

การวางแผนและพัฒนาระบบการฝึกวิชาชีพ ทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ

การที่ชาติจะอยู่รอดได้นั้น รัฐบาลต้องดำเนินนโยบายด้านความมั่นคงโดยการวางแผนทางยุทธศาสตร์ในการที่จะรักษาผลประโยชน์ของชาติเอาไว้ให้ได้ด้วยการอาศัยเครื่องมือช่วยนั่นก็คือพลังอำนาจแห่งชาติ ได้แก่ พลังอำนาจทางการเมือง พลังอำนาจทางเศรษฐกิจ พลังอำนาจทางสังคมจิตวิทยา พลังอำนาจทางการทหารและพลังอำนาจทางสารสนเทศ ซึ่งพลังอำนาจทางเศรษฐกิจถือเป็นฐานของพลังอำนาจทั้งหมดโดยเฉพาอย่างยิ่งต่อพลังอำนาจทางทหารชาติใดก็ตามที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจสูงชาตินั้นย่อมมีเสถียรภาพและศักยภาพทางทหารสูงตามไปด้วยเสมอ กองทัพบกเป็นหน่วยงานหลักของกระทรวงกลาโหมซึ่งขับเคลื่อนพลังอำนาจทางการทหาร การที่กองทัพบกจะมีศักยภาพทางทหารที่สูงได้นั้นนอกจากอาวุธยุทธโศปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพสูงยังต้องประกอบไปด้วยกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการรบ การปฏิบัติการรบ การสนับสนุนการรบและการสนับสนุนการช่วยรบ ที่จะต้องประสานสอดคล้องกันได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ทหารกองประจำการนับเป็นฟันเฟืองหลักตัวสุดท้ายในการหมุนวงล้อแห่งพลังอำนาจทางทหารให้เป็นพลังอำนาจกำลังรบที่มีตัวตนและมีความสมบูรณ์อย่างแท้จริง ทหารกองประจำการมาจากการเรียกเกณฑ์ทหารกองเกินตามกฎหมายกำหนดเพื่อคัดเลือกเข้ากองประจำการแล้วส่งไปประจำการยังหน่วยทหารทั่วประเทศ โดยจะทำการฝึกตามระเบียบหลักสูตรการฝึกทหารใหม่เป็นเวลา 10 สัปดาห์ ณ หน่วยฝึกทหารใหม่ หลังจากนั้นก็จะแยกย้ายไปประจำการตามกองร้อย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในกองทัพต่อไป การรับราชการทหารเป็นประโยชน์ต่อตนเอง คือ ได้รับการฝึกให้เป็นผู้มีระเบียบ วินัย มีความกล้าหาญ มีความอดทนต่อความยากลำบาก อันจะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อต่อสู้กับความยากลำบากและจะทำให้เกิดความมานะพยายามไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคต่างๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อผู้อื่น ทำให้เป็นคนมีน้ำใจโอบอ้อมอารี เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรักในหมู่คณะ รู้จักเสริมสร้างความสามัคคี การที่มีโอกาสได้เข้าไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารนั้น นอกจากจะได้มีโอกาสฝึกอบรมตามระเบียบของการรับราชการทหารแล้วบางคนยังได้มีความรู้ และ ประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ อันจะเป็นประโยชน์ในด้านการประกอบอาชีพ

ของตนในภายหน้า เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างไม้ ช่างปูน ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ฯลฯ นอกจากนั้นผู้ที่ผ่านการรับราชการทหารมาแล้ว เมื่อไปสมัครทำงานด้านการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม มักจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการรับราชการทหาร¹ ตลอดเวลาที่ทหารกองประจำการปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้นมีจุดแข็งคือระเบียบวินัย ซึ่งทำให้สามารถตอบสนองภารกิจที่ได้รับมอบอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา และเมื่อกำลังพลเหล่านั้นปลดประจำการไปแล้วจะกลับไปใช้ชีวิตและประกอบอาชีพตามภูมิลำเนาเดิม พลังอำนาจทางการทหารของกำลังพลเหล่านั้นจะแปรเปลี่ยนไปเป็นพลังอำนาจทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง โดยปัจจุบันทหารกองประจำการจะได้รับการฝึกอาชีพก่อนปลดประจำการตามที่ตลาดแรงงานต้องการแต่ยังขาดการวางแผนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพทำให้กำลังพลเหล่านั้นไม่สามารถดึงเอาศักยภาพและจุดแข็งที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มที่

ความหมายการฝึกอาชีพณรงค์ สุคนธเคหา ได้ให้ความหมายการฝึกอาชีพหมายถึงการฝึกเพื่อเพิ่มความรู้และความถนัด (Aptitudes) ความชำนาญงาน (Skills) และความสามารถ (Abilities) ของพนักงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรง (Operative Employees) กระทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกในขณะที่ปฏิบัติงาน (On-the-job Training)
2. การฝึกจำลองแบบ (Vestibule Training)
3. การฝึกช่างลูกมือ (Apprenticeship Training)
4. การฝึกงานภาคปฏิบัติ (Internship Training)
5. การฝึกเพื่อเปลี่ยนอาชีพหรือระดับฝีมือ (Retraining or Upgrading Training)
6. การฝึกหลักสูตรเร่งรัด (Accelerated Training)

โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกอาชีพพระยะสั้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพที่สอดคล้องตามความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และได้ปริมาณเพียงพอตามสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเหมาะสมอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างระบบ และกลไกการประสานงานการฝึกอาชีพพระยะสั้นให้ครบวงจร ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการฝึกอาชีพพระยะสั้น สำหรับหลักการในการฝึกอาชีพพระยะสั้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1. การจัดการฝึกจะต้องมีเป้าหมายทั้งด้านความรู้และทักษะที่ผู้ได้รับการฝึกพึงได้รับอย่างชัดเจนหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว
2. การจัดการฝึกต้องจัดให้ครบวงจร กล่าวคือจะต้องคำนึงถึงความเป็นได้สูงในการมีงานทำ
3. การจัดการฝึกอาชีพพระยะสั้นต้องมีลักษณะยืดหยุ่น ดัดแปลง และปรับปรุงได้เสมอ มีความคล่องตัวสูง และเน้นให้ได้ความรู้ โดยเฉพาะทักษะซึ่งเป็นผลของการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น
4. การจัดการฝึกอาชีพพระยะสั้นต้องมีมาตรการเบื้องต้นในการควบคุมคุณภาพด้านทักษะและความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกโดยหน่วยงานที่จัดการฝึกอาชีพพระยะสั้น
5. การให้บริการฝึกอาชีพพระยะสั้นจะต้องคำนึงถึงผู้ไม่มีงานทำเป็นกลุ่มเป้าหมายอันดับแรก
6. ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการจัดการฝึกอาชีพพระยะสั้นเพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค²

ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ในปีหนึ่งๆ จะมีชายไทยจากทั่วประเทศเข้ามารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้รับการฝึกวิชาทหารให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อการป้องกันประเทศ ในทางปฏิบัตินอกจากจะได้รับการฝึกวิชาทหารแล้ว กองทัพบกยังได้ส่งเสริมให้หน่วยต่างๆ ได้ฝึกอบรมวิชาชีพตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นเท่าที่สิ่งอำนวยความสะดวก และงบประมาณของหน่วยที่มีอยู่อย่างจำกัดให้แก่ทหารกองประจำการ

ด้วยความมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้ทหารกองประจำการมีความรู้ในวิชาชีพเมื่อปลดจากประจำการเป็นกองหนุนแล้วตามสมควร เพื่อให้ทุกหน่วยในกองทัพยกดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการได้อย่างทั่วถึง และเป็นแนวทางเดียวกัน กองทัพบกจึงได้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการขึ้น ตามคำสั่งกองทัพบกที่ 366/2518 ลง 22 มี.ค. 18 โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ ดังนี้คือ ให้ทหารกองประจำการมีความรู้วิชาชีพในระหว่างรับราชการ และเป็นพลเมืองดี มีการประกอบสัมมาอาชีพโดยเหมาะสมเมื่อปลดเป็นทหารกองหนุนแล้ว ซึ่งจะเป็นผลดีในอนาคตให้หน่วยทหารได้ใช้ที่ดินของกองทัพบกให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยในระยะเริ่มแรก และหากมีการดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง ก็ย่อมเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นส่วนรวมเพื่อเป็นการจูงใจพลเมืองให้เกิดความนิยมในการเข้ารับราชการทหารยิ่งขึ้นเพื่อให้หน่วยทหารได้ใช้กำลังพล เวลา และยุทธโศปกรณ์เท่าที่มีตามอัตราของหน่วยให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าส่งเสริมความเข้าใจอันดี ความร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกับส่วนราชการนอกกระทรวงกลาโหมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการเป็นเรื่องใหญ่ และกว้างขวาง การดำเนินการให้บังเกิดผลเต็มที่นั้น กองทัพบกจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยเหนือ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ทำการฝึกอบรมให้กับกำลังพล จะต้องได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพบางสาขาจากหน่วยเหนือ หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำหน้าที่ผู้อำนวยการฝึก และเจ้าหน้าที่ผู้ฝึกสอนของหน่วย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในขั้นต้นได้กำหนดหลักเกณฑ์การสนับสนุนไว้ดังนี้คือเมื่อกองทัพบกยังมิได้รับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ ให้พิจารณาดำเนินการโดยใช้สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และยุทธโศปกรณ์ของหน่วยเท่าที่มีอยู่ในอัตราให้เกิดประโยชน์สูงสุดการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทัพบก ให้กระทำเท่าที่จำเป็นโดยแท้จริง และประหยัดที่สุดเมื่อกองทัพบกได้รับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือแล้วให้กรมยุทธการทหารบก และ กรมยุทธศึกษาทหารบก ประสานกับกรมยุทธการทหาร และหน่วยขึ้นตรงกองทัพบกที่เกี่ยวข้องตามลำดับ เกี่ยวกับการจัดทำโครงการความต้องการ และรายละเอียดในการดำเนินการ แล้วรายงานให้กองทัพบกทราบ และเพื่อเป็นการเสริมการฝึกอบรม ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ยังคงให้พิจารณาใช้สิ่งอำนวยความสะดวก และยุทธโศปกรณ์ตามอัตราของหน่วยให้เกิด

ประโยชน์สูงสุด และให้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเท่าที่จำเป็น และอย่างประหยัดที่สุด โดยกำหนดขอบเขตสาขาวิชาชีพในการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เกษตรกรรมทุกประเภทที่เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงที่ตั้งหน่วยทหาร และ/หรือ ภูมิลำเนาของทหารที่เข้ารับการฝึกอบรม
2. หัตถกรรมทุกประเภทที่เหมาะสมกับท้องถิ่น พิจารณาถึงที่ตั้งหน่วยทหาร และ/หรือ ภูมิลำเนาของทหารที่เข้ารับการฝึกอบรม
3. ช่างฝีมือ
4. วิชาชีพอื่น ๆ

ซึ่งได้มอบหมายให้หน่วยต่างๆ จัดการฝึกอบรมดังนี้หน่วยระดับกองพันหรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่งตั้งนายทหารยศ ร.อ.- พ.ท. จำนวน 1 นาย เป็นผู้อำนวยการฝึกอบรม และให้มีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝึกอบรมและครูได้ตามความจำเป็น สำหรับในพื้นที่ซึ่งเป็นที่ตั้งของหน่วยหลายๆ หน่วยให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดในพื้นที่นั้น พิจารณารวมการฝึกวิชาชีพต่างๆ เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับหลักการทางตำรา หรือทฤษฎีได้ตามความเหมาะสม สำหรับภาคปฏิบัติให้แยกดำเนินการในระดับกองพัน โดยแต่ละกองพันจัดพื้นที่เป็นแปลงทดลองเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ เพื่อให้กำลังพลที่เข้ารับการอบรมได้รับการฝึกทั้งทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ³

หลังจากกองทัพบกโดย กรมยุทธศึกษาทหารบก ได้รับผิดชอบการดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ตามคำสั่งกองทัพบก ที่ 366/2518 ลง 22 ก.ค.18มาโดยลำดับ ในปี 2530 ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาทหารกองประจำการขึ้นใหม่ ตามคำสั่งกองทัพบก ที่ 222/2530 ลง 3 มี.ค.30 เนื่องจากต้องการส่งเสริมให้หน่วยต่างๆ ได้ฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการให้มีความรู้ในวิชาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง จนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้ที่อ่านและเขียนหนังสือไม่ได้ ให้มีโอกาสศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับ ตามหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จของ

กระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย และเพื่อให้การดำเนินการทั้งสองลักษณะเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทหารกองประจำการดังนี้คือ ให้ทหารกองประจำการมีความรู้วิชาชีพในระหว่างรับราชการทหาร เมื่อปลดเป็นทหารกองหนุนแล้วจะมีความรู้ติดตัว สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศให้หน่วยทหารได้ใช้ที่ดินของกองทัพก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยในระยะเริ่มแรก และหากมีการดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง ก็ย่อมเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้เป็นส่วนรวมให้หน่วยได้ใช้กำลังพลและที่ดิน รวมทั้งยุทธโศปกรณ์เท่าที่มีตามอัตราของหน่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้ทหารกองประจำการมีใจรักหน่วย และจะเป็นการจูงใจประชาชนให้เกิดค่านิยมในการเข้ารับราชการทหารเพิ่มขึ้น เพื่อให้กำลังพลเกิดความสนใจในวิชาชีพต่างๆ และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว อีกทางหนึ่งด้วยส่งเสริมทหารกองประจำการที่อ่านหรือเขียนหนังสือไม่ได้ ให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจนจบการศึกษาภาคบังคับ ตามหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ของกระทรวงศึกษาธิการโดยมอบหมายให้หน่วยจัตนายทหาร นายสิบ ที่มีความรู้ในทางวิชาชีพของหน่วย และวิทยากรภายนอก ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ทำการฝึกอบรม และกำหนดขอบเขตดังนี้

1. เกษตรกรรมทุกประเภทที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ให้สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ หรือพัฒนาการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมให้ดีขึ้น
2. หัตถกรรมทุกประเภทที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น เพื่อพัฒนาวิธีการดำเนินการที่เหมาะสม และรู้จักนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาดำเนินการต่อไป
3. ช่างฝีมือ ตามหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพสาขาวิชาช่างของกองทัพก พ.ศ.2529 ซึ่งแยกเป็นรายวิชา ดังนี้
 - 3.1 หลักสูตรวิชาช่างเชื่อมโลหะ
 - 3.2 หลักสูตรวิชาช่างปูนและตัดเหล็ก
 - 3.3 หลักสูตรวิชาช่างไม้
 - 3.4 หลักสูตรวิชาช่างประปาและสุขภัณฑ์
 - 3.5 หลักสูตรวิชาช่างตัดผม

- 3.6 หลักสูตรวิชาช่างกลโรงงานเบื้องต้น
- 3.7 หลักสูตรวิชาช่างซ่อมตัวถังและพ่นสีรถยนต์
- 3.8 หลักสูตรวิชาช่างไฟฟ้าเบื้องต้น
4. การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่อนุญาตให้ใช้กับการเรียนการสอนในหน่วยทหาร
5. ส่งเสริมความรู้ให้แก่ทหารกองประจำการ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 5.1 หน้าที่พลเมืองดี และผู้นำท้องถิ่น
 - 5.2 จารีตประเพณี และวัฒนธรรมของชาติ
 - 5.3 การสงวนและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ
 - 5.4 การตลาดและการสหกรณ์
 - 5.5 กฎหมายทั่ว ๆ ไป

สำหรับการจัดหน่วยฝึกอบรม มอบหมายให้กองทัพภาคจัดทำแผนกำหนดการฝึกแบบรวมการ สำหรับหน่วยที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกันได้ตามความเหมาะสม ให้หน่วยระดับกองพันอิสระ หรือเทียบเท่าขึ้นไป จัดตั้งหน่วยฝึกอบรมได้ตามความจำเป็น และให้พิจารณาจัดตั้งสหกรณ์ขึ้นภายในหน่วยนั้นๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ทหารกองประจำการ ที่จะได้นำไปใช้เมื่อปลดเป็นกองหนุนแล้ว โดยให้ดำเนินการฝึกอบรมตั้งแต่จบการฝึกเป็นหน่วย หมู่ ตอน หมวด หรือการฝึกเป็นหน่วยเบื้องต้นไปแล้ว ให้สอดคล้องกับคำสั่งการฝึกประจำปีของกองทัพบกตามหลักสูตรวิชาซีพระยะ 4 สัปดาห์ สำหรับการเปิดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ให้ทำการเปิดสอนหลังจากการฝึกภาค หมู่ ตอน หมวด หรือการฝึกเป็นหน่วยเบื้องต้นแล้ว ภายในห้วงระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ให้หน่วยใช้สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และยุทธโศปกรณ์ที่มีอยู่เพื่อในการฝึกอบรมให้มากที่สุดรวมทั้งให้หน่วยพิจารณาแสวงความร่วมมือ และประโยชน์จากหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ คือ กรมอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนสารพัดช่าง ศูนย์ฝึกวิชาชีพ กรมการศึกษานอกโรงเรียน และหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อช่วยดำเนินการฝึกอบรมให้บังเกิดผลดีต่อทางราชการ และให้

กรมยุทธศึกษาทหารบก จัดทำเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้องแจกจ่ายหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการฝึกอบรม ซึ่งกองทัพบกได้กำชับให้หน่วยรับผิดชอบการฝึกยกระดับต่างๆ กวดขัน เพ่งเล็ง ให้ทหารได้รับความรู้ทั้งในภาคทฤษฎี และให้มีการปฏิบัติให้มากที่สุด ให้ผู้บังคับหน่วยระดับกองพันขึ้นไป ดำเนินการและกำกับดูแลการฝึกอบรมวิชาชีพให้บรรลุผลสูงสุดให้กรมยุทธศึกษาทหารบก กำกับดูแลการฝึกอบรมวิชาชีพของหน่วยต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย และให้กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ บรรดาคำสั่ง คำชี้แจง ที่ผ่านมาซึ่งไม่ขัดกับนโยบายตามคำสั่งในปี 2530 คงให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป⁴

ข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (บันทึกข้อตกลง ว่าด้วยความร่วมมือระหว่าง กระทรวงกลาโหม กับ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539) ได้พิจารณาประโยชน์ในการร่วมมือกันจัดการฝึกอาชีพแก่ทหารกองประจำการ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะในวิชาชีพและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้เมื่อปลดประจำการแล้ว รวมทั้งสามารถนำวุฒิบัตรรับรองผลการฝึกไปเทียบโอนผลการเรียนตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาได้ต่อไป ตลอดจนการจัดการจัดการฝึกอบรมแก่ทหารประจำการและครอบครัวด้วยทั้งสองกระทรวงมีความเห็นร่วมกัน ในการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. จัดฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสาขาช่างต่างๆ หลักสูตรละ 2 เดือน (320 ชั่วโมง) รวมทั้งมีการฝากฝึกในสถานประกอบการอีก 1 เดือน ให้แก่ทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการและครอบครัว
2. จัดฝึกอาชีพหลักสูตรยกระดับฝีมือในสาขาช่างต่างๆ หลักสูตรละ 60 ชั่วโมง แก่ผู้ที่มีพื้นฐานทางด้านช่างอยู่แล้ว
3. จัดฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน ให้แก่ทหารกองประจำการซึ่งทำหน้าที่ครูช่าง
4. จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ผู้ผ่านการฝึกหลักสูตรต่างๆ ขึ้นต้น

โดยที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รับผิดชอบในเรื่องหลักสูตรและวิทยากร งบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประเมินผลการ ฝึกอบรม และกระทรวงกลาโหม รับผิดชอบในเรื่องจัดหาผู้เข้ารับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่ กำหนดไว้จัดเตรียมสถานที่ฝึกอบรมจัดหาวัสดุอุปกรณ์สมทบตามความสามารถของเหล่าทัพ ดูแลทรัพย์สินของทางราชการ ที่กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม นำไปใช้ในการฝึกอบรม จัดยานพาหนะในการเดินทางสำหรับผู้เข้ารับการฝึก กรณีที่มีการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และในกรณีที่มีการฝากฝึกในสถาน ประกอบการ⁵ จากข้อตกลงที่ทั้งสองกระทรวงได้กระทำไว้ นับว่าเอื้อประโยชน์ในการ ดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการทุกเหล่าทัพ กองทัพบกซึ่งมีโครงการนี้ อยู่แล้ว หากมีการแสวงประโยชน์ แสวงความร่วมมือกับหน่วยงานของกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ย่อมเป็นหลักประกันว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม ในส่วนของกองทัพบกจะได้รับทั้งความรู้ ทักษะฝีมืออันเป็นที่ยอมรับในควมมี มาตรฐานสากล และที่สำคัญจะได้รับวุฒิบัตรรับรองการฝึกอบรมซึ่งจะเป็นใบรับรองที่สถาน ประกอบการต้องการ เมื่อนำไปแสดงประกอบการสมัครเข้าทำงานในโอกาสเมื่อปลดจาก ประจำการต่อไป

ข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับกองทัพบก เรื่อง การพัฒนา เยาวชนและทหาร ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับ กองทัพบก เรื่อง การพัฒนาเยาวชนและทหาร พ.ศ.2542 กระทรวงศึกษาธิการและ กองทัพบก ได้ตระหนักว่าการจัดการศึกษาเป็นการปูรากฐานการพัฒนาการเมืองและ การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การศึกษาเป็น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนา เยาวชนอันจะเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ซึ่งต้องได้รับการปลูกฝังทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม อีกทั้งควรจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับ ประชาชนโดยทั่วไป รวมทั้งทหารซึ่งมีหน้าที่พัฒนาบ้านเมืองและป้องกันประเทศ กระทรวงศึกษาธิการและกองทัพบกเชื่อมั่นว่าการประสานงานความร่วมมือระหว่าง องค์กรทั้งสอง ซึ่งรับผิดชอบในการพัฒนาเยาวชน และทหาร ให้เป็นพลังอำนาจของ

ชาติที่มีคุณภาพนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และได้กำหนดกิจกรรมความร่วมมือดังนี้

1. การดำเนินการโครงการต้านยาเสพติดในโรงเรียน อาทิ โครงการ “โรงเรียนสีขาว ครู ตำรวจ ทหาร ร่วมกันต้านยาเสพติด” ขอให้ฝ่ายทหารเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการของโรงเรียนทั่วประเทศ สำหรับโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงกับที่ตั้งหน่วยของกองทัพบก
2. การผลิตรายการโทรทัศน์และรายการวิทยุ เพื่อรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สื่อลามกอนาจาร การพนัน การทะเลาะวิวาท อาทิ ตามโครงการโรงเรียนสีขาว และโครงการฝึกอบรมเยาวชนโดยกองทัพบก และร่วมกันดำเนินการประชาสัมพันธ์ โดยนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
3. การดำเนินงานค่ายพัฒนาจิตใจเยาวชนสำหรับนักเรียนนักศึกษา ซึ่งสถาบันการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นควรนำเข้ามาฝึกอบรมโดยใช้การฝึกอบรมในค่ายทหารเพื่อพัฒนาระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และลักษณะอันพึงประสงค์ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะวิชาชีพสำหรับทหารที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ และ
4. ประสพการณ์ โดยจัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสามารถเทียบโอนความรู้และประสพการณ์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อได้อีกด้วย⁶

กล่าวโดยสรุปคือทั้งสองหน่วยงานจะร่วมมือกันดำเนินงานโครงการพัฒนาเยาวชนและทหาร ด้วยการผลิตรายการโทรทัศน์และวิทยุ เพื่อรณรงค์ต่อต้านปัญหายาเสพติด สื่อลามกอนาจาร การพนัน และการทะเลาะวิวาทของนักเรียน นักศึกษา กับการจัดค่ายพัฒนาจิตใจของเยาวชน และร่วมมือกันในการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับทหารที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพในการดำเนินงานความร่วมมือดังกล่าว จะได้จัดตั้งคณะกรรมการร่วมทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ เพื่อวางแนวทางการประสานงาน และกำกับการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยมอบให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม

ชัตติยา กรรณสูตร, จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ และ จิรพร บุรณสิน ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นนอกระบบแก่เยาวชนผู้มีรายได้น้อย พบว่าด้านการบริหารงานในทุกสถานฝึกส่วนใหญ่มีความใกล้เคียงกันในเรื่องเกณฑ์การคัดเลือกและวิธีการ สำหรับเรื่องสัดส่วนของเนื้อหาหลักสูตรจะเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ และวิธีสอนจะเน้นการสาธิตและการฝึกปฏิบัติงานมากกว่าการบรรยายทางทฤษฎี โดยบางแห่งการส่งออกไปฝึกปฏิบัติงานนอกสถานที่ แต่ก็ไม่มีผลให้ทัศนคติต่อสถานฝึกและงานอาชีพในแง่อัตราส่วนระหว่างผู้สอนต่อผู้เข้าฝึกนั้น แต่ละแห่งแตกต่างกันมาก ตั้งแต่ 1 : 8 ถึง 1 : 30 คน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะการสอนว่าเป็นทางการมากน้อยเพียงใดด้วย ในสถานฝึกของรัฐมีผู้สอนน้อยกว่า มีระดับการศึกษาสูงกว่า แต่มีประสบการณ์ด้านอาชีพต่ำกว่า และมีลักษณะการสอนค่อนข้างไปในแบบทางการ คือใกล้เคียงกับการศึกษาในระบบมากกว่าสถานฝึกของเอกชน สำหรับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าสอนกับผู้เข้าฝึกนั้น สถานฝึกของรัฐบาลผู้สอนมักมีความเป็นกันเองน้อยกว่าของเอกชน และในสถานฝึกของเอกชนแบบมูลนิธิ ผู้สอนจะให้ความเป็นกันเองมากที่สุด⁷ จะเห็นได้ว่าความสำคัญการฝึกอาชีพนั้น วิธีสอนจะเน้นการสาธิตและการฝึกปฏิบัติงานมากกว่าการบรรยายทางทฤษฎี สอดคล้องกับ ศุภกัญญา จันทราลกุล ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการตอบสนองความต้องการของแรงงานของประเทศไทย พบว่า ระบบการผลิตแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังไม่สามารถผลิตแรงงานทันกับความต้องการที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณบุคลากร ประกอบกับข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกและการขาดกิจกรรมเสริมบางประการที่เหมาะสมเป็นสำคัญ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การคัดเลือกผู้รับการฝึกไม่ควรเน้นทางด้านวิชาการหรือการวัดความรู้ทำให้คนที่ตั้งใจจริง พลาดโอกาส แต่ควรให้ความสำคัญกับการวัดความถนัดทางด้านช่าง ความเหมาะสมของการใช้ฝีมือใช้ความสามารถ ความละเอียดรอบคอบ ความตั้งใจที่จะฝึกและประวัติส่วนตัวของผู้สมัครเข้ารับการฝึก การกำหนดวิธีการสอนของสถาบันฝีมือแรงงานเหมาะสมดีแล้ว แต่อุปสรรคสำคัญคือครูผู้สอนมักไม่เห็นความสำคัญที่จะนำมาใช้ในการนำเสนอ หรือไม่สามารนำมาใช้ ในการสอนได้อย่างจริงจัง และควรเสริมความรู้ในหลักสูตร

ด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระเบียบวินัย กฎหมายแรงงาน ภาษาอังกฤษ โดยคำนึงถึงพื้นฐานของผู้รับการฝึกเพื่อประกอบในการ ประกอบอาชีพ⁸ สอดคล้องกับการศึกษาของสุวานี ดิเรกวัฒน์ ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผล ต่อทัศนคติของบุคคลและต่อหลักสูตรต่างๆ ประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัย สภาพแวดล้อมในการศึกษา และหลักสูตรที่มีส่วนสนับสนุนให้ผู้ศึกษาหลักสูตรนั้นๆ เกิด ทัศนคติที่ดีหรือไม่ดี สรุปตัวแปรที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว คือ ตัวแปรทัศนคติ ได้แก่ สภาวะทางจิต ประสบการณ์ พลังผลักดัน ความรู้สึกความพร้อมในการแสดงออก ความรู้ ความเชื่อ อารมณ์ การรับรู้ ความเข้าใจ การเอาใจใส่ การยอมรับในการเรียน ความจำ การชักจูง (ผู้สอน) อายุ เพศ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่อยู่อาศัย เจตจำนงที่จะยึดเป็น อาชีพ ขนาดของโรงเรียน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ภูมิหลังทางครอบครัวและการเรียน รู้ตัวแปรด้านผู้เรียน ได้แก่ความมั่นใจ การเดินทางมาเข้ารับการฝึก ปัญหาครอบครัว ค่าใช้จ่ายต่อวัน ลักษณะนิสัย ระดับการศึกษา ผลการเรียน ความประพฤติ ความ รับผิดชอบ การเชื่อฟัง การปรับตัว การสนับสนุน ความสนใจในการฝึก ประสบการณ์ใน การฝึก การตัดสินใจเข้ารับการฝึก การยอมรับในตัวครู เป้าหมายการทำงานในอนาคต การยอมรับคุณค่าของการศึกษา ความถนัดทางช่าง ความตั้งใจในการฝึก ความซื่อสัตย์ และความคิดริเริ่มตัวแปรด้านหลักสูตร ได้แก่ วิธีการสอน ความน่าเชื่อถือ ความสัมพันธ์กับ ผู้เรียนการให้ประสบการณ์ผู้เรียน โปรแกรมการสอน การประเมินผล ทัศนคติในการเรียน วัสดุและสิ่งแวดล้อมในการเรียนตัวแปรด้านผู้สอน ได้แก่ วิธีการสอน ความน่าเชื่อถือ ความสัมพันธ์กับผู้เรียนการปกครอง บุคลิกภาพ ความประพฤติ ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถและอารมณ์ตัวแปรด้านเนื้อหาหลักสูตร ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ผู้สอน อุปกรณ์การศึกษา การปฏิบัติตามกฎ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน ความสามารถปฏิบัติได้และการลงโทษตัวแปรอุปกรณ์ ได้แก่ จำนวนวัสดุ จำนวนเครื่องจักร การนำมาใช้ ความต้องการ ความทันสมัย การเผยแพร่ความรู้ การให้คำแนะนำ การผลิต อุปกรณ์ ผู้ให้สื่อ สถานที่จัดเก็บ การบำรุงรักษา และการชำระ⁹ ผลิตภ ษะรุจิ ได้ศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติทางการเมืองของพลทหารกองประจำการ ศึกษากรณี พลทหารกองประจำการผลัดที่ 1 พ.ศ.2532 สังกัดกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 11”

พบว่า ทหารกองประจำการมีอาชีพรับจ้างมากที่สุด รองลงมาเป็นนักเรียน นักศึกษา อาชีพเกษตร และช่างต่างๆมีร้อยละ 6.5 ยังไม่ได้ทำงานแสดงให้เห็นว่าก่อนเข้ารับราชการนั้น ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ประกอบอาชีพช่วยเหลือครอบครัวมาก่อน โดยมีอาชีพแตกต่างกันออกไป และยังพบว่าเมื่อปลดประจำการแล้ว ทหารกองประจำการสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาอบรมในระหว่างรับราชการทหาร 2 ปี ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมาก¹⁰ ชัยชนะ ธารีฉัตร ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทหารกองประจำการ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงแห่งชาติ พบว่าการฝึกวิชาชีพที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ และมีล้าเนากับฐานอาชีพเดิม โดยเสนอความต้องการที่จะฝึกวิชาชีพตามลำดับความต้องการสูงสุด 5 อันดับแรก คือ ช่างซ่อมเครื่องยนต์การเกษตร การเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ช่างรถยนต์ และช่างก่อสร้าง¹¹ เช่นเดียวกับ สุวิทย์ ชัยประกษา ได้สำรวจปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมของทหารปี 2532 พบว่า วิชาชีพที่ฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับอาชีพเดิม ดังนั้นโอกาสนำไปใช้จึงมีโอกาสน้อย ประกอบกับยังมีปัญหาด้านการจัดการเกี่ยวกับตลาด วิทยากร งบประมาณไม่เพียงพอ อีกทั้งผู้เรียนไม่สนใจเท่าที่ควร¹² ซึ่งสอดคล้องกับ ศานิต พรหมาศ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความต้องการการฝึกวิชาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลด พบว่าทหารกองประจำการมีความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพมากแตกต่างกันไปตามพื้นฐาน ความรู้เดิม ความถนัด ความสนใจ และสภาพท้องถิ่นภูมิล้าเนา ทหารกองประจำการยังมีความพร้อมในการที่จะรับการฝึกอบรมวิชาชีพมากด้วย แต่ความรู้ที่รับยังไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ จึงเสนอแนะให้พิจารณาวิธีการจัดการฝึกอบรมให้มีคุณภาพมากพอที่จะให้ทหารกองประจำการได้รับความรู้ ความชำนาญเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ โดยให้มีการปฏิบัติให้มาก¹³ เช่นเดียวกับ เรวัต คำนวนสิน ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับกำลังพลทหารกองประจำการในกองทัพภาคที่ 2 พบว่าหากมีการแก้ไขปรับปรุงในการฝึกอาชีพให้กับกำลังพล โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จะเป็นการส่งผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นขวัญกำลังใจแก่กำลังพลให้ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมใน

ตลาดแรงงานท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเสนอแนะให้ฝึกวิชาชีพช่างให้มากขึ้น โดยสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน¹⁴ พันธุ์ศักดิ์ หลวงอุดม ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทหารกองประจำการภายหลังปลดปล่อยจากราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีในพื้นที่ที่รับผิดชอบของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี พบว่า ทหารที่ได้รับการปลดปล่อยกลับภูมิลำเนาไปแล้ว ส่วนใหญ่มีสภาพเป็นผู้มีรายได้น้อย การศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ไม่ค่อยมีความรู้ในวิชาชีพถึงขั้นนำไปประกอบอาชีพได้ ควรที่จะทำการฝึกอบรมวิชาชีพให้ทหารก่อนปลดปล่อยออกจากกองประจำการ โดยฝึกอบรมตามความต้องการของกำลังพลเหล่านั้นเป็นหลัก ทั้งนี้โดยใช้ความถนัด สภาพภูมิลำเนา และพื้นฐานความรู้เป็นข้อพิจารณา รวมทั้งจัดการฝึกอบรมให้มากพอที่จะเกิดความชำนาญต่อการที่จะประกอบอาชีพได้¹⁵ อรรถวรรณพงศ์พ้งัน ได้ทำการศึกษาและวิจัยการพัฒนาการบริหารโครงการส่งเสริมการมีงานทำให้ทหารกองประจำการ พบว่า ทหารควรได้รับการสนับสนุนการฝึกวิชาชีพในหลักสูตร หรือสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานจริงๆ และเมื่อสำเร็จไปแล้ว สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ทันที¹⁶ ผดุง วิเชียร ได้ทำการศึกษา เรื่อง การจัดการฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นทหารกองหนุน ศึกษาเฉพาะกรณีในค่ายประจักษ์ศิลปาคมอุดรธานี พบว่าก่อนที่จะทำการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับกำลังพลดังกล่าว ควรจะได้มีการชี้แจงแนะนำแนวทางในการเปิดการฝึกอบรมให้ทหารได้เกิดความเข้าใจ รู้ถึงความจำเป็นและสาเหตุ ตลอดจนวิธีการจัดการฝึกเสียก่อน ในด้านการฝึกให้มีการพัฒนาเครื่องช่วยฝึกเอกสารตำราควรจัดให้เพียงพอ เหมาะสม เพื่อ การใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลควรกระทำเพื่อเน้นความมีประสิทธิภาพ ควรค่าแก่สิทธิที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับ และเป็นการเพิ่มคุณค่าของแรงงานของชาติส่วนนี้ต่อไปในอนาคต¹⁷

จะเห็นได้ว่า นโยบายการพัฒนาทหารกองประจำการของกองทัพบก ได้มีการปรับปรุงและกำหนดรูปแบบและวิธีการปฏิบัติให้กว้างขึ้น การกำหนดวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับตัวกำลังพลเอง มีความรู้นำไปประกอบอาชีพได้ ต้องการให้มีความรู้เท่ากับการศึกษาภาคบังคับโดยให้ออกเรียนในหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ การศึกษาด้านวิชาชีพได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรเป็นของกองทัพบกเอง หน่วยจัดการฝึกยึดถือเป็นคู่มือการสอน

แต่จุดอ่อนหรือข้อเสียที่ตรวจพบก็คือ หลักสูตรต่าง ๆ ด้านวิชาชีพ 8 หลักสูตร ที่กล่าวมา มีระยะเวลาการศึกษาเพียง 4 สัปดาห์ จะเห็นได้ว่า หลักสูตรมีจุดอ่อนที่การยอมรับของหน่วยงาน รับผิดชอบโดยตรง เช่น กรมอาชีวศึกษาจะยอมรับในมาตรฐานของหลักสูตรหรือไม่ ระยะเวลาการฝึกอบรมจะสามารถทำให้กำลังพลทหารกองประจำการมีความรู้ และเกิดทักษะฝีมือได้ตามที่ตลาดแรงงานหรือหน่วยงานให้การรองรับได้หรือไม่ ถึงแม้จะได้มีการแสวงหาความร่วมมือและแสวงประโยชน์จากหน่วยงานภายนอกดังกล่าวก็ตาม ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสนับสนุนด้านงบประมาณ หากมีไม่เพียงพอ อาจทำให้การติดต่อหาบุคลากร วิทยากรผู้สอน หรือผู้เชี่ยวชาญมาทำการสอนกระทำได้ยาก และกำลังพลของหน่วยเองซึ่งทำหน้าที่ผู้สอน อาจมีคุณวุฒิไม่เพียงพอหรือไม่มีเทคนิคในการสอน การถ่ายทอดความรู้ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เท่าผู้มีประสบการณ์สอนโดยตรง อย่างไรก็ตามถือว่ากองทัพบกได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน และวางแนวทางที่จะใช้ประโยชน์จากเขาเหล่านั้นให้ออกไปทำหน้าที่พลเมืองดี และช่วยกันพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันก็ยังคงมอบหมายให้หน่วยรับผิดชอบดำเนินการหาแนวทางปรับปรุงหลักสูตรนี้ต่อไป

จากผลการศึกษาพบว่ากระทรวงกลาโหม มีนโยบายให้ทหารกองประจำการฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ โดยทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ส่วนกองทัพบกกำหนดนโยบายการพัฒนาทหารกองประจำการซึ่งมุ่งเน้นการให้โอกาสที่จะได้รับการศึกษาสูงขึ้นและการฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการโดยการทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการผู้บังคับบัญชา民兵พาทสำคัญที่จะทำให้ทหารกองประจำการเกิดความพึงพอใจในการรับราชการ แม้ว่าจะต้องเข้ารับการฝึกหนัก และได้รับมอบงานให้ปฏิบัติมากในระหว่างรับราชการ การกำหนดหลักสูตรยังมีความไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ การคัดเลือกวิชาชีพยังไม่สอดคล้องกับความชอบหรือความถนัดของทหารกองประจำการ ระยะเวลาในการศึกษาไม่เพียงพอและขาดความต่อเนื่อง

บทสรุป

จากผลการศึกษาพบว่าระบบการฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการยังขาดการวางแผนและพัฒนาในทิศทางที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน ส่งผลให้ยังคงมีปัญหามากประการ ดังนี้

1. วิชาชีพที่ทำการฝึกไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่
ข้อเสนอ ควรกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่
2. ระยะเวลาในการศึกษาไม่เพียงพอและขาดความต่อเนื่อง ข้อเสนอ ควรกำหนดขอบเขตรายวิชาให้มีระยะเวลาการศึกษาหรือขยายระยะเวลาการศึกษาให้เพียงพอ
3. การคัดเลือกวิชาชีพยังไม่สอดคล้องกับความชอบ/ความถนัดของทหารกองประจำการ
ข้อเสนอ ควรให้ทหารกองประจำการเลือกวิชาชีพตามความชอบ/ความถนัดของแต่ละบุคคล
4. หน่วยขาดการใส่ใจ กำกับดูแล ข้อเสนอ ผู้บังคับหน่วยควรใส่ใจ กำกับดูแลในการดำเนินการฝึกวิชาชีพอย่างจริงจัง พร้อมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนฝึกวิชาชีพให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยกองทัพบกดังนี้

1. ควรมีทบทวนการวางแผนและพัฒนาระบบการฝึกวิชาชีพ อย่างจริงจัง
2. ควรจัดทำและหรือปรับปรุงระเบียบหลักสูตรให้ทันสมัยตรงความต้องการของตลาดแรงงานสอดคล้องกับความชอบ/ความถนัดของทหารกองประจำการรวมทั้งระยะเวลาให้เพียงพอที่จะสร้างทักษะความชำนาญให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง
3. ผู้บังคับหน่วย ต้องเอาใจใส่ กำกับดูแล และตระหนักถึงความสำคัญในการสนับสนุนการฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนสิ่งอุปกรณ์ใน

ขีดความสามารถ และติดตามประเมินผล เพื่อผลักดันให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมสามารถนำ
ความรู้ทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้จริง และกลายเป็นพลังอำนาจของชาติที่มีคุณภาพ
ตามนโยบายที่กองทัพบกกำหนดให้ได้

เอกสารอ้างอิง

- ¹ นภัทร ศรีธนโชติ. ปัจจัยที่มีผลต่อการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ในพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 31.วิทยาลัยการทัพบก; 2555.
- ² พันเอก ณรงค์ สุคนธเคหา. การสำรวจสภาพการจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพช่างกลโรงงาน. โรงเรียนช่างฝีมือทหาร; 2541.
- ³ คำสั่งกองทัพบก ที่ 366/2518 เรื่อง นโยบายการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ
- ⁴ คำสั่งกองทัพบก ที่ 222/2530 เรื่อง นโยบายการพัฒนาทหารกองประจำการ
- ⁵ บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือระหว่าง กระทรวงกลาโหม กับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กระทรวงกลาโหม; 2539.
- ⁶ บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ กับ กองทัพบก. กองทัพบก; 2542.
- ⁷ ชัดติยา กรรณสูตร, จิรวัดน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, จิรพร บุรณสิน. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นนอกระบบแก่เยาวชนผู้มีรายได้น้อย; 2527.
- ⁸ ศุภกัญญา จันทรสาทูล. ศักยภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการตอบสนองความต้องการของแรงงานของประเทศไทย; 2533.
- ⁹ สุวานี ดิเรกวัฒนนะ. ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของบุคคลและต่อหลักสูตรต่างๆ; 2538.
- ¹⁰ พลตลก เรชะรุจิ, พันเอก. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติทางการเมืองของพลทหารกองประจำการ ศึกษาเฉพาะกรณีพลทหารกองประจำการ ผลัดที่1/32 สังกัดกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 11[วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การทหาร) สาขารัฐศาสตร์]. โรงเรียนเสนาธิการทหารบก; 2534.
- ¹¹ ชัยชนะ ธารีฉัตร, พลตรี. การพัฒนาคุณภาพทหารกองประจำการ เพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร; 2528.
- ¹² สุวิทย์ ชัยประภา, พันเอก. ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมของทหารปี 2532. วิทยาลัยการทัพบก; 2532.

- ¹³ ศานิต พรหมาศ, พันเอก. ความต้องการการฝึกวิชาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ. วิทยาลัยการทัพบก; 2538.
- ¹⁴ เรวัต คำนวนสิน, พันเอก. การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับกำลังพล ทหารกองประจำการ ในกองทัพภาคที่ 2. วิทยาลัยการทัพบก; 2540.
- ¹⁵ พันธศักดิ์ หลวงอุดม, พันเอก. การพัฒนาทหารกองประจำการภายหลังการปลดปล่อยจากรับราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีในพื้นที่รับผิดชอบของ จทบ.สุราษฎร์ธานี. วิทยาลัยการทัพบก; 2540.
- ¹⁶ อรรวรรณ พงศ์พจน์, พันเอก. การพัฒนาการบริหารโครงการส่งเสริมการฝึกงานทำให้ทหารกองประจำการ. วิทยาลัยการทัพบก; 2541.
- ¹⁷ ผดุง วิเชียร, พันเอก. การจัดการฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ศึกษาเฉพาะกรณีในค่ายประจักษ์ศิลปาคม จว.อุดรธานี. วิทยาลัยการทัพบก; 2541.