครูฝึกเหมือนการฝึกอบรมในแบบเดิม ๆ

5. การประเมินผลหลักสูตร ควรเป็นการประเมินในเชิง “การประเมินผลย่อย” (Formative Evaluation) มากกว่าที่จะใช้ “การประเมินผลรวมยอด” (Summative Evaluation) เพื่อดูเฉพาะผลลัพธ์สุดท้ายของการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะว่า ผู้รับการฝึกบางคนอาจจะเริ่มต้นจากจุดที่ต่ำกว่าพื้นฐาน (Basic lower) คน อื่น ๆ ในกลุ่ม หรือผู้รับการฝึกบางคนอาจเริ่มต้นจากจุดที่แตกต่างกัน

(Different point) รวมทั้งมีเป้าหมายของการฝึกอบรมที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ ดังนั้น ความตั้งใจ หรือเป้าหมายสุดท้ายของผู้รับการฝึกแต่ละคนจึงค่อนข้างจะแตกต่างกันอย่างมาก

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับการพัฒนากำลังคนเพื่อ

การแข่งขันเสรี. เอกสารประกอบการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง
ครั้งที่ 4/2543, พฤษภาคม 2543.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. **แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2540-2544)** กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน, 2539.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. **พัฒนาฝีมือแรงงานคดี.** กรมพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2539.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. **คู่มือจัดทำหลักสูตรการฝึกอาชีพต่อเนื่อง.** กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนา
ฝีมือแรงงาน, 2539.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. **หลักสูตรการฝึกการฝึกเตรียมเข้าทำงาน.** กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนา
ฝีมือแรงงาน, 2542.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. **หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ.** กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือ
แรงงาน, 2539.

คณะศึกษาโครงการ “การศึกษาไทยในยุคโลกภิวัตน์”. **ปัญญาพล.** กรุงเทพฯ : บริษัท เจ พิล์ม โปรดิวส
จำกัด, 2537.

ชิตพงศ์ ส.นันทนาเนตร. “**การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในสหสวรรษ : การเรียนด้วยการขึ้นนำตนเอง.** เอกสาร
สัมมนาวิชาการ เนื่องในโอกาสครบ 30 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
กันยายน 2542.

ใจทิพย์ เชื้อรัตน์พงษ์. **การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวทางปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ; โรงพิมพ์
อสิิน เพลส, 2539.

ทัศนีย์ ชรมชัช และ วิไล ว่องพูลสิน. **การศึกษาด้านการฝึกอบรมและฝึกอาชีพ.** สำนักงานคณะกรรมการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรกฎาคม 2541.

บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ. **การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ (ประเด็น 17).** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2540.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDR). **แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม
การผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ.2541-2549.** กรุงเทพฯ : ฝ่ายการวิจัย
ทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม, 2541.

สังต์ อุทรานนท์. **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สยาม, 2532.

สวัสดิ์ ประทุมราช และคณะ. **การศึกษาความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรการฝึกหัดครูกับหลักสูตรประถม
ศึกษา.** กรุงเทพฯ ม.ป.ท. 2521.

- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. “การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง” เอกสารสัมมนาวิชาการ เนื่องในโอกาสครบ 30 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กันยายน 2542.
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง. **คู่มือการใช้หลักสูตรการฝึกช่างฝึกหัด**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง, 2536.
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง. **สภาพการใช้หลักสูตรและเอกสารประกอบ**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง, 2534.
- สมชาติ เลขะลาวัณย์. **มาตรฐานฝีมือแรงงานกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2541-2542.
- สมบัติ สุวรรณเพ็ญ. “การศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” เอกสารสัมมนาวิชาการเนื่องในโอกาสครบ 30 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กันยายน 2542.
- สมาลี สังข์ศรี. “การศึกษานอกโรงเรียนในทศวรรษหน้า” เอกสารสัมมนาวิชาการเนื่องในโอกาสครบ 30 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กันยายน 2542