

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดขอนแก่น)

พจนานุกรม บัญชีรายชื่อ*

1. ความเป็นมาของโครงการ

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีภาระหน้าที่และนโยบายเน้นหนักในด้านฝึกทักษะพื้นฐานและยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำให้แก่ประชากร โดยได้รับมอบหมายตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ พ.ศ. 2511 คือตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 2 ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลที่ว่าธุรกิจอุตสาหกรรมและสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ยังต้องพึ่งแรงงานที่อพยพจากชนบทในอัตราที่สูง แต่แรงงานที่อพยพเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่จบการศึกษาภาคบังคับ แล้วไม่ได้เรียนต่อ ซึ่งมีอัตราส่วนถึงร้อยละ 62.24 (กรมแรงงาน, 2535) และเมื่อออกจากโรงเรียนแล้วยังขาดโอกาสที่จะได้ศึกษาคหความรู้พื้นฐานทางด้านการใช้เครื่องจักรในอุตสาหกรรม เมื่ออพยพไปหางานทำ ส่วนใหญ่จะเริ่มต้นด้วยการเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ และได้เรียนรู้จากการ

ฝึกหัดทำงาน จึงขาดความรู้พื้นฐานทางทฤษฎี ยากที่จะพัฒนาให้สามารถรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ จำเป็นจะต้องมีการจัดฝึกอบรมในระบบโรงเรียน และจัดฝึกยกระดับฝีมือ ตลอดจนการฝึกอบรมในระดับสูง ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อให้แรงงานดังกล่าวเป็นแรงงานที่มีฝีมือและมีคุณภาพ กรมแรงงานจึงได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว

ปัจจุบันมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคอยู่ 8 แห่ง คือ ที่กรุงเทพฯ ราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ และอุบลราชธานี และมีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานระดับจังหวัดอีก 2 แห่ง คือที่จังหวัดปัตตานีและจังหวัดชัยภูมิ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดขอนแก่น) กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้ก่อตั้งขึ้นตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520-

2524) โดยได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากรัฐบาลญี่ปุ่น และได้มีการลงนามในข้อตกลงว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันฯ ระหว่างผู้แทนรัฐบาลไทยและรัฐบาลญี่ปุ่น เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2520

เหตุผลที่ขยายสถาบันฯ มาจัดตั้งที่จังหวัดขอนแก่น ก็เนื่องจากจังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางของธุรกิจอุตสาหกรรม และการคมนาคมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แร่งงานส่วนใหญ่มุ่งเข้าไปในทางเกษตรกรรมแต่โดยสภาพท้องถิ่นแล้วเมื่อสิ้นฤดูเก็บเกี่ยว ชาวอีสานส่วนใหญ่ได้อพยพเข้าไปทำงานในเมืองหลวงชั่วคราว ทำให้เกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคม ต่อมาเมื่อรัฐบาลมีนโยบายขยายการลงทุนไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น ได้มีโรงงานและสถานประกอบการต่าง ๆ เกิดขึ้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนมาก สถานประกอบการเหล่านี้ขาดแรงงานฝีมือ และแรงงานใหม่ที่เข้าทำงานก็ขาดความรู้ความชำนาญงาน ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการจากเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว กรมแรงงานจึงขยายสถาบันฯ ออกมายังภูมิภาคและกำหนดจัดตั้งขึ้นที่จังหวัดขอนแก่น

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดขอนแก่น) ตั้งอยู่ที่ถนนมะลิวัลย์ ปากทางเข้าสนามบิน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น รับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17 จังหวัด ต่อมาเมื่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จังหวัดอุบลราชธานี) ก่อตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการเมื่อปี 2532 จึงรับผิดชอบเฉพาะ 9 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น ชัยภูมิ มหาสารคาม กาฬสินธุ์ สกลนคร นครพนม อุดรธานี หนองคายและจังหวัดเลย

ปัจจุบันสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯขอนแก่น ขึ้นอยู่กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ซึ่งประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 14 มีนาคม 2535 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2535 ที่แบ่งกรมแรงงานออกเป็น 2 กรม

คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 พัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2.2 ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ส่งเสริมให้ธุรกิจอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแรงงาน

2.4 พัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานท้องถิ่น

3. ลักษณะการดำเนินงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดขอนแก่น มีกิจกรรมในความรับผิดชอบที่สำคัญอยู่ 2 กิจกรรม คือ

- งานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1. งานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น

1.1 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre Employment Training) โดยมีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ 2 ประการคือ 1) ลดปัญหาการว่างงาน 2) ลดปัญหาความขาดแคลนแรงงานฝีมือ จึงเน้นรับผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่มีโอกาสการว่างงานสูง เช่น ขาดทุนพื้นความรู้ต่ำ โดยรับสมัครเยาวชนอายุระหว่าง 15-25 ปี ที่มีพื้นฐานความรู้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า เข้ารับการฝึก จำนวน 19 สาขาช่าง แบ่งหลักสูตรการฝึกออกเป็น 2 ช่วง คือ

1) การฝึกในสถาบันฯ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติระยะเวลา 3-10 เดือน ตามข้อกำหนดของสาขาช่าง การฝึกในสถาบันฯ เป็นการฝึกพื้นฐาน (Basic Training) เพื่อให้มีฝีมือความรู้ความสามารถ

เท่าที่จำเป็นต่อการทำงานขั้นต้นในตลาดแรงงาน เป็นการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมแบบหน่วยย่อย เพื่อให้ตรงกับความต้องการจ้างงานในตลาดแรงงานส่วนใหญ่ (Employable Modular Unit) การฝึกอบรมจะเน้นหนักทางการปฏิบัติ 80% และภาคทฤษฎีที่จำเป็นอีกประมาณ 20% เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้จริง ตลอดจนมีการดำเนินการฝึกอบรมปรับทัศนคติ ผู้รับการฝึกให้พร้อมเข้าสู่การฝึกหรือทำงานในกิจการ

2) การฝึกภาคปฏิบัติในกิจการ (Put Inplant Training) เป็นการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ ระยะเวลาการฝึก 2-4 เดือน

ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรจะได้รับวุฒิบัตรรับรองจากสถาบันฯ

1.2 การฝึกยกระดับฝีมือช่าง เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านช่างให้แก่บุคคลทั่วไป ฝึกอบรมแรงงานเก่าให้มีฝีมือ ความรู้ความสามารถในการทำงานสูงขึ้นตามความต้องการของตลาดแรงงาน กล่าวคือยกระดับฝีมือความรู้ความสามารถในการทำงานให้ก้าวหน้าทันสมัยตามเทคโนโลยี ตลอดจนยกระดับฝีมือให้สอดคล้องกับตำแหน่งเก่าหรือใหม่ หรือการฝึกอบรมทบทวนระยะเวลาการฝึก 60 ชั่วโมง ดำเนินการฝึกอบรมภาคค่ำในสถาบันฯ หรือเคลื่อนที่ไปฝึกในสถานประกอบการและหรือเคลื่อนที่ไปฝึกในชุมชน

1.3 การฝึกอาชีพช่างในชุมชน เป็นการฝึกเคลื่อนที่ (Mobile Unit) เข้าไปในชุมชน ให้กับราษฎรที่อยู่ในวัยทำงานที่ประสงค์จะประกอบอาชีพส่วนตัว ทางด้านช่าง ซึ่งอาจใช้เป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมได้ โดยฝึกตามความจำเป็นของพื้นที่ เป็นหลักสูตรระยะสั้น 42-60 ชั่วโมง ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตร

1.4 ส่งเสริมการฝึกในกิจการและฝึกพิเศษ (Inplant Training Promotion and Spacial Training) เป็นการดำเนินการฝึกเพื่อขยายขีดความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในด้านปริมาณ

และคุณภาพให้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมหัวหน้างาน การฝึกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม การฝึกครูฝึก การฝึกเลขานุการ พนักงานต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟอาหาร เป็นต้น ระยะเวลาการฝึก 21-60 ชั่วโมง ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตร

2. งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมให้แรงงานฝีมือได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและเป็นสากล เสริมสร้างโอกาสการมีงานทำ ความก้าวหน้าของแรงงานฝีมือ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อรับผิดชอบในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบควบคุมการทดสอบ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน

ปัจจุบันการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานเน้นช่างฝีมือในสาขาช่างอุตสาหกรรม เพราะเป็นกลุ่มกำลังแรงงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตและสร้างเสริมเศรษฐกิจที่สำคัญ ลักษณะงานอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน มาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ชั้น 3 เป็นระดับต่ำสุด เทียบได้กับช่างฝีมือผู้ช่วย ชั้น 2 เป็นระดับกลาง เทียบได้กับช่างฝีมือ ชั้น 1 เป็นระดับสูงสุด เทียบได้กับหัวหน้าช่าง

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออก-เฉียงเหนือตอนบน จังหวัดขอนแก่น) รับสมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2 ระดับ คือ ชั้น 3 และชั้น 2 รวม 12 สาขาช่าง คือ ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างเชื่อมแก๊ส ช่างท่อและสุขภัณฑ์ ช่างกลึงโลหะ ช่างปรับ ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างวิทยุและโทรทัศน์ ช่างติดตั้งและเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ ช่างไม้ก่อสร้าง ช่างก่ออิฐ และช่างซ่อมรถจักรยานยนต์

2.2 การแข่งขันฝีมือช่าง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดขอนแก่น) จะจัดแข่งขันฝีมือช่างระดับภาค 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง ในสาขาช่างที่ได้มีการกำหนดมาตรฐานแล้ว และที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าแข่งขันรักและภาคภูมิใจที่จะยึดอาชีพช่างฝีมือ ตลอดจนพัฒนาฝีมือของตนให้ได้มาตรฐาน และเป็นการส่งเสริมกำลังแรงงานฝีมือใหม่ที่จะเข้าสู่อาชีพช่างฝีมือ ไม่ให้ละทิ้งอุดมการณ์และความตั้งใจ ผู้ชนะการแข่งขันระดับภาคจะได้รับใบประกาศเกียรติคุณ มีโอกาสได้รับรางวัลการแข่งขัน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสแข่งขันฝีมือช่างระดับชาติ ส่วนสถานประกอบการที่ผู้ชนะการแข่งขันทำงานอยู่ก็จะมีชื่อเสียงและเป็นหลักประกันผลผลิตของกิจการด้วย

2.3 การทดสอบพิเศษ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดขอนแก่น) ร่วมกับสำนักงานแรงงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน รับผิดชอบในการตรวจสอบเสนอความเห็นในการขอจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบผู้ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและดูแลการดำเนินงานของศูนย์ให้การทดสอบดำเนินไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4. ผลการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานนี้ จะพิจารณาเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งกิจกรรมที่เห็นเด่นชัด มี 2 กิจกรรม คือ

4.1 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ถือเป็นกิจกรรมหลักของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะรับเยาวชนที่ด้อยโอกาสจากชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีฝีมือและทักษะตามสาขาช่างที่ตลาด

แรงงานต้องการเพื่อการมีงานทำ

เพื่อให้ได้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติดังกล่าว สถาบันฯ จะจัดสรรโควตาแบ่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดต่าง ๆ ในเขตความรับผิดชอบ เป็นผู้คัดเลือกแล้วส่งเข้ารับการอบรมที่สถาบันฯ และมีโควตาส่วนหนึ่งที่สถาบันฯ จะเปิดรับสมัครเอง โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มาจากต่างจังหวัด สถาบันฯ จะมีหอพักให้ซึ่งผู้รับการฝึกไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย คืออยู่ฟรี แต่จะต้องจ่ายเงินประกันหอพักคนละ 100 บาท และมีอาหารราคาถูกให้รับประทาน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องจ่ายเอง

สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรม ยกเว้นค่าเครื่องมือประจำกายที่จำเป็นและค่าชุดฝึกงานคนละ 2 ชุด

เมื่อจบการฝึกในสถาบันฯ แล้ว โดยหลักการสถาบันฯ จะส่งกลับไปให้ต้นสังกัดที่ส่งเป็นผู้ฝากฝึกในกิจการ เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มาจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ก็จะส่งกลับไปให้สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นผู้จัดหาที่ฝึกภายในจังหวัด เว้นเสียแต่ว่าต้นสังกัดไม่สามารถจัดหาที่ฝึกได้ ทางสถาบันฯ ขอนแก่นจะเป็นผู้ดำเนินการจัดหาให้อย่างแน่นอน

ในระหว่างการฝากฝึกในกิจการ ระยะเวลา 2-4 เดือน จะมีอาจารย์จากสถาบันฯ ออกไปเยี่ยมเยียนให้คำแนะนำทางด้านวิชาการและดูแลทุกข์สุขความเป็นอยู่ ในกรณีที่สถานประกอบการใดไม่มีค่าเบี้ยเลี้ยงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางสถาบันฯ มีงบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงให้คนละ 20 บาท/วัน แต่โดยทั่วไปแล้วสถานประกอบการต่าง ๆ มักจะมีที่พัก-อาหารและเบี้ยเลี้ยงให้ และเมื่อจบฝึกในกิจการแล้ว ถ้าเป็นที่พอใจของสถานประกอบการก็มักจะรับเข้าทำงาน

นับตั้งแต่ปี 2522 ซึ่งเป็นปีที่สถาบันฯ เปิดดำเนินการฝึกอบรมจนถึงปี 2535 เป็นระยะเวลา 14 ปี มีผู้เข้าฝึกอบรมแล้วทั้งสิ้น จำนวน 7,658 คน และจบการฝึกตามหลักสูตร จำนวน 6,290 คน หรือร้อยละ 82.14 ออกในระหว่างการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ

17.86 (ตารางที่ 3) การออกในระหว่างการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ช่วง ช่วงแรก จะออกระหว่างการฝึกในสถาบันฯ ปัญหาที่มักเกิดจากการครองชีพ ซึ่งแม้ว่าผู้เข้ารับการฝึกจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม แต่ก็ต้องใช้จ่ายในเรื่องอาหารการกินเอง เนื่องจากผู้ปกครองยากจนไม่สามารถสนับสนุนได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องออกระหว่างการฝึกอบรม การออกในช่วงที่สองจะเป็นการออกระหว่างการฝึกในกิจการ ปัญหาในช่วงนี้จะเกิดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการได้

อัตราส่วนการออกระหว่างการฝึกอบรม หากจะพิจารณาย้อนหลัง 3 ปี คือ จากปี 2533-2535 จะพบว่า ออกระหว่างการฝึกในสถาบันฯ จำนวนเฉลี่ยร้อยละ 12.15 ของผู้เข้าฝึกในสถาบันฯ และออกในระหว่างฝึกในกิจการ จำนวนเฉลี่ยร้อยละ 7.82 ของการฝึกในกิจการ

ปัจจุบันผู้รับการฝึกจากสถาบันฯ 100% มีงานทำ และไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน สำหรับผลที่กลับคืนสู่ชนบทอาจแบ่งได้ 2 ทาง

1) **ทางตรง** มีผู้รับการฝึกบางคนที่กลับคืนสู่ชนบท โดยตั้งร้านซ่อมของตนเอง เช่น ร้านซ่อมเครื่องยนต์ ร้านซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า ในหมู่บ้าน หรือมีผู้รับการฝึกบางคนภายหลังจากไปเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการระยะหนึ่งพอเก็บเงินได้ก็กลับไปลงทุนตั้งร้านของตนเอง ข้อมูลที่ทราบนั้นได้จากการบอกกล่าวของผู้รับการฝึกที่มีการติดต่อกับสถาบันฯ โดยตรง แต่ยังไม่มีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจังจากสถาบันฯ

2) **ทางอ้อม** การที่ผู้รับการฝึกส่วนใหญ่มาจากชนบทยากจน เมื่อจบการฝึกแล้วสามารถมีงานทำและมีรายได้ส่งกลับให้ครอบครัว ก็เป็นการลดปัญหาการว่างงานและเพิ่มรายได้ให้กับชนบท

4.2 การฝึกอาชีพช่างในชนบท สถาบันฯ เริ่มออกฝึกอาชีพช่างชนบทเมื่อประมาณปี 2530 เพื่อ

สนับสนุนโครงการส่งเสริมการมีงานทำครบวงจร โครงการอีสานเขียวและโครงการฝึกอาชีพเพื่อความมั่นคง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชนบทสามารถช่วยตัวเองได้ในด้านช่าง และยังสามารถนำไปประกอบอาชีพเป็นอาชีพเสริมหรืออาชีพหลักได้

ทั้งนี้ก็เนื่องจากผลของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะที่ผ่านมา ส่งผลให้ชาวชนบทมีถนนหนทางที่ดีขึ้น มีไฟฟ้าใช้ มีการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า น้ำประปา มีการใช้รถไถนาแทนควาย มีการใช้เครื่องสูบน้ำแทนกังหันลม รถจักรยานยนต์ เป็นต้น ความเจริญดังกล่าวนี้เข้าสู่หมู่บ้านชนบทรวดเร็วมาก ชาวบ้านไม่มีความรู้ในการซ่อมแซมอุปกรณ์ดังกล่าว เมื่อเกิดชำรุดเสียหาย เช่น เครื่องรถไถนาเมื่อเกิดชำรุดต้องนำเข้าไปซ่อมในตัวเมือง ซึ่งต้องใช้เวลาในการเดินทางและบางครั้งยังถูกโกงราคาค่าซ่อม โครงการฝึกอาชีพช่างในชนบทจึงเป็นการช่วยให้ชาวชนบทสามารถช่วยตัวเองได้ทางด้านช่าง ซึ่งเป็นการซ่อมบำรุงรักษาชิ้นพื้นฐานตามความจำเป็น

หลักสูตรการฝึกอบรม 42-60 ชั่วโมง ระยะเวลาดำเนินการ 5-9 วัน โดยรับฝึกอบรมรุ่นละ 16-24 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น การฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติ 80% ทฤษฎี 20% ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรจะได้รับวุฒิบัตร การฝึกอบรมจะเป็นการเคลื่อนที่เข้าไปฝึกในชนบท ตามความจำเป็นของพื้นที่ที่ขอไป สำหรับต่างจังหวัด กำหนดผู้ใหญ่บ้าน หรือพัฒนาการจะทำเรื่องผ่านไปที่สำนักงานแรงงานจังหวัด และสำนักงานแรงงานจังหวัดจะเป็นผู้ประสานงานกับสถาบันฯ เพื่อจัดทำแผนการฝึกและดำเนินการตามขบวนการฝึกอบรม

ตั้งแต่ปี 2530-2535 มีผู้เข้าฝึกอาชีพช่างชนบท จำนวน 8,422 คน จาก 10 สาขาช่าง ประมาณ 520 รุ่น ซึ่งผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรจำนวน 7,397 คน หรือร้อยละ 87.83 (ตารางที่ 5)

การฝึกอาชีพช่างในชนบท เป็นหลักสูตรที่ได้รับความนิยมสูงมาก เพราะผู้ผ่านการการฝึกอบรมอย่างน้อยก็สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ทางด้านช่าง

สำหรับเยาวชนที่ผ่านการฝึกอบรมก็สามารถนำความรู้ไปใช้ในการสมัครงาน มีบางหมู่บ้านที่สามารถรวมกลุ่มตั้งเป็นศูนย์ช่างประจำหมู่บ้านได้ เช่น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน บ้านหนองคู อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

อย่างไรก็ตามสถาบันฯ ก็ยังไม่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการฝึกอาชีพช่างในชนบทอย่างจริงจัง จึงยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

5. บทบาทของญี่ปุ่นในการพัฒนาชนบท

สถาบันพัฒนาฝีมือคือแรงงานฯ ขอนแก่น ได้รับความช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากรัฐบาลญี่ปุ่น เพื่อก่อสร้างอาคารสถาบัน ฝึกงาน หอพักเครื่องจักรอุปกรณ์พร้อมทั้งความช่วยเหลือทางวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และทุนอุดหนุนตั้งแต่ปี 2520 เป็นเงิน 156 ล้านบาท

ต่อมาเมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2527 รัฐบาลญี่ปุ่นได้ส่งคณะประเมินผล เพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ขอนแก่น และพิจารณาเพิ่มเติมความช่วยเหลืออีกเป็นมูลค่าประมาณ 3 ล้านบาท ในปี 2528 ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำโครงการฝึกอาชีพเคลื่อนที่ การซ่อมแซมการสับเปลี่ยนเครื่องจักรอุปกรณ์การฝึกให้ทันสมัยยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Mr. นาดามูระ ทูตแรงงานญี่ปุ่นในขณะนั้นยังได้ติดต่อประสานงานกับ บริษัท โตโยต้าประเทศไทย จำกัด บริษัท สยามกลการนิสสัน และบริษัท ไทยอีโนบริจากรถยนต์และเครื่องจักรเป็นมูลค่ากว่าสี่แสนบาท โดยเรียกโครงการนี้ว่า **Aftercare Mission 1**

ในเดือนพฤษภาคม 2534 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ขอนแก่น ได้เสนอขอความช่วยเหลือไปยังรัฐบาลญี่ปุ่น พร้อมรายละเอียดวัตถุประสงค์ต่าง ๆ รัฐบาลญี่ปุ่นจึงได้ส่งคณะ Second Aftercare Programme 2 มาศึกษาความต้องการและหารือที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ขอนแก่น และได้ลงนามในสัญญาให้

ความช่วยเหลือระหว่าง 29 ตุลาคม - 4 พฤศจิกายน 2534 โดยแบ่งความช่วยเหลือออกเป็น

1. วัสดุครุภัณฑ์ (Equipment) 47 รายการ
2. ผู้เชี่ยวชาญ ระยะสั้น (Short-Term) ในสาขาเครื่องจักรกล 1 คน และสาขาช่างยนต์ 1 คน
3. ทุนอุดหนุนสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับบริการที่ประเทศญี่ปุ่น 1 คน ระยะเวลา 2-3 สัปดาห์

ผลจากความช่วยเหลือของรัฐบาลญี่ปุ่น ทำให้รัฐบาลไทยสามารถก่อตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่จังหวัดขอนแก่นประสบผลสำเร็จ และเป็นสถาบันที่มีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่สุด สามารถฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับเยาวชนและกำลังแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและยังได้ช่วยเหลือในการพัฒนาชนบทดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

6. ปัญหาและอุปสรรค

6.1 การปรับหลักสูตรการฝึกอบรม

เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบันฯ เป็นหลักสูตรระยะสั้นและจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงต้องมีความยืดหยุ่นพอสมควร แต่ปรากฏว่าสถาบันฯ ยังคงใช้หลักสูตรเดิมสาขาช่างที่มีมาแต่เดิมเมื่อ 14 ปีที่แล้ว มีเพิ่มเติมมาบ้างเพียง 3 สาขาช่าง คือ ช่างเขียนจักรอุตสาหกรรม ช่างเขียนแบบเครื่องกลและช่างอะลูมิเนียม ส่วนสาขาช่างที่อยู่ในกลุ่มของงานก่อสร้างมีผู้สนใจน้อยและเกือบไม่มีผู้รับการฝึก แต่บางสาขามีผู้สนใจมาก เช่น ช่างยนต์และช่างกล จึงเห็นควรที่จะต้องมีการทบทวนหลักสูตรการฝึกอบรมใหม่ โดยการศึกษาวิจัยสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานอย่างจริงจังเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

6.2 งบประมาณการฝึกอบรม

เนื่องจากการฝึกส่วนใหญ่มาจากชนบทและยากจน ปรากฏว่ามีถึง 12% โดยเฉลี่ยที่ต้องออกกระหว่างการฝึกอบรม เพราะไม่มีเงินซื้ออาหารรับประทานและค่าใช้จ่ายส่วนตัว สถาบันฯ ควรจะดำเนินการจัดหาทุนมาสนับสนุน

ในส่วนนี้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้กับเยาวชนชนบทที่ยากจน

6.3 บุคลากร บุคลากรผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมประกอบด้วยนักวิชาการฝึกอาชีพและครูฝึกฝีมือแรงงาน การฝึกของสถาบันฯ เน้นทักษะและความชำนาญงานครูฝึกฝีมือแรงงานจึงต้องเป็นผู้มีประสบการณ์สูง รวมถึงนักวิชาการฝึกอาชีพที่จบมาทางด้านช่างโดยเฉพาะ แต่เนื่องจากผลตอบแทนของเงินเดือนตามอัตราของทางราชการไม่เป็นสิ่งจูงใจ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรดังกล่าว จึงทำให้การฝึกอบรมของสถาบันฯ ทั้งหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและโครงการฝึกอาชีพช่างในชนบทประสบปัญหา ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพื้นที่และหน่วยงานที่ขอมาได้ครบถ้วน

6.4 วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม เกือบทั้งหมดได้มาจากความช่วยเหลือของรัฐบาลญี่ปุ่น ซึ่งเมื่อ 14 ปีที่แล้วนับว่าทันสมัย แต่ปัจจุบันนี้บางชิ้นส่วนก็ใช้การไม่ได้ โดยเฉพาะเมื่ออุปกรณ์การฝึกเหล่านี้เกิดชำรุดเสียหายการซ่อมต้องนำเข้าจากประเทศญี่ปุ่นซึ่งราคาแพง และบางชิ้นญี่ปุ่นก็เลิกผลิตแล้วทำให้ประสบปัญหาในการใช้งาน แม้ว่าญี่ปุ่นจะให้ความช่วยเหลือเป็นระยะ แต่ก็ไม่ได้ทั้งหมดตามที่ขอ

เนื่องจากงบประมาณจำกัดและดังที่กล่าวแล้วว่าบางชิ้นส่วนญี่ปุ่นก็เลิกผลิตแล้วจึงเห็น ควรที่รัฐบาลไทยจะต้องรับผิดชอบจัดสรรงบประมาณวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมให้เพียงพอและสอดคล้องกับสภาวะการณ์

6.5 การติดตามและประเมินผล ลักษณะ

การฝึกอบรมทางด้านช่างของสถาบันฯ จะเน้นคุณภาพเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงานหรือการฝึกอาชีพช่างในชนบท ดังนั้นจำนวนผู้รับการฝึกจึงถูกจำกัด แม้กระนั้นก็ตามก็ควรจะต้องมีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงและวางแผนงานต่อไปในอนาคตที่ผ่านมาสถาบันฯ ยังไม่ได้ดำเนินการในเรื่องการติดตามและประเมินผลอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม และเห็นว่าหากมีการประเมินผล ควรจะได้มีการประเมินผลในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม บุคลากรที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม ผู้รับการฝึกที่ผ่านการอบรมแล้ว รวมถึงสถานประกอบการที่เป็นผู้ใช้บริการของสถาบันฯ ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สถาบันฯ ได้ปรับปรุงศักยภาพของตนเอง เพื่อที่จะเอื้อประโยชน์ทั้งในเมืองและชนบทอย่างแท้จริง



ภาคผนวก

สำนักหอสมุด

ตารางที่ 1 สรุปผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ปี ระหว่างปี 2530-2535

(หน่วยละ : คน)

กิจกรรม	ปี 2530		ปี 2531		ปี 2532		ปี 2533		ปี 2534		ปี 2535	
	เป้า หมาย	ผล งาน	เป้า หมาย	ผล งาน	เป้า หมาย	ผล งาน	เป้า หมาย	ผล งาน	เป้า หมาย	ผล งาน	เป้า หมาย	ผล งาน
1. ฝึกเตรียมเข้าทำงาน												
- ฝึกในสถาบันฯ	518	569	460	528	580	634	586	683	650	747	750	752
- ฝึกนอกสถาบันฯ	415	475	440	455	440	489	520	606	600	670	-	641
2. ฝึกยกระดับฝีมือช่าง	117	490	350	419	620	668	400	683	400	601	550	600
3. ส่งเสริมการฝึกใน กิจการและฝึกพิเศษ	170	6,375	300	997	1,090	1,615	800	1,210	1,800	1,936	1,380	1,635
4. ฝึกอาชีพช่างในชนบท	200	1,615	180	687	360	1,193	665	1,031	660	1,577	700	1,278
5. ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือช่างและ ทดสอบพิเศษ	50	116	50	164	65	270	100	158	100	704	250	258
6. แข่งขันฝีมือช่าง	60	229	-	-	250	357	-	-	200	279	-	42
รวม	1,530	9,869	1,780	3,248	3,405	5,226	3,071	4,371	4,410	6,514	3,630	5,206
รวม	เป้าหมาย 2530-2535 = 25,058 คน						ผลงาน ปี 2530-2535 = 27,202 คน					

ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ขอนแก่น

ตารางที่ 2 หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

สาขาช่าง	วุฒิการศึกษา ขั้นต่ำ	ระยะเวลาการฝึก	
		ฝึกในสถาบัน	ฝึกในกิจการ
1. ช่างไม้ก่อสร้าง	ป.6	6 เดือน	2 เดือน
2. ช่างไม้เครื่องเขียน	ป.6	6 เดือน	2 เดือน
3. ช่างปูนเทคนิค	ป.6	6 เดือน	2 เดือน
4. ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์	ป.6	6 เดือน	2 เดือน
5. ช่างรถยนต์	ป.6	6 เดือน	2 เดือน
6. ช่างกลการเกษตร	ป.6	6 เดือน	2 เดือน
7. ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	ป.6	6 เดือน	2 เดือน
8. ช่างท่อประปาและสุขภัณฑ์	ป.6	6 เดือน	2 เดือน
9. ช่างกลึงโลหะ	ม.3	6 เดือน	2 เดือน
10. ช่างปรับแต่งโลหะ	ม.3	6 เดือน	2 เดือน
11. ช่างเครื่องมือกล	ม.3	6 เดือน	2 เดือน
12. ช่างไฟฟ้า	ม.3	6 เดือน	2 เดือน
13. ช่างวิทยุและโทรทัศน์	ม.3	6 เดือน	2 เดือน
14. ช่างเครื่องทำความเย็น และปรับอากาศ	ม.3	6 เดือน	2 เดือน
15. ช่างเขียนแบบเครื่องกล	ม.3	10 เดือน	4 เดือน
16. ช่างเขียนแบบสถาปัตยกรรม	ม.3	10 เดือน	4 เดือน
17. ช่างสี (อาคาร-เครื่องเรือน)	ม.3	3 เดือน	2 เดือน
18. ช่างเขียนจักรอุตสาหกรรม	ป.6	3 เดือน	2 เดือน
19. ช่างกระจก-อะลูมิเนียม	ป.6	3 เดือน	2 เดือน

ตารางที่ 3 สถิติผู้เข้ารับการฝึก หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานระหว่างปี 2522-2535

พ.ศ.	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนผู้เข้าฝึก	จำนวนผู้จบฝึก	จำนวนผู้ไม่ผ่านการฝึก (ไม่จบฝึก)
2522	1,843	199	167	32
2523	1,288	416	339	77
2524	922	490	409	81
2525	1,013	480	399	81
2526	1,203	519	418	101
2527	1,284	502	428	74
2528	1,804	574	475	99
2529	1,440	565	469	96
2530	1,437	569	475	94
2531	1,171	528	455	73
2532	1,257	634	489	145
2533	1,198	683	552	131
2534	1,178	747	620	127
2535	1,218	752	595	157
รวม	18,256	7,658(100%)	6,290(82.14%)	1,368(17.86%)

ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ขอนแก่น

ตารางที่ 4 หน่วยงานที่ส่งผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานระหว่างปี 2530-2535

ลำดับ ที่	หน่วยงาน/จังหวัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)					
		ปี 2530	ปี 2531	ปี 2532	ปี 2533	ปี 2534	ปี 2535
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ขอนแก่น	294	349	327	313	330	487
2	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น	-	-	-	11	25	25
3	สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ	27	20	-	10	23	24
4	สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม	14	6	10	15	24	16
5	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี	7	7	15	14	20	23
6	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย	3	5	-	13	29	13
7	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร	15	9	-	32	28	29
8	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม	8	6	5	12	25	22
9	สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย	5	4	22	20	27	13
10	สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์	17	8	-	28	31	20
11	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลฯ	8	6	1	-	3	-
12	สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์	14	4	-	1	3	-
13	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา	43	24	12	-	3	-
14	สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ	7	-	1	-	3	-
15	สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร	7	1	1	-	4	-
16	สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร	11	8	4	-	3	-
17	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์	10	3	2	1	3	-
18	สำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	14	6	4	2	3	-
19	ทหารกองหนุนปลดประจำการ	18	16	16	14	19	18
20	สำนักงานปฏิรูปที่ดิน จังหวัดขอนแก่น	3	6	4	13	9	7
21	โครงการพัฒนาอาชีพเพื่อความมั่นคง จังหวัดเลย	11	13	7	-	-	-
22	โครงการพัฒนาอาชีพเพื่อความมั่นคง จังหวัดมุกดาหาร	5	5	3	-	-	-
23	องค์การกุศลเฟรล เอส บัด	12	14	-	4	7	6
24	บุตรอาสาภัยพิบัติดินแดน	9	8	10	5	10	5
25	อุตสาหกรรม จังหวัดอุดรธานี	4	-	-	-	-	-
26	โครงการห้วยหลวง จังหวัดอุดรธานี	3	-	-	-	-	-
27	องค์การนานาชาติ (แพลน) มหาสารคาม	-	-	95	82	48	22

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน/จังหวัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)					
		ปี 2530	ปี 2531	ปี 2532	ปี 2533	ปี 2534	ปี 2535
28	องค์การนานาชาติเพื่อร่วมพัฒนา จังหวัดขอนแก่น	-	-	1	39	64	22
29	โครงการ กชช. 6 จังหวัด กาฬสินธุ์, ขอนแก่น, ชัยภูมิ, สกลนคร, หนองคาย และบุรีรัมย์	-	-	92	46	-	-
30	โครงการเร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	2	-	-	-
31	นิคมพัฒนาเยาวชนโรดรีขอนแก่น	-	-	-	8	3	-
รวม		569	528	634	683	747	752

ตารางที่ 5 ผลการฝึกอาชีพช่างในชนบทระหว่างปี 2530-2535

ลำดับ ที่	สาขาช่าง	ปี 2530		ปี 2531		ปี 2532		ปี 2533		ปี 2534		ปี 2535		รวม 2530-2535	
		เข้าฝึก	จบฝึก	เข้าฝึก	จบฝึก	เข้าฝึก	จบฝึก	เข้าฝึก	จบฝึก	เข้าฝึก	จบฝึก	เข้าฝึก	จบฝึก	เข้าฝึก	จบฝึก
1	ช่างซ่อมรถยนต์	204	188	24	24	-	-	-	-	-	-	-	-	228	212
2	ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร	372	336	183	178	223	218	153	137	209	192	207	176	1,347	1,237
3	ช่างซ่อมเครื่องเล็กเพื่อการเกษตร	324	300	249	221	394	346	305	271	421	379	216	185	1,909	1,702
4	ช่างปั้นปูนอิฐบล็อก														
5	(ช่างทำแบบพิมพ์อิฐบล็อก) (ช่างสังกะสีและบัดกรีโลหะ (ช่างทำรางน้ำฝน)	103	92	-	-	54	49	10	10	87	80	17	13	271	244
6	ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าในครัวเรือน	128	85	129	72	117	132	116	88	134	101	154	117	838	595
7	ช่างไม้ก่อสร้าง	143	130	-	-	171	164	340	310	396	341	268	242	1,318	1,187
8	ช่างท่อประปา	186	149	59	51	-	-	36	30	98	94	175	157	554	481
9	ช่างก่ออิฐฉาบปูน (ช่างปูนก่อสราง)	75	65	24	23	17	17	23	17	79	57	22	22	240	201
10	ช่างทำชุดม้านั่งปูน (ช่างปูนเทคนิค)	-	-	-	-	24	21	90	83	382	346	196	164	692	614
11	ช่างเชื่อมเหล็กดัด	55	55	17	17	113	105	28	26	36	30	131	123	380	356
12	ช่างเชื่อมไฟฟ้าเบื้องต้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	104	97	104	97
13	ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	25	23	-	-	-	-	-	-	-	-	19	18	44	41
14	ช่างปูกระเบื้อง	-	-	-	-	168	141	109	95	76	68	126	108	479	412
		-	-	-	-	-	-	-	-	18	18	-	-	18	18
	รวม	1,615	1,423	685	586	1,341	1,193	1,210	1,067	1,936	1,706	1,635	1,422	8,422	7,397

ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนจังหวัดขอนแก่น)

หมายเหตุ : ปี 2530-2532 สักในชนบท 17 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

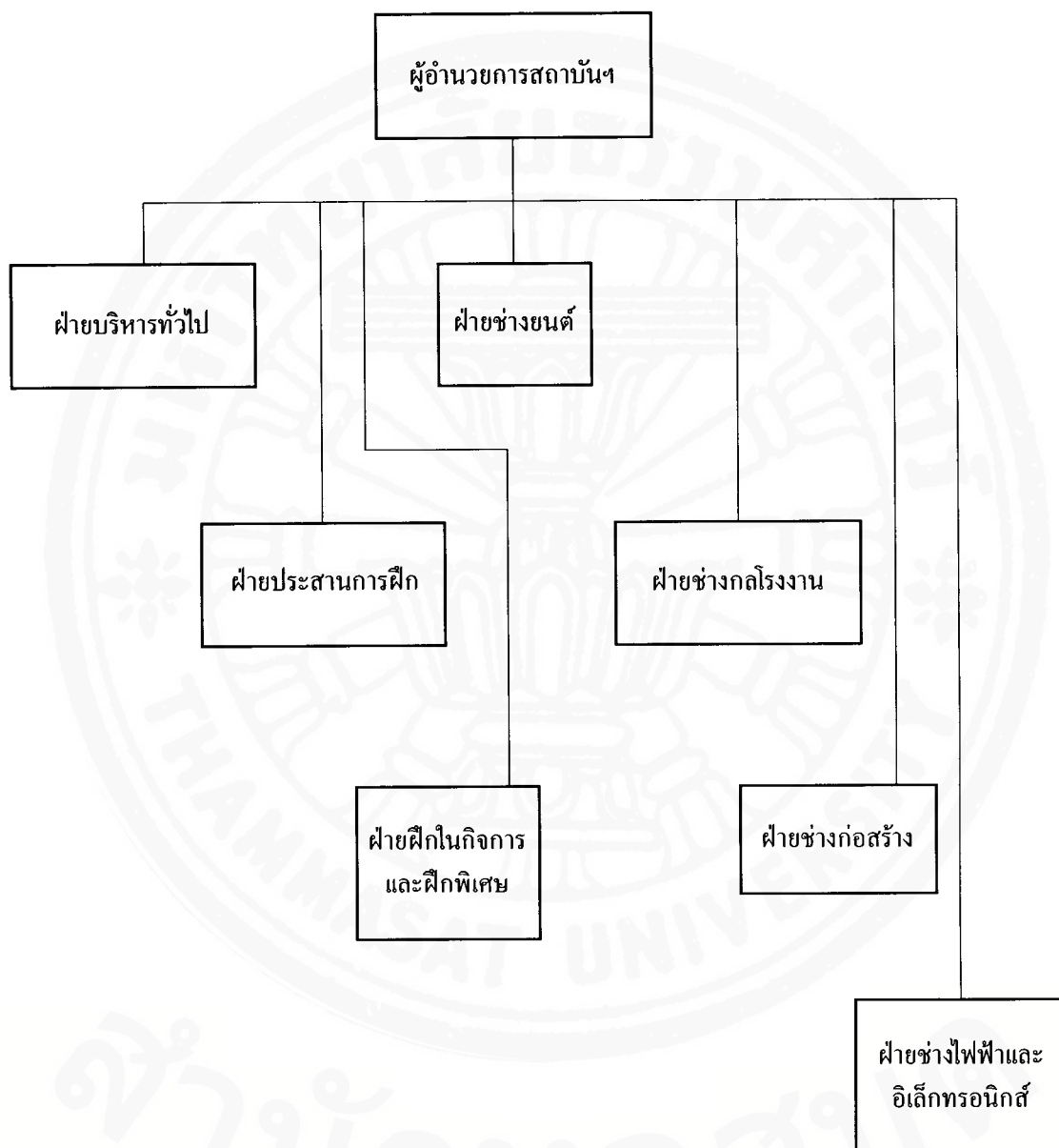
ปี 2533-2535 สักในชนบท 9 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2530-2532 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดขอนแก่น)

ลำดับที่	หมวดรายจ่าย	ปี 2530	ปี 2531	ปี 2532
1	หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	4,123,800	4,449,000	4,743,600
2	หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ	2,865,300	3,064,500	4,175,100
	- ค่าตอบแทน	242,600	265,100	333,200
	- ค่าใช้สอย	420,100	366,000	623,000
	- ค่าวัสดุ	2,202,600	2,433,400	3,218,900
3	หมวดค่าสาธารณูปโภค	970,900	1,080,700	803,400
4	หมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	20,600	44,600	-
รวม		7,980,600	8,638,800	9,722,100

ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขอนแก่น

แผนภูมิการบริหารงาน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนจังหวัดขอนแก่น)



อัตรากำลัง

- ข้าราชการ	56	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	62	อัตรา
รวม	118	อัตรา

สรุปอัตรากำลัง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ขอนแก่น
ปีงบประมาณ 2536

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน	อัตราว่าง
	ข้าราชการ		
1	ผู้อำนวยการ (เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 8)	1	-
2	เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 7	6	-
3	เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 6	10	1
4	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	1	-
5	นักวิชาการฝึกอาชีพ 3-5	12	6
6	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 4	1	-
7	นักวิชาการเงินและบัญชี 3-5	1	-
8	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 3-5	1	-
9	เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4	1	-
10	เจ้าพนักงานฝึกอาชีพ 2-4	2	-
11	เจ้าหน้าที่ฝึกอาชีพ 1-3	1	-
12	เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3	4	-
13	เจ้าหน้าที่พัสดุ 1-3	4	-
14	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1-3	2	-
15	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3	1	-
16	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา 1-3	1	-
	รวม	49	7
	ลูกจ้างประจำ		
1	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 4	31	2
2	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 3	1	-
3	พนักงานขับรถยนต์	3	-
4	นักการภารโรง	12	-
5	ยามรักษาการณ์	8	-
6	พนักงานรับโทรศัพท์	1	1
7	แม่บ้าน	1	-
8	คนงาน	1	-
9	คนสวน	1	-
	รวม	59	3

บรรณานุกรม

1. กระทรวงมหาดไทย กรมแรงงาน. 2534. สรุปลโครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่น. เอกสารโรเนียว
2. กระทรวงมหาดไทย กรมแรงงาน. 2533. เอกสารสรุปผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ปี 2530-2532 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดขอนแก่น)
3. กระทรวงมหาดไทย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2536. เอกสารสรุปผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ปี 2533-2535 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จังหวัดขอนแก่น)
4. กรมแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2519. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน : แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมระยะที่ 4 (2520-2524). เอกสารโรเนียว