

คำนำ

โครงการวิจัยและพัฒนาแรงงานด้วยระบบการศึกษาทางไกล (เน้นแรงงานระดับต้น) นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแรงงานระดับต้นในสถานประกอบการต่าง ๆ ทั่วประเทศจำนวน 1,000 คน จากผู้บริหารสถานประกอบการ 100 คน และจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 100 คน ข้อมูลที่ทำการรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มที่กระจายอยู่ทุกภาคทั่วประเทศ นำมาสังเคราะห์และพัฒนาเป็นหลักสูตร และพัฒนาเป็นชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาแรงงานระดับต้น คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มที่กรุณาให้ข้อมูลอย่างสมบูรณ์ ตลอดจนขอขอบพระคุณหน่วยงาน องค์กร และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คณะผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแรงงานระดับต้นหรือแรงงานไร้ทักษะที่มีโอกาสน้อยในการเพิ่มพูนความรู้ ให้มีความรู้และทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังจะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาแรงงานในระดับอื่น ๆ ของประเทศอย่างกว้างขวางอีกด้วย

ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี

พฤศจิกายน 2551

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

โครงการวิจัยและพัฒนาแรงงานด้วยระบบศึกษาทางไกล โดยเน้นกลุ่มแรงงานระดับต้น นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น 2) เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น 3) เพื่อพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น 4) เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น 5) เพื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลที่พัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ระยะที่ 3 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้ของแรงงานระดับต้น ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 1) แรงงานระดับต้น 1,000 คน จาก 20 สถานประกอบการ ใน 10 จังหวัดทั่วประเทศ 2) ผู้บริหารสถานประกอบการทั้ง 20 แห่ง จำนวน 100 คน และ 3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จังหวัดละ 10 คน รวม 10 จังหวัด 100 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแรงงานระดับต้น และใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการจัดลำดับ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

1) การพัฒนาหลักสูตร คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นร่างหลักสูตรเพื่อพัฒนาแรงงานระดับต้น จากนั้นเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาแรงงาน และด้านการพัฒนาหลักสูตรร่วมวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ แล้วผู้วิจัยปรับรายละเอียดของหลักสูตรตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

(ค)

2) การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล คณะผู้วิจัยโดยคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเลือก 5 วิชา จาก 8 วิชา ในหลักสูตรมาจัดทำเป็นชุดฝึกอบรมทางไกล 5 ชุด แต่ละชุดประกอบไปด้วยสื่อ 2 ชนิด คือสื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลักคือเอกสาร 1 เล่ม และสื่อวีดิทัศน์ 3 รายการ รายการละ 10 นาที เป็นสื่อเสริม ผู้ผลิตสื่อแต่ละประเภทคือ นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแรงงานและด้านสื่อ เมื่อผลิตเรียบร้อยแล้วมีการจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อช่วยพิจารณา แล้วผู้ผลิตทำการปรับปรุงสื่อ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล คณะผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมทั้ง 5 ชุด ไปทดลองใช้กับแรงงานระดับต้น 150 คน จาก 2 สถานประกอบการ โดยแบ่งแรงงานออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 30 คน แต่ละกลุ่มศึกษาแต่ละชุดฝึกอบรม ก่อนศึกษาแรงงานทุกกลุ่มจะได้รับการทดสอบก่อนศึกษา จากนั้นศึกษาสื่อเอกสารประมาณ 1 เดือน แล้วชมวีดิทัศน์ประกอบชุดวิชานั้น ๆ หลังจากนั้นให้ทำแบบทดสอบหลังเรียน และตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสื่อทั้ง 2 ประเภท ผลการทดสอบก่อนและหลังเรียนนำมาเปรียบเทียบโดยการหาค่า t-test ความคิดเห็นต่อสื่อแต่ละประเภท วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ การจัดลำดับ และการสรุปประเด็นเนื้อหา

ผลการวิจัย ผลการวิจัยในประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ และทักษะของแรงงานระดับต้น (ตามความคิดเห็นของแรงงานระดับต้น ผู้บริหารสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

แรงงานระดับต้นระบุว่าในปัจจุบันไม่มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้เท่าใดนัก เนื่องจากเวลาทำงานไม่เอื้ออำนวย สถานประกอบการมีการจัดอบรมให้บ้าง เช่น เรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากผู้บริหารสถานประกอบการที่ว่า สถานประกอบการได้มีการจัดอบรมให้แก่แรงงานภายในสถานประกอบการมากกว่าส่งไปอบรมภายนอก เรื่องที่อบรมส่วนใหญ่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทักษะในการทำงาน การดูแลสุขภาพ โดยเฉลี่ยสถานประกอบการจัดอบรมให้ประมาณ 1-3 ครั้งต่อปี ส่วนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระบุว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานให้บริการฝึกอบรมทั้งด้านวิชาสามัญและวิชาชีพแก่แรงงานระดับต่าง ๆ และบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่จัดในลักษณะฝึกอบรมระยะสั้น ปัญหาที่พบคือการหาวิธีอบรมที่เหมาะสม ปัญหาขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ สำหรับปัญหาที่ตัวแรงงานคือมีพื้นฐานความรู้ต่ำและมีความรู้ค่อนข้างอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน และไม่มีเวลาว่างปัญหาจากสถานประกอบการคือไม่เอื้อเวลาให้แรงงานได้เข้าอบรม

(ค)

2. ความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นตาม (ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้น ผู้บริหารสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง)

แรงงานระดับต้นระบุว่าต้องการเพิ่มพูนความรู้ในระดับมาก และมากที่สุด ผู้บริหารสถานประกอบการระบุว่ากลุ่มแรงงานที่ต้องพัฒนามากที่สุดคือแรงงานระดับต้น และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระบุว่า กลุ่มเป้าหมายที่ควรพัฒนามากที่สุดคือผู้ที่จบ ม.3 หรือ ม.6 และไม่ได้ศึกษาต่อ รองลงมาคือแรงงานระดับต้น จุดประสงค์ของการเพิ่มพูนความรู้ที่แรงงานระบุมากที่สุดคือ เพื่อต้องการให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น รองลงมาคือเพื่อนำไปศึกษาต่อ สำหรับเนื้อหาความรู้ที่ควรพัฒนาแรงงานนั้น ในส่วนของเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพเฉพาะ แรงงานระดับต้นต้องการด้านคหกรรม คอมพิวเตอร์ ภาษา และช่างอุตสาหกรรม ตามลำดับ ในขณะที่ผู้บริหารเสนอว่าควรเป็นช่างอุตสาหกรรม คอมพิวเตอร์ ภาษา คหกรรม พาณิชยกรรม ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเสนอว่าควรเป็นเรื่องการทำงานในตลาดแรงงานและทักษะความรู้ในด้านต่าง ๆ ตามลำดับ สำหรับความรู้และทักษะที่จะเป็นประโยชน์การประกอบอาชีพ แรงงานต้องการความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการทำงาน และผู้บริหารสถานประกอบการเสนอเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และการดูแลสุขภาพในการทำงาน สำหรับความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ทั้งแรงงาน และผู้บริหารสถานประกอบการเสนอตรงกันคือ เรื่องการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านวิธีการรับความรู้ แรงงานต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อผสมผสานกับการสอนของครู สำหรับสื่อที่ต้องการมากที่สุดคือสื่อหลายชนิดผสมกัน โทรทัศน์ VCD และสิ่งพิมพ์ตามลำดับ ผู้บริหารสถานประกอบการเสนอให้ศึกษาจากการปฏิบัติจริงในงานมากที่สุด ส่วนเจ้าหน้าที่หน่วยงานเสนอให้ศึกษาจากสื่อด้วยตนเองมากที่สุด ช่วงเวลาที่แรงงานสะดวกเรียนรู้มากที่สุดคือ วันหยุดสุดสัปดาห์ และช่วงเย็นหลังเลิกงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน สิ่งที่แรงงานต้องการรับการสนับสนุนจากสถานประกอบการคือการเปิดโอกาสให้เรียนรู้และการยืดหยุ่นเวลาทำงานให้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน

3. สรุปผลการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

หลักสูตรสำหรับพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) ขอบข่ายเนื้อหาสาระ 3) รายละเอียดของแต่ละวิชา ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ คำอธิบายรายวิชา ขอบเขตเนื้อหา วิธีการศึกษา/กิจกรรม ระยะเวลาในการศึกษาและการประเมินผล โดยสรุปหลักสูตรนี้ประกอบไปด้วยรายวิชา 8 วิชาคือ (1) เศรษฐกิจพอเพียง สำหรับแรงงานระดับต้น (2) ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (4) คอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน (5) สิทธิหน้าที่ของแรงงานและ

สวัสดิการแรงงาน (6) ทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน (7) ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี) และ (8) ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย

4. สรุปผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล

รายวิชาที่ได้รับการคัดเลือกมาพัฒนาเป็นชุดฝึกอบรมทางไกลมี 5 วิชา จาก 8 วิชา คือ (1) เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น (2) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (3) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (4) สิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน และ (5) ทักษะการสื่อสารและการคำนวณเพื่อการทำงาน

ชุดฝึกอบรมทั้ง 5 ชุดนั้นแต่ละชุดประกอบด้วยสื่อ 2 ชนิด คือ สื่อสิ่งพิมพ์ หรือเอกสาร เป็นสื่อหลัก สื่อวีดิทัศน์เป็นสื่อเสริม สื่อเอกสารนั้นการนำเสนอเนื้อหาของแต่ละวิชาจะแบ่งออกเป็นหลายตอนในแต่ละตอนจะแบ่งเป็นเรื่องย่อย ๆ ตอนท้ายของแต่ละเรื่องจะเป็นกิจกรรม หรือแบบฝึกหัดให้ผู้ศึกษาฝึกตอบและมีการเฉลยคำตอบให้ ส่วนสื่อวีดิทัศน์สำหรับแต่ละรายวิชา จะประกอบไปด้วยเนื้อหาในรูปแบบละคร หรือตัวอย่างประมาณ 3 เรื่อง เรื่องละ 10 นาที เพื่อช่วยเสริมให้ผู้ศึกษาเข้าใจเนื้อหาในเอกสารดียิ่งขึ้น

5. สรุปผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

จากการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล 5 ชุดกับแรงงานระดับต้น 150 คน แบ่งเป็น 30 คนต่อชุด ผลปรากฏว่า

- 1) แรงงานระดับต้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนจากชุดฝึกอบรม สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกชุดฝึกอบรม
- 2) แรงงานระดับต้นมีความคิดเห็นต่อสื่อสิ่งพิมพ์ในด้านเนื้อหา การนำเสนอ กิจกรรมท้ายเรื่อง และรูปเล่ม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และทุกรายวิชา
- 3) แรงงานระดับต้นมีความคิดเห็นต่อสื่อวีดิทัศน์ในด้านเนื้อหา การนำเสนอและแสงเสียงอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกรายวิชา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานระดับต้นนั้น สามารถใช้วิธีการศึกษาทางไกล (คืออบรมโดยจัดทำสื่อให้แรงงานศึกษาด้วยตนเอง) ได้ และวิธีนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของแรงงาน ซึ่งไม่มีเวลาที่จะมาเรียนรู้แบบชั้นเรียน เพราะฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำวิธีการศึกษาทางไกลไปใช้ในการเพิ่มพูนความรู้แก่แรงงานระดับต้น

(ง)

2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการผลิตสื่อที่เน้นดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างมีคุณภาพ โดยให้ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้ผลิตและมีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยให้คำแนะนำทำให้ได้สื่อที่มีคุณภาพมีความเหมาะสมทำให้แรงงานศึกษาได้ผลดี เพราะฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำวิธีการดังกล่าวไปใช้ในการผลิตสื่อต่อไป

3. ในการผลิตสื่อสำหรับชุดฝึกอบรมทางไกลในการวิจัยนี้ผลิตเพียงสื่อ 2ชนิด สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อวีดิทัศน์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจผลิตสื่ออื่น ๆ เป็นสื่อเสริมขึ้นอีกได้ เช่น รายการวิทยุ CD บทเรียนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4. ก่อนที่จะจัดฝึกอบรมแรงงานระดับต้นในเรื่องใดนั้น ควรมีการศึกษาความต้องการของแรงงานก่อน ดังเช่น การวิจัยครั้งนี้ เพราะจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถจัดเนื้อหาความรู้ได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานให้ความสนใจที่จะเรียนรู้

5. สื่อที่ผลิตขึ้นในลักษณะของชุดทางไกลเหล่านี้ ควรมีเก็บไว้ที่ห้องสมุดหรือแหล่งเรียนรู้ ในสถานประกอบการที่มีแรงงานระดับต้นอยู่เพื่อให้แรงงานไปศึกษาหาความรู้ได้ทุกเมื่อเมื่อมีเวลาว่าง

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานควรจัดอบรมให้ความรู้แก่แรงงานระดับต้น อยู่เสมอ โดยสำรวจความต้องการจากแรงงานและผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ เพื่อจะจัดทำสื่อชุดฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานมีความรู้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพสังคมและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรประสานงานกับสถาบันการศึกษาในการสร้างชุดฝึกอบรม ให้แก่แรงงานระดับต้น และชุดฝึกอบรมเหล่านั้นควรเทียบเป็นหน่วยกิตได้ ซึ่งแรงงานสามารถนำไปเทียบโอนเป็นหน่วยกิตเพื่อศึกษาต่อไปได้

8. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานในลักษณะของชุดฝึกอบรมทางไกล ดังเช่นที่ดำเนินการในการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานในระดับอื่น ๆ ด้วย เช่น แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานระดับฝีมือ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
แรงงาน	6
สภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาแรงงานระดับต้น	8
การพัฒนาฝีมือแรงงาน	16
การศึกษาทางไกล	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	60
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้ และทักษะของแรงงานระดับต้น	60
ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงาน ระดับต้น	60
ระยะที่ 3 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มคือ กลุ่มแรงงานระดับต้น กลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ และกลุ่มบุคลากรของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	66
ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของ แรงงานระดับต้น	82

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงาน ระดับต้น	98
บทที่ 5 ผลการวิจัย	118
ตอนที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงาน ระดับต้น	118
ตอนที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้นและการ ทดลองใช้	141
บทที่ 6 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	168
สรุปผล	170
อภิปรายผล	174
ข้อเสนอแนะ	180
บรรณานุกรม	181
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.	
ภาคผนวก ข.	



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด	66
ตารางที่ 2	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	67
ตารางที่ 3	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	67
ตารางที่ 4	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	68
ตารางที่ 5	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา	68
ตารางที่ 6	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทสินค้าที่ แรงงานผลิตในสถานประกอบการ	68
ตารางที่ 7	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานที่ รับผิดชอบ	69
ตารางที่ 8	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนวันที่ทำงานใน สถานประกอบการ/สัปดาห์	69
ตารางที่ 9	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานใน สถานประกอบการ	70
ตารางที่ 10	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	70
ตารางที่ 11	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายจ่ายต่อเดือน	71
ตารางที่ 12	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนสมาชิกใน ครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ	71
ตารางที่ 13	จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพหลักของ ครอบครัว	72
ตารางที่ 14	จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด	72
ตารางที่ 15	จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	73
ตารางที่ 16	จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	73
ตารางที่ 17	จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง	74
ตารางที่ 18	จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิ การศึกษา	74
ตารางที่ 19	จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภท ของสถานประกอบการการ	75

ตารางที่ 20	จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ	75
ตารางที่ 21	จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงเวลาที่สถานประกอบการเริ่มเปิดดำเนินการถึงปัจจุบัน	76
ตารางที่ 22	จำนวนแรงงานแต่ละระดับที่มีในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	76
ตารางที่ 23	ช่วงเวลาการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ	77
ตารางที่ 24	จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามจังหวัด	77
ตารางที่ 25	จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามเพศ	78
ตารางที่ 26	จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามอายุ	78
ตารางที่ 27	จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามวุฒิการศึกษา	79
ตารางที่ 28	จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามหน่วยงาน	79
ตารางที่ 29	จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามตำแหน่ง	80
ตารางที่ 30	ลักษณะงานที่จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบ	80
ตารางที่ 31	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	81
ตารางที่ 32	สาเหตุที่แรงงานระดับต้นไม่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้	82
ตารางที่ 33	หลักสูตรหรือการศึกษาที่แรงงานระดับต้นมีความสนใจ	82
ตารางที่ 34	การนำความรู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงาน	83
ตารางที่ 35	เมื่อเริ่มเข้าทำงาน มีความรู้ ทักษะตรงกับงานที่ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	83
ตารางที่ 36	วิธีการที่สถานประกอบการดำเนินการให้ความรู้แก่แรงงาน	84
ตารางที่ 37	เรื่องที่สถานประกอบการเคยจัดฝึกอบรม	84
ตารางที่ 38	จำนวนครั้งของการฝึกอบรมให้แก่แรงงานในรอบ 1 ปี	86
ตารางที่ 39	จำนวนชั่วโมงที่แรงงานได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างน้อยในรอบปีที่ผ่านมา	87
ตารางที่ 40	การจัดโอกาสให้แรงงานได้รับการฝึกอบรม	87
ตารางที่ 41	ที่มาของงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมให้แก่แรงงาน	88
ตารางที่ 42	วิธีการฝึกอบรมที่สถานประกอบการใช้ในปัจจุบัน	88
ตารางที่ 43	ผลที่ได้รับหลังการฝึกอบรม	89
ตารางที่ 44	การสนับสนุนที่สถานประกอบการใช้ในการฝึกอบรม	89
ตารางที่ 45	กลุ่มแรงงานที่สถานประกอบการเน้นการพัฒนามากที่สุด	90
ตารางที่ 46	ปัญหาที่พบในการฝึกอบรมแรงงาน	90
ตารางที่ 47	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้บริการความรู้ในด้านวิชาสายสามัญแก่แรงงาน	91

ตารางที่ 48	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการความรู้ด้านวิชาชีพแก่แรงงาน	92
ตารางที่ 49	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้บริการการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	92
ตารางที่ 50	กลุ่มเป้าหมายที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บริการ	92
ตารางที่ 51	วิธีการที่หน่วยงานจัดเพื่อพัฒนาแรงงาน	93
ตารางที่ 52	ช่วงเวลาที่หน่วยงานจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน	93
ตารางที่ 53	ระยะเวลาที่หน่วยงานจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน	94
ตารางที่ 54	สถานฝึกอบรมที่จัดในปัจจุบัน	94
ตารางที่ 55	งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม	95
ตารางที่ 56	ผลที่ได้รับในการพัฒนาแรงงานในภาพรวม	95
ตารางที่ 57	ปัญหาที่พบในการพัฒนาแรงงานในด้านของผู้จัดบริการ	96
ตารางที่ 58	ปัญหาที่พบในการพัฒนาแรงงานในด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม	96
ตารางที่ 59	ปัญหาที่พบในการพัฒนาแรงงานในด้านสถานประกอบการ	97
ตารางที่ 60	ระดับความต้องการในการพัฒนาความรู้ของแรงงานระดับต้น	98
ตารางที่ 61	วัตถุประสงค์ที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้	98
ตารางที่ 62	สาขาวิชาที่ต้องการได้รับความรู้เพิ่มเติม	99
ตารางที่ 63	ความรู้และทักษะที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	100
ตารางที่ 64	ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานที่ต้องการ	101
ตารางที่ 65	วิธีการที่แรงงานต้องการได้รับความรู้	101
ตารางที่ 66	กรณีที่จะรับความรู้จากสื่อ สื่อใดที่ต้องการมากที่สุด	102
ตารางที่ 67	ผู้ที่รับฝึคชอบในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่แรงงานรวมทั้งตัวท่าน	102
ตารางที่ 68	สถานที่เหมาะสมกับการอบรม	103
ตารางที่ 69	เวลาที่สะดวกในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	103
ตารางที่ 70	วิทยากรที่ควรเป็นผู้ให้ความรู้	104
ตารางที่ 71	จุดประสงค์ในการรับความรู้หรือเข้ารับการฝึกอบรมของแรงงาน	104
ตารางที่ 72	ลักษณะที่สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับแรงงานฯ	105
ตารางที่ 73	ลักษณะของกิจกรรมหรือบริการที่สถานประกอบการควรจัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับแรงงาน	106
ตารางที่ 74	เหตุผลที่ต้องพัฒนาแรงงานทั้งก่อนและระหว่างทำงาน	107
ตารางที่ 75	กลุ่มแรงงานที่สถานประกอบการต้องการพัฒนามากที่สุดในปีปัจจุบัน	108

ตารางที่ 76	ความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพเฉพาะที่ควรจะพัฒนาแรงงาน	108
ตารางที่ 77	ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	109
ตารางที่ 78	ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	110
ตารางที่ 79	วิธีการฝึกอบรมแรงงานระดับต้นที่เหมาะสม	110
ตารางที่ 80	สื่อที่เหมาะสมในกรณีที่จะให้แรงงานระดับต้นเรียนรู้จากสื่อประเภทต่าง ๆ	111
ตารางที่ 81	ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแรงงานระดับต้น	111
ตารางที่ 82	ระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรม	112
ตารางที่ 83	สถานที่ที่ควรจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงาน	113
ตารางที่ 84	ความต้องการให้หน่วยงานอื่นช่วยเหลือสนับสนุนการฝึกอบรมแรงงาน	113
ตารางที่ 85	ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	114
ตารางที่ 86	กลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนา	114
ตารางที่ 87	เนื้อหาที่ควรให้ความรู้/ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน	115
ตารางที่ 88	วิธีการพัฒนาความรู้และทักษะให้แรงงาน	115
ตารางที่ 89	ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน	116
ตารางที่ 90	ผู้ที่ควรรับผิดชอบการดำเนินการฝึกอบรม	116
ตารางที่ 91	ผู้ที่ควรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	117
ตารางที่ 92	ความร่วมมือที่ต้องการได้รับจากสถานประกอบการ/โรงงาน	117
ตารางที่ 93	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชา เศรษฐกิจพอเพียง สำหรับแรงงานระดับต้นใช้คะแนนผลการทดสอบก่อน และหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล	145
ตารางที่ 94	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชา ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน ใช้คะแนนผลการ ทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล	145
ตารางที่ 95	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชาการ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดย ใช้คะแนนผลการทดสอบ ก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล	146
ตารางที่ 96	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชา สิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน โดย ใช้คะแนนผลการ ทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล	146

ตารางที่ 97	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชา ทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงาน โดยใช้คะแนนผลการทดสอบก่อนและ หลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล	147
ตารางที่ 98	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชา ทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน โดยใช้คะแนนผลการทดสอบก่อนและ หลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล	147
ตารางที่ 99	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อสิ่งพิมพ์ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น	148
ตารางที่ 100	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อ วิดิทัศน์ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น	150
ตารางที่ 101	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อสิ่งพิมพ์ เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน	152
ตารางที่ 102	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อวิดิทัศน์ เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน	154
ตารางที่ 103	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อสิ่งพิมพ์ เรื่อง การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	155
ตารางที่ 104	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อวิดิทัศน์ เรื่อง การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	157
ตารางที่ 105	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อสิ่งพิมพ์ เรื่อง สิทธิและหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน	159
ตารางที่ 106	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อวิดิทัศน์ เรื่อง สิทธิและหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการ	160
ตารางที่ 107	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อสิ่งพิมพ์ เรื่องทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงาน	162
ตารางที่ 108	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อวิดิทัศน์ เรื่อง ทักษะการสื่อสาร	164
ตารางที่ 109	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อสิ่งพิมพ์ เรื่อง ทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน	165
ตารางที่ 110	ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็น สื่อคอมพิวเตอร์ ช่วยสอน เรื่องทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน	167

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของการวิจัย

แรงงานเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ จากการสำรวจข้อมูลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในปี พ.ศ. 2540 เพื่อนำมาจัดทำประมาณการกำลังแรงงาน สรุปได้ว่าในปี พ.ศ. 2540 มีกำลังแรงงานประมาณ 33.62 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 55.48 ของจำนวนประชากรทั่วประเทศทั้งหมด 60.8 ล้านคน ในจำนวนกำลังแรงงานทั้งหมดเป็นผู้ไม่มีงานทำ 1.17 ล้านคน จำแนกเป็นผู้ว่างงาน 1.13 ล้านคน และผู้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ 40,000 คน ในปี พ.ศ. 2543 จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าประเทศไทยมีประชากรทั้งหมด 62.19 ล้านคน จำแนกเป็นเพศชาย 31.0 ล้านคน เพศหญิง 31.19 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นกำลังแรงงานประมาณ 37.22 ล้านคน เป็นแรงงานชายประมาณ 18.62 ล้านคน แรงงานหญิงประมาณ 18.60 ล้านคน และในปี พ.ศ. 2545 ประเทศไทยมีประชากรทั้งหมดประมาณ 63 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นกำลังแรงงานประมาณ 39.43 ล้านคน และจากรายงานสถานการณ์แรงงานไทยไตรมาส 3 ปี 2549 ช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน พ.ศ. 2549 (กระทรวงแรงงาน 2549 : 5-8) ประเทศไทยมีประชากร 65.34 ล้านคน ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป 50.54 ล้านคน ในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 36.87 ล้านคน อีก 13.67 เป็นผู้ที่กำลังเรียนหนังสือ ทำงานบ้าน เด็ก หรือคนชราที่ไม่สามารถทำงานได้ในปี พ.ศ. 2550 ประเทศไทยมีประชากรรวม 65.84 ล้านคน (กระทรวงแรงงาน, 2550) มีผู้ที่มิอายุ 15 ปีขึ้นไป 51.17 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นกำลังแรงงาน 37.05 คน หรือร้อยละ 72.41

จากสถิติดังกล่าวจะพบว่าจำนวนแรงงานของประเทศมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปีตามการเพิ่มของจำนวนประชากร และแรงงานเหล่านี้มีทั้งแรงงานที่ได้งานทำถาวร แรงงานที่ได้งานทำชั่วคราวและถูกเลิกจ้างและแรงงานที่มีงานทำตามฤดูกาล เช่น แรงงานภาคเกษตรกรรมจะมีงานทำในช่วงฤดูกาลของการเกษตรเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานจำนวนมากยังมีการศึกษาต่ำเป็นแรงงานด้อยทักษะฝีมือ จากรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (อ้างอิงนุกรมการศึกษานอกโรงเรียน 2537 : 1) พบว่าผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศหรือประมาณ ร้อยละ 81 ยังมีการศึกษาเพียงแค่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2544) พบว่าในปลายปี 2543 มีจำนวนแรงงาน 33.8 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าถึง 22.4 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 67 ของแรงงานทั้งหมด สุมาลี สังข์ศรี (2540) กล่าวถึงเยาวชนที่จบประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

ตอนต้น และไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อต้องออกมาช่วยพ่อแม่ประกอบอาชีพ หรือหางานทำในตลาดแรงงานต่อไป เขาชนเหล่านี้มีจำนวนมาก ในแต่ละปี ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพไปด้วยความรู้พื้นฐานเท่าเดิม แรงงานเหล่านี้แม้จะเข้าสู่วัยผู้ใหญ่หรือวัยกลางคนก็ยังมีพื้นฐานเท่าเดิม จึงทำให้แรงงานส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาต่ำ ดังสถิติของจำนวนแรงงานทั้งประเทศเป็นแรงงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าถึงร้อยละ 80 อาจเรียกได้ว่าเป็นแรงงานด้อยโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีการศึกษาน้อย จบการศึกษาเพียงประถมศึกษาหรือการศึกษาก่อนบังคับและบางคนยังอ่านเขียนไม่ค่อยคล่อง จึงได้งานที่ต้องใช้แรงงานและมีค่าแรงต่ำมาก เมื่อแรงงานเหล่านี้เข้าสู่วัยกลางคน (ส่วนใหญ่ก็ยังมีพื้นฐานการศึกษาน้อยเช่นเดิม) ภาระกำลังในการทำงานลดลงไม่เหมือนวัยหนุ่มสาว ประกอบกับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาทดแทนแรงงานคนมากขึ้นในที่สุดแรงงานเหล่านี้ก็จะถูกให้ออกจากงานกลายเป็นผู้ว่างงาน หรือกลับไปยังภูมิลำเนาเดิม ประกอบอาชีพเกษตรกรรมต่อไป เขาชนที่จบการศึกษาก่อนบังคับหรือมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วไม่ได้ศึกษาต่อ ในปีต่อๆ มา ก็จะเข้าทำงานเป็นแรงงานไม่มีฝีมือสืบต่อไปเป็นวัฏจักรอยู่เช่นนี้

จากสภาพแรงงานดังกล่าวข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาแรงงานทุกระดับ ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ได้มีจุดเน้นในการพัฒนากำลังคนและมุ่งยกระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถและทักษะของแรงงาน นอกจากนี้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบของรัฐบาลปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ข้อ 2 : การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพก็มีเป้าหมายที่เด่นชัดข้อหนึ่งว่าในปี พ.ศ. 2551 ร้อยละ 50 ของกำลังแรงงานต้องมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ดังนั้นแรงงานต้องมีการพัฒนาทุกระดับ เริ่มตั้งแต่ การเตรียมเขาชนที่จบการศึกษาระดับต่างๆ ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานต้องมีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสม การพัฒนาผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วแต่เป็นแรงงานด้อยฝีมือมีการศึกษาพื้นฐานต่ำ และความรู้ทักษะวิชาชีพต่ำด้วย และอีกกลุ่มหนึ่งคือผู้ที่เป็นช่างฝีมือในระดับปานกลางควรจะให้มีการยกระดับทักษะฝีมือในวิชาชีพด้านต่างๆ ให้สูงขึ้น สิ่งที่ต้องพัฒนานั้นนอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้านทักษะวิชาชีพแล้ว ยังควรมีการให้ความรู้ในเรื่องอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ด้านภาษา ด้านกฎหมาย ด้านการจัดการ ด้านสุขภาพอนามัยในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบการศึกษาทางไกล และเปิดสอนหลักสูตรที่หลากหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ด้วยระบบการเรียนการสอนทางไกลของมหาวิทยาลัยสามารถจัดการศึกษาและอบรม

ให้กับแรงงานเป็นจำนวนมากในคราวเดียวกันทั่วประเทศโดยที่แรงงานยังคงปฏิบัติงานอยู่เช่นเดิม ไม่ต้องมาเข้าเรียนแบบชั้นเรียน มหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรเข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพทัดเทียมกับประเทศต่างๆ ซึ่งจะเป็นการช่วยพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งพัฒนากลุ่มแรงงานระดับต้นหรือแรงงานด้อยฝีมือ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมทางไกลในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
3. เพื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องจากการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งการวิจัยระยะที่ 1 ทำการศึกษาเพื่อพัฒนากลุ่มเยาวชนที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มแรงงานระดับต้น
3. พื้นที่ในการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการศึกษาในพื้นที่ทุกภาคของประเทศ
4. ประเด็นที่ทำการศึกษา การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาในประเด็นดังนี้
 - สภาพปัญหาในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
 - ศึกษาความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
 - พัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
 - พัฒนาชุดฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับแรงงานระดับต้น
 - ทดลองใช้ชุดฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับแรงงานระดับต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการบริการชุมชน โดยใช้ศักยภาพการจัดการศึกษาทางไกลร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานระดับต้น ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
2. แรงงานระดับต้นได้รับโอกาสในการยกระดับความรู้และพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

3. หลักสูตรและชุดฝึกอบรมทางไกลที่พัฒนาได้ สามารถนำไปใช้กับแรงงานระดับต้น ซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ
4. เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะนำไปพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานที่มีความรู้พื้นฐานต่ำ ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ
5. เป็นแนวทางสำหรับสถานประกอบการที่จะให้การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานในระดับต่าง ๆ ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงงานระดับต้น หมายถึง แรงงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ ภายใต้การบังคับบัญชาหรือควบคุมโดยหัวหน้างาน แรงงานในระดับนี้อาจสำเร็จการศึกษาระดับประถม มัธยมศึกษา หรือมัธยมศึกษา และไม่เคยได้รับการศึกษาด้านวิชาชีพมาก่อน จะมีพื้นฐานความรู้ในวิชาสามัญเท่านั้น
2. ความรู้และทักษะ หมายถึง เนื้อหา ความรู้และทักษะทางด้านวิชาการและวิชาชีพที่สังเคราะห์มาจากการสอบถามความต้องการของ แรงงานระดับต้น ผู้บริหารสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเห็นว่าควรเพิ่มพูนให้แก่แรงงานระดับต้น
3. การพัฒนาแรงงาน หมายถึง การมุ่งยกระดับการศึกษา ความรู้ ความสามารถ และทักษะของแรงงานระดับต้นให้สูงขึ้น และได้คุณภาพตามเป้าหมาย
4. ระบบการศึกษาทางไกล หมายถึง วิธีการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนและผู้สอนไม่ได้พบกัน โดยตรงเป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้สอนจะถ่ายทอดวิชาเนื้อหาความรู้ มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ไปทางสื่อ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เทปเสียง วิดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ หรืออื่น ๆ ผู้เรียนจะได้รับความรู้จากสื่อเหล่านี้ในลักษณะของการเรียนด้วยตนเอง โดยผู้เรียนไม่ต้องเดินทางเข้ามายังสถาบันการศึกษา แต่จะเรียนอยู่ที่บ้านหรือสถานที่ทำงาน ผู้เรียนสามารถกำหนดเวลาเรียนสถานที่เรียน และจะต้องบริหารการเรียนด้วยตนเองภายในเวลาที่สถาบันการศึกษากำหนด
5. ชุดฝึกอบรมทางไกล หมายถึง ชุดสำเร็จที่ใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลอย่างมีระเบียบ ระบบ ทั้งในส่วนของวิทยากรที่ให้การฝึกอบรมและสมาชิกที่เข้ารับการอบรม โดยมีการกำหนดขั้นตอนของการฝึกอบรม กำหนดสื่อ กิจกรรม เนื้อหา ประสบการณ์และเครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรมไว้อย่างครบถ้วน
6. สภาพปัญหาและความต้องการ หมายถึง สภาพวะที่เกิดความยุ่งยาก เดือดร้อน จำเป็นต้องพิจารณาหาหนทางแก้ไข
7. หลักสูตร หมายถึง การวางแผนการเรียนรู้ เนื้อหาสาระวิชา สื่อการสอน กิจกรรม ประสบการณ์ภายในและภายนอกโรงเรียนและนำสิ่งที่เรียนรู้มาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

โครงการวิจัยและพัฒนาแรงงานด้วยระบบการศึกษาทางไกล (เน้นแรงงานระดับต้น) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. แรงงาน

- 1.1 ความหมายของแรงงาน
- 1.2 ความสำคัญของแรงงาน
- 1.3 การจัดประเภทของแรงงาน

2. สภาพและปัญหาและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาแรงงานระดับต้น

- 2.1 สถานการณ์แรงงานและแรงงานระดับต้นในประเทศ
- 2.2 สภาพการทำงานของแรงงานระดับต้น
- 2.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานระดับต้น
- 2.4 ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาแรงงานระดับต้น

3. การพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 3.1 การพัฒนาฝีมือแรงงานตามนโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3.3 แนวทางการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง

แรงงาน

- 3.4 แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนพัฒนาแรงงานและอาชีพ
- 3.5 แนวทางการพัฒนาแรงงานระดับต้น

4. การศึกษาทางไกล

- 4.1 ความหมายของการศึกษาทางไกล
- 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาทางไกล
- 4.3 หลักการของการศึกษาทางไกล
- 4.4 ประโยชน์และข้อจำกัดของการศึกษาทางไกล
- 4.5 ขั้นตอนการจัดการศึกษาทางไกล
- 4.6 ชุดฝึกอบรมทางไกล

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แรงงาน

1.1 ความหมายของแรงงาน

คำว่า แรงงานมีความหมายสรุปได้ดังนี้

กวี วงพุด (2538 : 1) กล่าวว่า แรงงาน มีความหมาย 4 ประการ คือ 1) หมายถึง ประชากรในวัยทำงาน แต่ไม่นับรวมคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษาแม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง ผู้ประกอบกิจการเพื่อกำไร 2) หมายถึงความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ทาง เศรษฐกิจ 3) หมายถึง กิจการที่คนงานทำเพื่อผลิตเศรษฐกิจ และ 4) หมายถึง ผู้ใช้แรงงาน

แมน สารรัตน์ (อ้างถึงใน ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว 2540 :5) กล่าวว่า แรงงาน มีความหมาย จำแนกเป็น 3 แนวทาง คือ ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และทางการเมือง

ในทางเศรษฐกิจ แรงงาน หมายถึง ปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย แรงกาย และแรงสมองของมนุษย์ ซึ่งเมื่อนำไปใช้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ

ในทางสังคม แรงงาน หมายถึง ผู้ทำงานหนักหรือผู้ทำงานที่ต้องใช้แรงกาย ซึ่งเรียกชื่อ อีกอย่างหนึ่งว่า กรรมกร เพราะเป็นผู้ทำงานเหนื่อย ได้รับค่าตอบแทนน้อย และเป็นกลุ่มคนที่ขาด โอกาสและเสียเปรียบทางสังคม

ในทางการเมือง แรงงาน หมายถึง งานที่ต้องทำภายใต้การบังคับบัญชาของคนอื่น เป็น งานที่ขาดอิสระ ขาดความเป็นไทแก่ตัว ต้องขึ้นอยู่กับกฎ ระเบียบหรือข้อบังคับของสถาบันที่ตน ตั้งกักอยู่

เรดเดอร์ (Reder) และ บลอคเกต (Blodgett อ้างถึงใน สุดาศิริ วสวงศ์ 2534: 3) อธิบาย ว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงาน โดยการใช้กำลังแรงกายและสติปัญญาเพื่อให้ได้รับค่าจ้างหรือ เงินเดือนซึ่งเป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้สำหรับครอบครัว

สำหรับความหมายของคำว่า เยาวชน ได้มีผู้อธิบายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : online) อธิบายว่า เยาวชน หมายถึง บุคคล อายุเกิน 14 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

นพมาศ อึ้งพระ(ธีรเวคิน) (2545 : 85) กล่าวว่า ในทางจิตวิทยา เยาวชน หมายถึง ผู้ที่มี อายุ 13-18 ปี ซึ่งถือเป็นวัยรุ่นหรือวัยหนุ่มวัยสาว

จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ และคนอื่น ๆ (2541:26) กล่าวว่า เยาวชน หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (2541 : 10-11) บัญญัติว่า แรงงานเด็ก หมายถึง ผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ถึง 18 ปี ซึ่งทำงานโดยมีผู้จ้างงาน และว่าจ้างต้องปฏิบัติตาม เงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติไว้

จากความหมายดังกล่าวมาตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า แรงงานเยาวชน หมายถึง การทำงานของผู้ที่มีอายุ ระหว่าง 15 - 18 ปี เพื่อมุ่งหมายให้มีรายได้สำหรับเลี้ยงชีพ

1.2 ความสำคัญของแรงงาน

แรงงาน มีความสำคัญดังที่มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ณรงค์ เส็งประชา (2535 : 1) กล่าวว่า แรงงานมีความสำคัญคือ

1. เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต เนื่องจากการผลิตเพื่อให้ได้ปริมาณสูงขึ้น มีคุณภาพ ต้องอาศัยแรงงานที่มีทักษะ มีความรู้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

2. เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ ช่วยให้บุคคลและสังคมมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น

3. เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคม

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2540: 6-7) กล่าวว่า แรงงานมีความสำคัญคือ

1. ช่วยให้เกิดการแสวงหาวัตถุ สิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกและสงบสุขในการดำรงชีวิต

2. ทำให้ทางสังคมเกิดการพึ่งพาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน

3. ช่วยสร้างสรรค์ความเจริญซึ่งเป็นผลมาจากการผลิตสินค้า และการใช้วัตถุดิบในเชิงอุตสาหกรรม

4. เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

1.3 การจัดประเภทของแรงงาน

ประเภทของแรงงาน จำแนกได้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่นำมาใช้ โดยทั่วไปแล้วการจัดประเภทของแรงงาน ใช้เกณฑ์ดังนี้

1) ใช้เกณฑ์ตามประเภทอาชีพตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งจำแนกอาชีพเป็น 3 กลุ่มงาน คือ งานอุตสาหกรรม งานขนส่ง และงานพาณิชยกรรม

2) ใช้เกณฑ์ตามระดับการศึกษาของแรงงาน ซึ่งจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ

(2.1) ระดับวิชาชีพชั้นสูง เป็นงานซึ่งต้องใช้บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา เช่น วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นายแพทย์ นายธนาคาร ครู เป็นต้น

(2.2) ระดับกึ่งวิชาชีพชั้นสูง เป็นงานซึ่งต้องใช้บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือระดับเทคนิค เช่น ช่างเทคนิคก่อสร้าง เจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ เป็นต้น

(2.3) ระดับแรงงานฝีมือ เป็นงานซึ่งต้องใช้บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยต้องใช้ความชำนาญการและความรู้ควบคู่กัน เช่น ช่างก่อสร้าง พนักงานบัญชี เป็นต้น

(2.4) ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ เป็นงานที่ต้องใช้คนที่มีความชำนาญรองมาจากระดับฝีมือแรงงาน โดยสามารถปฏิบัติงานได้เฉพาะจุด เช่น ช่างปูน เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เป็นต้น

(2.5) ระดับแรงงานทั่วไปหรือแรงงานระดับต้น เป็นงานที่ต้องใช้คนที่สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งเป็นสำคัญ เช่น คนงาน กรรมกร เป็นต้น (ประจักษ์ ภารสินธุ์ 2542: 11) เป็นแรงงานที่มีการศึกษาพื้นฐานระดับประถมหรือมัธยมต้นและไม่มีความรู้หรือทักษะอาชีพ

3. ใช้เกณฑ์ประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล

การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากลได้จัดจำแนกอาชีพออกเป็น 10 ประเภท อาชีพดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2549 :1)

- 1) ผู้บัญญัติกฎหมายข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ
- 2) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ
- 3) ช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) เสมียน
- 5) พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด
- 6) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง
- 7) ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 8) ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ
- 9) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ
- 10) กองกำลังทหารติดอาวุธต่าง ๆ

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้จะใช้เกณฑ์ระดับการศึกษาของแรงงาน โดยจะเน้นที่แรงงานระดับต้น

2. สภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาแรงงานระดับต้น

2.1 สถานการณ์แรงงานและแรงงานระดับต้นในประเทศ

จากรายงานสถานการณ์แรงงานไทยไตรมาส 3 ปี 2549 ในช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน พ.ศ. 2549 (กระทรวงแรงงาน 2549 : 5 – 8) สรุปได้ว่า ประเทศไทยมีประชากร จำนวน 65.34 ล้านคน เป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 50.54 ล้าน คน คิดเป็นร้อยละ 77.35 ของประชากรทั้งหมด

ในกลุ่มผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 50.54 ล้านคนนั้น ปรากฏว่า เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 36.87 ล้านคน โดยเป็นผู้มีงานทำ 36.35 ล้านคน ส่วนที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 13.67 ล้านคน ประกอบด้วย ผู้ที่กำลังเรียนหนังสือ ผู้ทำงานบ้าน และเด็กหรือคนชราที่ไม่สามารถทำงานได้ โดยมีสัดส่วน คิดเป็นร้อยละ 4.39, 4.27 และ 4.23 ตามลำดับ

สำหรับผู้มีงานทำ จำนวน 36.35 ล้านคน เป็นผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม 15.32 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 42. และเป็นผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม จำนวน 21.03 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 57.86 โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม มีงานทำในสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ มากที่สุด รองลงมาคือการผลิต สาขาโรงแรมและภัตตาคาร สาขาการก่อสร้าง และสาขาการบริหารราชการ และการป้องกันประเทศรวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามอาชีพ ปรากฏว่า อาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและการประมง 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 3) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและให้บริการ 4) ผู้บัญญัติกฎหมาย ผู้จัดการ และ 5) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

หากพิจารณาตามระดับการศึกษาของผู้มีงานทำปรากฏว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 34.20, 21.72, 14.03, และ 13.90 ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จากการสำรวจความต้องการแรงงานของกรมจัดหางาน (อ้างใน กระทรวงแรงงาน 2549 : 5 – 8) พบว่าเมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาของแรงงาน ปรากฏว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา เป็นระดับ ปวช./ปวส. (พาณิชย์) ระดับประถมศึกษา/มัธยมศึกษา และ ระดับ ปวช./ปวส. (ช่าง) ตามลำดับ

จากการศึกษาสภาพของแรงงานไทยพบว่าแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดคือ แรงงานระดับต้น หรืออีกนัยหนึ่งก็คือแรงงานที่มีความรู้พื้นฐานและยังขาดความรู้และทักษะทางด้านอาชีพ ซึ่งเมื่อรวมจำนวนแรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาเข้ากับผู้ที่จบเพียงระดับประถมศึกษาแล้วมีถึง 55.92% ของแรงงานทั้งประเทศ แต่เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานพบว่า สถานประกอบการต่าง ๆ ต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปวช. และ ปวส.

2.2 สภาพการทำงานของแรงงานระดับต้น

เยาวชนที่จบการศึกษาภาคบังคับหรือจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแล้ว ไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อเหล่านี้ ส่วนใหญ่เมื่อออกจากสถานศึกษาในระยะแรก ๆ จะออกมาช่วยพ่อแม่ผู้ปกครองประกอบอาชีพ เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวนอยู่ระยะหนึ่ง เนื่องจากการทำไร่ทำนาในปัจจุบันนี้ชาวนาจะมีรายได้ต่ำ ในบางครั้งรายได้ไม่คุ้มกับการลงทุน ส่วนใหญ่จะมีรายได้ปีละเพียงครั้งเดียวหรือบางแห่งที่มีน้ำบริบูรณ์อาจทำนาได้ปีละ 2 ครั้ง แต่อย่างไรก็ตาม รายได้ก็มักจะน้อยและไม่ค่อยเพียงพอ ด้วยเหตุเช่นนี้ เยาวชนส่วนใหญ่ หลังจากช่วยพ่อแม่ผู้ปกครองอยู่ประมาณ 1 หรือ 2 ปี หรือน้อยกว่านั้น ก็พยายามจะหาทางเข้ามาทำงานในเมืองใหญ่ที่เป็นเมืองอุตสาหกรรม การเข้ามาทำงานทำในเมืองใหญ่นี้มาโดยคิดตามญาติหรือเพื่อชักชวนมาหรือคนในละแวกบ้านชักชวนมาเป็นส่วน

ใหญ่ เมื่อเข้ามาในเมืองแล้วแรงงานส่วนใหญ่จะใช้เวลาระยะหนึ่งในการติดต่อหางานทำ พวกที่มีเพื่อนทำงานอยู่แล้วตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น บริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ ก็จะแนะนำกันไปสมัคร เนื่องจากเขาเหล่านั้นส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาต่ำ และไม่มีความรู้ทางด้านวิชาชีพ งานที่ได้ทำส่วนใหญ่จึงเริ่มต้นด้วยงานที่ต้องใช้แรงกายหรือเป็นกรรมกร

งานที่ทำมีหลายประเภท เช่น พนักงานเสิร์ฟอาหาร พนักงานล้างจานพนักงานส่งของตามร้านขายของต่าง ๆ พนักงานทำความสะอาดในหน่วยงานต่าง ๆ กรรมการก่อสร้างขับรถรับจ้าง (ในกรณีขับรถเป็นหรือไปหัดขับรถ) พนักงานขายของตามห้างร้าน ลูกจ้างทำงานตามบ้าน ลูกจ้างเลี้ยงเด็ก พนักงานขับรถประจำทาง พนักงานเก็บค่าโดยสาร ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลิตนาฬิกา ผลิตตุ๊กตา ผลิตส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์ ผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า โรงงานผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป โรงงานเจียรนัยพลอย โรงงานผลิตเครื่องหนัง ฯลฯ

ในส่วนของรายได้นั้น เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีการศึกษาน้อย จบเพียงประถมศึกษาหรือการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและบางคนยังอ่านเขียนไม่ค่อยคล่อง จึงได้งานที่ต้องใช้แรงงานและมีค่าแรงต่ำ ส่วนพวกที่มีการศึกษาระดับสูงขึ้นมาอีกก็จะได้งานที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่งานที่แรงงานเหล่านี้ได้ทำในระยะแรก ๆ จะเป็นงานที่ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ แต่เมื่อมีประสบการณ์ มีความชำนาญมากขึ้น ทำงานอยู่หลาย ๆ ปีก็มีทักษะดีขึ้น ก็อาจจะได้เลื่อนตำแหน่งให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม ให้เป็นผู้ดูแลกลุ่ม เป็นต้น ก็จะมีรายได้เพิ่มขึ้นแต่ต้องใช้เวลาและความอดทน (ซึ่งจะต่างกับพวกที่จบการศึกษาสูง ๆ เมื่อเริ่มเข้าทำงานก็จะได้ตำแหน่งค่อนข้างสูงรายได้ดีกว่า) การเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งก็ไม่สูงมากนักเนื่องจากมีความรู้พื้นฐานน้อย นอกจากจะเป็นผู้มีพรสวรรค์มีความสามารถเฉพาะตัวมาก ๆ จึงอาจจะได้เลื่อนขึ้นขึ้นระดับสูงมาก แต่ก็มีจำนวนน้อยมาก หรือบางคนเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้นก็อาจย้ายสถานที่ทำงานใหม่ที่ค่าแรงมากกว่า เป็นต้น การทำงานก็จะอยู่ในสภาพเช่นนี้ จากวัยรุ่นเข้าสู่วัยผู้ใหญ่และวัยกลางคน เมื่อเข้าสู่วัยกลางคน (ส่วนใหญ่ก็ยังมีพื้นฐานการศึกษาน้อยเช่นเดิม) ผละกำลังในการทำงานลดลงไม่เหมือนวัยหนุ่มสาว ประกอบกับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาทดแทนแรงงานคนมากขึ้นในที่สุด แรงงานเหล่านี้ก็จะถูกให้ออกจากงานกลายเป็นผู้ว่างงาน หรือกลับไปยังภูมิภาคเดิมประกอบอาชีพเกษตรกรรมต่อไป เขาเหล่านั้นที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วไม่ได้ศึกษาต่อ ในปีต่อ ๆ มา ก็จะมีสภาพการทำงานเป็นแรงงานเป็นวัฏจักรเช่นเดียวกันนี้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นเช่นไร

2.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานระดับต้น

แรงงานที่มีการศึกษาน้อย (ซึ่งครอบคลุมทั้งแรงงานเยาวชนและแรงงานวัยผู้ใหญ่) จะพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมากมาย ซึ่งอาจสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ ดังนี้

1. **โอกาสในการได้งานทำ** แรงงานที่มีการศึกษาน้อย เช่น ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าประถมศึกษานั้น โอกาสจะได้งานทำเฉพาะในบางสถานประกอบการหรือเฉพาะงานบางชนิดเท่านั้น ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมประเภทใช้แรงงานเป็นกรรมกร หรืองานภาคเกษตรกรรม โอกาสที่จะได้ทำงานเบามีน้อยมาก ในบางฤดูกาลที่ต้องการแรงงานน้อย แรงงานเหล่านี้อาจจะตกงาน

2. **รายได้** การกำหนดรายได้ของแรงงานส่วนมากจะเป็นไปตามระดับความรู้ความสามารถ แรงงานที่มีการศึกษาน้อยจะได้รายได้น้อยมาก บางครั้งอาจมีรายได้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เนื่องจากมีความรู้เพียงทำให้ไม่มีโอกาสเลือกงานเลือกรายได้ แรงงานเหล่านี้จะต้องยอมทำงานที่มีค่าแรงต่ำมาก ๆ เพราะถ้าไม่ทำอาจหมายถึงไม่มีรายได้ที่จะเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวเลย

3. **ความสามารถในการปฏิบัติงาน** แรงงานเหล่านี้นอกจากมีความพื้นฐานในวิชาสามัญน้อยมากแล้ว ยังขาดความรู้ทักษะในวิชาชีพเพราะไม่มีโอกาสได้เรียนหรือฝึกอบรมมา ดังนั้นในการปฏิบัติงานจะไม่มีทักษะในงานที่ต้องใช้ฝีมือหรือเทคนิคต่าง ๆ ต้องมาฝึกฝนเป็นเวลานาน ส่วนใหญ่จะมีความสามารถในงานที่ใช้แรงงานไม่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ นอกจากนั้นการทำความเข้าใจในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ก่อนข้างลำบากเพราะบางรายอ่าน-เขียนไม่คล่อง อ่านคู่มือการปฏิบัติงานไม่เข้าใจ ความสามารถในการคิดปรับปรุงคัดแปลงงานให้ดีขึ้นยังมีน้อย

4. **จรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ** ผลการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย TDRI (อ้างในกรมการศึกษานอกโรงเรียน 2537) เกี่ยวกับปัญหาแรงงานได้สรุปว่า แรงงานส่วนใหญ่ขาดจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ขาดความรู้พื้นฐานที่จะสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ระเบียบวินัยที่มีต่ออาชีพการทำงาน ทักษะคิดต่อระบบการทำงาน ความเข้าใจชนิดของงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ โดยเฉพาะแรงงานในเมืองที่ส่วนใหญ่เป็นประชากรที่อพยพมาจากชนบท แรงงานเหล่านี้ยังไม่มีความรู้ และไม่คุ้นเคยกับการทำงานในระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีระเบียบกฎเกณฑ์ และกฎหมายแรงงานกำหนดอยู่

5. **ความรู้ในการป้องกันอุบัติเหตุอันตราย** จากผลการวิจัยของ TDRI เช่นเดียวกันพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในการป้องกันอุบัติเหตุอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกิดจากอุปกรณ์การผลิต เครื่องมือเครื่องจักร สารเคมี ทำให้เกิดการสูญเสียแรงงานอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลเสียต่อกำลังแรงงานและเศรษฐกิจสังคมโดยรวม จากผลการวิจัยดังกล่าวถ้าเราพิจารณาแรงงานที่มีการศึกษาน้อย ๆ โอกาสที่จะมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวยิ่งน้อยลงไปอีกถ้าไม่มีการฝึกอบรม เพราะโอกาสที่จะศึกษาโอกาสที่จะอ่านทำความเข้าใจเองย่อมยาก เพราะความสามารถในการอ่านมีค่อนข้างจำกัด

6. **ความก้าวหน้าในงาน** เนื่องจากมีพื้นฐานการศึกษาต่ำโอกาสที่จะได้ทำงานเป็นหลักฐานมั่นคง มีความมั่นคงในอาชีพค่อนข้างจะน้อยกว่าผู้ที่มีความรู้ในระดับที่สูงกว่า

นอกจากนั้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการได้ทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีโอกาสน้อยกว่า การขึ้นค่าจ้างก็ค่อนข้างจะมีโอกาสน้อย เพราะมิได้มีคุณสมบัติเพิ่มขึ้น นอกจากนี้จะมีลักษณะเด่นมาก ๆ ทำงานจนเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์มาก ทำงานได้ดีขึ้น ก็อาจจะมีโอกาสบ้างแต่จะมีจำนวนไม่มาก

7. โอกาสจะถูกปลดออกจากงาน ในสภาพสังคมเศรษฐกิจที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วมาก อย่างเช่นในปัจจุบัน สถานประกอบการทางด้านอุตสาหกรรมมักจะมีเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย มาใช้แทนแรงงานจากคนมากขึ้น ดังนั้น เมื่อถึงระยะเวลาหนึ่ง ก็อาจจะต้องมีการปลดแรงงานที่มีความจำเป็นน้อยออกบ้าง และถ้าเป็นเช่นนั้นผู้ที่จะมีโอกาสให้ออกจากงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ก็คือกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ ซึ่งใช้แรงงานในการทำงานเท่านั้น จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (TDRI) ได้พยากรณ์ว่าในแผนฯ 8 แรงงานส่วนหนึ่งจะถูกปลดกระวังก่อนกำหนดแค่อายุ 35-40 ปี ซึ่งถ้าผลการพยากรณ์เป็นจริงก็นับว่าเป็นที่น่าเป็นห่วงสำหรับแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ

2.4 ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาฝีมือแรงงานระดับต้น

โลกปัจจุบันได้ก้าวสู่ยุค “เศรษฐกิจฐานความรู้” ที่อาศัยความรู้และข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่างๆ ติดต่อเชื่อมโยงกันด้วยระบบสื่อสารและโทรคมนาคมได้สะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายทุนและปัจจัยการผลิตทำให้ง่ายและคล่องตัวขึ้น การลงทุนข้ามชาติจึงไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป นั่นแสดงว่าความได้เปรียบของประเทศโดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจมิได้ขึ้นอยู่กับความมั่งคั่ง ร่ำรวย ของทรัพยากรธรรมชาติแต่เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป หากแต่ขึ้นอยู่กับความพร้อมด้านกำลังคนและเทคโนโลยีมากขึ้น ดังนั้นประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทยจึงต้องมีการปรับตัว เตรียมความพร้อมด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพและมีความสามารถสูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

ผู้เป็นแรงงานซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังคนกลุ่มใหญ่ที่อยู่ในภาคการผลิตที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความก้าวหน้าของประเทศ จึงอยู่ในกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพในการผลิตให้สูงขึ้น ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังได้ประมวลมาต่อไปนี้

2.4.1 จากการศึกษาสาเหตุที่แรงงานด้อยการศึกษา โดย ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2540 : 61-62) ในหนังสือชื่อ “แรงงานสัมพันธ์” มีปัจจัยที่สรุปได้ดังนี้ เนื่องมาจากสภาพท้องถิ่นไม่เจริญ การคมนาคมบางแห่งไม่สะดวก การเดินทางห่างไกล และเป็นถิ่นทุรกันดาร เด็กนักเรียนไม่สนใจที่จะเรียน เพราะเดินทางด้วยความยากลำบาก ผู้ปกครองไม่เห็นประโยชน์ เนื่องจากตนเองก็มีการศึกษาน้อย จึงไม่เห็นความสำคัญ และยังต้องการใช้แรงงานเด็กโดยตามชนบทส่วนใหญ่จะใช้เด็กช่วยเหลือครอบครัว บางวันมีงานต้องทำในไร่ ในสวน ก็จะทำให้เด็กซึ่งเป็นลูก เป็นหลาน หยุค

เรียน ช่วยทำงานดังกล่าว ทำให้การเรียนต้องหยุดชะงักเป็นช่วง ๆ อีกทั้งการจัดการศึกษาของรัฐไม่เอื้ออำนวย และไม่ทุ่มเทกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทำให้ประชากรที่เติบโตเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นคนที่ด้อยคุณภาพ และยังขาดการระดมสรรพกำลัง ทั้งภาครัฐ และเอกชนในการแข่งขันร่วมมือสนับสนุนเป็นโครงการระยะสั้น และระยะยาว เพื่อให้เกิดการกระตุ้น ผลักดัน การพัฒนาทางการศึกษาอย่างจริงจัง ทั้งที่เป็นสถานศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาของเอกชน นอกจากนี้คนชนบทยากจนไม่มีค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมบุตรหลานเข้าเรียนในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

2.4.2 ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานต่ำ เนื่องจากแรงงานมีการศึกษาต่ำ ตามข้อมูลประชากรของประเทศไทย ปี 2542 ประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้น 61.8 ล้านคน เป็นกำลังแรงงานร้อยละ 53.7 ของประชากรทั้งหมด หรือมีกำลังแรงงานประมาณ 33.2 ล้านคน (สำนักนายกรัฐมนตรี 2544:192) ในด้านการศึกษาของประชากร พบว่าประชากรไทยอายุ 13 ปีขึ้นไป ร้อยละ 70 มีการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษา และประชากรอายุ 25-64 ปี ร้อยละ 87 มีการศึกษาไม่ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ยังมีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ไม่รู้หนังสือประมาณร้อยละ 5.3 จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ากำลังคนที่เป็นแรงงาน (ประชากรอายุ 15-64 ปี) มีการศึกษาก่อนข้างต่ำ แรงงานส่วนใหญ่จึงไม่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนไม่สามารถเพิ่มศักยภาพโดยการฝึกทักษะอาชีพไปสู่การใช้เทคโนโลยีทันสมัย ซึ่งจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้ ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานไทยจึงต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย เกาหลี และมาเลเซีย โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกามีประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานสูงที่สุด เนื่องจากปริมาณคนที่ได้รับการศึกษามีจำนวนมาก มีความสามารถในการพัฒนาการใช้อุปกรณ์การผลิตสูง ปริมาณวิศวกร โรงงานมีจำนวนมาก และสามารถใช้แทนช่างเทคนิคได้ในหลายสถานการณ์ นอกจากนี้ยังมีแรงงานเป็นจำนวนมากที่ศึกษาเพิ่มเติมด้วยทุนส่วนตัวแสดงให้เห็นว่าการศึกษาคือตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้แรงงานมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาของแรงงานไทยให้สูงขึ้นได้ แรงงานไทยจะต้องได้รับการศึกษามากขึ้น และจะต้องเป็นการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักนายกรัฐมนตรี 2543:63 , 2544:14)

2.4.3 การเติบโตของกำลังแรงงานของประเทศไทยเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง กล่าวคือ ในช่วงปี 2536-2540 มีอัตราการเติบโต ร้อยละ 0.21 ลดลงจากช่วงปี 2535-2540 ซึ่งมีอัตราร้อยละ 0.38 ประกอบกับโครงสร้างของประชากรไทย มีแนวโน้มที่ประชากรวัยเด็กจะลดลง และวัยสูงอายุจะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประชากรวัยเด็กที่จะเติบโตขึ้นมาทดแทนกำลังแรงงานที่เข้าสู่วัยชราลดลง และต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้ชรามากขึ้น ซึ่งหากไม่เร่งพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของแรงงาน ด้วยการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีการศึกษาสูงขึ้น ในอนาคตประเทศไทยจะเสียเปรียบคู่แข่งอื่น เนื่องจากความด้อยทางภูมิปัญญาและกำลังแรงงานที่ลดน้อยลง

2.4.4 ต้นทุนการผลิตในอุตสาหกรรมหลักๆ ของไทยค่อนข้างสูง จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับธนาคารโลกพบว่า อุตสาหกรรมหลัก ๆ ของประเทศไทยมีส่วนต่างของต้นทุนการผลิตกับราคาขายค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับคู่แข่ง โดยมีสาเหตุหลักมาจากทักษะการผลิตของแรงงานค่อนข้างต่ำ ทำให้ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพต่ำมีค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนของวัตถุดิบค่อนข้างสูง เนื่องจากมีความสูญเสียในกระบวนการผลิตค่อนข้างมาก และผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมามีอัตราการผ่านเกณฑ์มาตรฐานของผลิตภัณฑ์ต่ำมาก เมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่งในสินค้าอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม 2544 :13) จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของกำลังแรงงาน ด้วยวิธีการและมาตรการต่างๆ ให้สามารถเป็นผู้สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และสามารถแข่งขันได้

2.4.5 กำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 69 เป็นแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า บางส่วนเพิ่งเคลื่อนย้ายมาจากภาคเกษตรกรรม จึงยังขาดวินัยอุตสาหกรรม เมื่อมาปฏิบัติงานในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานค่อนข้างต่ำ ส่งผลกระทบต่อ การเพิ่มผลผลิตของสถานประกอบการ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ และมีนิสัยอุตสาหกรรมที่ถูกต้องเพื่อให้สามารถทำงานในสถานประกอบการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2.4.6 คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ จากการศึกษาที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้วิเคราะห์ผลการศึกษาศาสนาของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาการจัดการ (International Institute for Management Development)** IMD และได้จัดทำเป็นรายงานการศึกษา

ความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ พ.ศ. 2543 พบว่าประเทศไทยได้รับการประเมินในภาพรวมให้อยู่ในอันดับที่สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา แต่ยังคงพบว่ามีประเด็นปัญหาวิกฤตที่จำเป็นต้องแก้ไขเร่งด่วน ได้แก่ การขาดคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคมของคนในภาครัฐ ในขณะที่คนในภาคธุรกิจเอกชนในภาพรวมยังขาดจิตสำนึกในการประกอบการและขาดความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งคนในสังคม ยังขาดทัศนคติและค่านิยมในการทำงานหนัก รวมถึงการประดิดประดอยค่านิยมอยู่มาก จึงจำเป็นต้องปลูกฝังสร้างเสริมให้คนในสังคม ซึ่งหมายรวมถึงกำลังแรงงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง

2.4.7 กำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมในภาพรวมยังขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ การสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาไทย (ฟัง พูด อ่าน เขียน) ความรู้ด้าน IT ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้ตัวเลข ทักษะคำนวณขั้นพื้นฐาน และคุณลักษณะสำคัญบางประการ ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ อดทน เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2549: 6) จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น หากไม่เร่ง

พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของแรงงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศรวมถึงความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศด้วย อย่างไรก็ตามสภาการณ์ทางการศึกษาด้านประสิทธิภาพและคุณภาพของแรงงานที่ยังต่ำมิได้ส่งผลกระทบต่อภาพรวมด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศเท่านั้น หากยังส่งผลกระทบต่อกำลังแรงงานด้วยดังที่สุมาลี สังข์ศรี (2545: 127-128) ได้กล่าวไว้ว่าแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาพื้นฐานอยู่ในระดับต่ำ อีกทั้งขาดความรู้และทักษะทางด้านอาชีพ ทำให้เกิดปัญหากับตัวแรงงานเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานคือ

1) โอกาสในการได้งานทำ จะมีโอกาสน้อยโดยเฉพาะในภาวะที่มีการแข่งขันสูง งานที่ทำจะเป็นประเภทใช้แรงงานหรือกรรมกร ซึ่งจะต้องทำงานหนัก

2) รายได้ รายได้นั้นจะเป็นไปตามระดับความรู้ความสามารถ ถ้าเป็นแรงงานที่มีการศึกษาน้อยไม่มีทักษะ ไม่มีประสบการณ์ก็จะได้รับรายได้น้อย บางครั้งอาจจะต่ำกว่าที่ควรจะเป็นเมื่อเทียบกับกำลังแรงงานและเวลาที่ลงไป แต่แรงงานเหล่านี้ก็ต้องยอมเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว

3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าเป็นงานที่ใช้แรงงานมากไม่มีปัญหาแต่ถ้าเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ เทคนิคต่างๆ หรือต้องใช้ความคิด ก่อนข้างจะมีปัญหาเพราะแรงงานจำนวนหนึ่งไม่เพียงแต่ขาดความรู้ทักษะอาชีพ แม้แต่การอ่าน การเขียนยังไม่คล่อง การอ่านคู่มือทำความเข้าใจในการใช้เครื่องจักรต่างๆ จะลำบาก ความสามารถในการพัฒนางานยังมีน้อย

4) ความก้าวหน้าในงาน โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้ทำงานเบาขึ้น ก่อนข้างจะมีน้อยเพราะคุณวุฒิต่างที่ โอกาสมักจะเป็นของผู้มีความรู้สูงกว่า นอกจากจะทำงานเดิมมากๆ ทำงานจนเชี่ยวชาญจนมีประสบการณ์มากๆ ก็จะมีโอกาสบ้าง

5) ความมั่นคงในงาน ในสภาพที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมากมีเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยที่สามารถใช้แทนแรงงานจากคนได้โอกาสที่แรงงานที่มีการศึกษาน้อยจะถูกปลดออกงานย่อมเป็นไปได้ก่อนคนอื่น นอกจากนั้น สภาพการทำงานของแรงงานที่มีการศึกษาน้อยนั้นเป็นงานที่ต้องใช้กำลังกาย บางครั้งเสี่ยงอันตรายหรือบางครั้งต้องใช้สายตามากพอทำงานไปได้ระยะหนึ่งร่างกายจะแข็งช้ำจะไม่ไหว นายจ้างก็จะปลดออกโดยหาคนที่หนุ่มสาวที่ว่องไวกว่ามาแทน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ขั้นพื้นฐานและทักษะด้านอาชีพของแรงงานต่ำทำให้ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานต่ำ ต้นทุนการผลิตที่สูงทำให้ประเทศอยู่ในฐานะเสียเปรียบคู่แข่งในทางการค้าตลอดจนกำลังแรงงานที่มีแนวโน้มลดลงอันเนื่องมาจากโครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงไปรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวแรงงานเองล้วนชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องยกระดับการศึกษาของแรงงาน พัฒนาทักษะฝีมือ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในการทำงานรวมทั้งการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานเพื่อให้สามารถเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

3. การพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1 การพัฒนาฝีมือแรงงานตามนโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง

3.1.1 นโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากสถานการณ์ที่แรงงานส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำ แรงงานยังมีทักษะฝีมือต่ำ สมรรถนะในการปฏิบัติงานยังต้องได้รับการพัฒนารวมถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่ทำให้โครงสร้างของอุตสาหกรรมการผลิตและบริการของไทยต้องปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ล้วนแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่เป็นประเทศไทยจะต้องยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับแนวนโยบายแห่งรัฐ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานไว้ในมาตรา 86 ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” (สภานิติบัญญัติ 2549 : 39-40)

จากแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการพัฒนาแรงงาน และได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ว่า “ส่งเสริมให้ออกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของงานและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลจะสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลัง เพื่อให้การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม และให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อลดปัญหาการว่างงาน การอพยพเข้ามาทำงานในเมือง รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นให้ดีขึ้น” นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายทางด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้อีกว่า “ให้โอกาสแก่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ว่างงานและผู้สูงอายุ ได้ฝึกงานอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระได้ รวมถึงการปฏิรูปการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาถึงระดับปริญญาตรีเพื่อตอบสนองต่อภาคเกษตร อุตสาหกรรม และภาคบริการ รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้าฝึกทักษะในสถานประกอบการ” (สำนักนายกรัฐมนตรี 2545 :199) กระทรวงแรงงาน (2546 : 35) ในหนังสือชื่อ “กระทรวงแรงงานก้าวสู่ทวิวรรษ” กล่าวถึงนโยบายรัฐบาลรัฐบาลเร่งพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผลักดันเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมตามพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 288 พ.ศ. 2535 ผลักดันให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จัดทำโครงสร้างค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือพร้อมพัฒนาหลักสูตร การฝึกเพื่อสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งสร้างเครือข่ายร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมและพัฒนาแรงงาน หวังสร้างมาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ปัญหาคนว่างงานเป็นปัญหาที่ยิ่งใหญ่ของประเทศก็จริง ในขณะที่ปัญหาคนมีงานทำแต่ไร้

ประสิทธิภาพ นับเป็นปัญหาที่ยิ่งใหญ่กว่าปัญหาคนว่างงาน ซึ่งหมายถึงผลผลิตที่ด้อยคุณภาพ หากจะแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ประเทศชาติได้ นอกจากคนในชาติจะต้องมีงานทำที่มั่นคงแล้ว ผู้ใช้แรงงานที่มีอยู่จำนวน 35 ล้านคน จะต้องฝีมือ มีทักษะ มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างประสิทธิผลอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาคนเพื่อสร้างงาน สร้างเงินได้ จะต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเช่นกัน ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้วางนโยบายพัฒนาแรงงาน ด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานตามพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 288 พ.ศ. 2535 และสิ่งที่ตามมาก็คือแรงงานจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ในปี 2548 รัฐบาลต่อมา ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาสังคมที่มีคุณภาพ ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ว่า (แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2548) “ รัฐบาลเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา และกระบวนการเรียนการสอนทุกรูปแบบสำหรับผู้ที่อยู่ในวัยศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจและสังคม และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยคำนึงถึงคุณค่าและลักษณะเฉพาะ และเอกลักษณ์ของท้องถิ่น รัฐบาลจะส่งเสริมนิสัยการอ่านหนังสืออย่างจริงจังตั้งแต่เด็กจนตลอดชีวิต เพื่อรองรับสังคม เศรษฐกิจบนฐานความรู้ พัฒนาทักษะและการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในช่วงวัยทำงานอย่างเป็นระบบและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของแรงงาน ชาวชนไทยทุกคน จะได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างน้อย 12 ปี” สำหรับนโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุล และสามารถแข่งขันได้นั้น “ รัฐบาลจะปรับโครงสร้างเศรษฐกิจทั้งระบบโดยมุ่งไปสู่การเพิ่มมูลค่าผลผลิตบนพื้นฐานความรู้และความเป็นไทย ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลจะพัฒนาระบบการสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับภาคอุตสาหกรรม ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกของผู้ประกอบการ มีความสามารถในการเรียนรู้ มีทักษะในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสาขาใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในอนาคต รัฐบาลจะจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาด โดยมุ่งให้แรงงานมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งจะเข้าสู่การแข่งขันในตลาดผู้บริโภคระดับสูง โดยตั้งเป้าหมายไว้ว่า แรงงานทุกคนจะต้องได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลจะรณรงค์ให้ผู้ว่าจ้างเข้าใจถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีสิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นแรงจูงใจ”

สำหรับนโยบายแรงงานซึ่งอยู่ภายใต้ นโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลปัจจุบัน ซึ่งแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 กำหนดไว้ว่า “ จะเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคแรงงาน ภาคเอกชนและภาครัฐให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงานในระดับต่างๆ เพื่อให้สามารถมีผลผลิตและรายได้สูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ มีอาชีพเสริม ได้รับความคุ้มครองและดูแลด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีหลักประกันความมั่นคง รวมทั้งสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม” ส่วนนโยบายการศึกษาภายใต้ นโยบายด้านสังคม

รัฐบาลได้กำหนดไว้ว่า “ จะเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคณะโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา และสถาบันการศึกษา การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่พื้นที่ สถานศึกษาและท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชนเพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพ”

3.1.2 แผนพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังกล่าวมานั้นแสดงให้เห็นว่า รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยมีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เทียบได้กับมาตรฐานสากล ด้วยวิธีการและมาตรการต่างๆ ที่เหมาะสม และเพื่อให้การนํานโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมรัฐจึงได้จัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งจะขอเสนอเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคณะ และ สังคมที่มีคุณภาพ ข้อ ก. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคณะให้มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรม เตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของต่างประเทศ และได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ให้คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นคนดีมีคุณภาพ มีศักยภาพความสามารถในการแข่งขันและมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้ตั้งมาตรฐานความรู้ โดยมีเป้าหมายในส่วนที่เกี่ยวกับโอกาสในการศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาตนเองของประชาชนภายในปี 2548-2551 ไว้ว่า 1) ร้อยละ 50 ของกำลังแรงงานมีการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป 2) ประชาชนจะได้รับการศึกษาโดยเฉลี่ย 9.5 ปี ทั้งนี้แผนดังกล่าวได้กำหนดกลยุทธ์หลักที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ดังนี้คือ 1) เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา บุคลากร และกระบวนการเรียนการสอนทุกรูปแบบทั้งในและนอกระบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในแต่ละท้องถิ่น และ 4) พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ผู้ประกอบการและสถาบันการศึกษาในการผลิตและพัฒนากำลังคน ฝีมือแรงงานแรงงานอย่างเป็นระบบในทุกระดับรวมทั้งสร้างสิ่งจูงใจให้มีการเรียนในสายอาชีพศึกษามากขึ้น

นอกจากนี้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ ข้อ ข. การปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ภายในปี 2548-2551 อัตราการเพิ่มของผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ต่อปี โดยมีกลยุทธ์ที่จะพัฒนาระบบสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมทั้งบุคลากรระดับพื้นฐานวิชาชีพเฉพาะ และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

นอกจากแผนการบริหารราชการแผ่นดิน จะได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้แล้ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่างๆ ก็ได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ด้วยเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ใน ข้อ (3) ว่า “ยกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อกลุ่มแรงงานอายุ 25-45 ปี รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคน ด้วยการพัฒนาสติปัญญาและทักษะฝีมือแรงงานให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ในกระบวนการผลิตและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม” (สำนักนายกรัฐมนตรี 2539:4-5) ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดเป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิตในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้คือ “ให้ประชาชนอายุ 15 ปีขึ้นไป มีการศึกษาโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 9 ปี ในปี พ.ศ. 2549 ยกเว้น การศึกษาของแรงงานไทย ให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไปไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ในปี พ.ศ. 2549” และได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคอนให้มีความรู้และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คือ “มีการปฏิรูปการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ทำให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านคุณธรรม วิชาการ คุณภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงานรวมทั้งตระหนัก ในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ” (สำนักนายกรัฐมนตรี 2544:ฉ , 40) แผนพัฒนาแรงงานและพัฒนาอาชีพ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549) เป็นแผนแม่บทด้านแรงงานและการพัฒนาอาชีพ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรประชาชนสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและประสานการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานด้านแรงงานและการพัฒนาอาชีพต่อไป โดยเนื้อหาของแผนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ฝีมือแรงงานได้เสนอแนะประเด็นปัญหาที่ต้องแก้ไขในช่วง พ.ศ. 2546-2549 และทิศทางการดำเนินงานในช่วงปีพ.ศ. 2546-2549 ไว้ดังนี้

ประเด็นปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องแก้ไขในช่วง พ.ศ. 2546-2549 ได้แก่ ด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีประเด็นสำคัญ 5 ประเด็นคือ

1. การเชื่อมโยงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับความต้องการตลาดแรงงาน โดยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ให้สามารถขึ้นนำการฝึกอบรมและการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ที่จบการศึกษาหรือการฝึกอบรมสามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานหรือประกอบอาชีพให้มีรายได้ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมต่อไป

2. การสร้างการยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานจากภาคการจ้างงานและสังคม เพื่อให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และแรงงานเห็นความสำคัญและให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้มีการเชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับค่าตอบแทน เนื่องจากการแข่งขันในเวทีโลกจะทวีความเข้มข้นโดยมุ่งผลผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานมีกระบวนการผลิตที่ไม่ล่าช้า

ถึงแวดล้อมและสังคม มาตรฐานฝีมือแรงงานจะเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อศักยภาพของแรงงาน สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้

3. การสร้างเอกภาพในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งเป็นกลไกประสานงานมีบทบาทชี้แจงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมกำหนดขอบเขตการทำงานของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน รวมทั้งเพื่อให้มีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

4. การขยายกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กลุ่มเป้าหมายได้ทั่วถึง ทั้งในกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างาน แรงงานใหม่ และแรงงานในระบบการจ้างงาน ตลอดจนสถานประกอบการ

5. การเร่งรัดดำเนินงานยกระดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ โดยการสนับสนุนงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานเพื่อให้ประเทศไทย ช่วงชิงโอกาสที่สูญเสียไปในการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนุภูมิภาคกลับคืนมา

สำหรับทิศทางการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ไว้ในข้อ 2 ว่า “เพื่อให้แรงงานมีทักษะฝีมือได้มาตรฐาน สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงาน” โดยมีเป้าหมายด้านการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานในทุกระดับปีละไม่น้อยกว่า 350,000 คน
2. แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือมีระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
3. ภาคเอกชนดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานปีละไม่น้อยกว่า 200 แห่ง
4. มีระบบการประกันคุณภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. หน่วยดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และมาตรฐานเดียวกันไม่น้อยกว่า 76 แห่ง

เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ แผนพัฒนาแรงงานและพัฒนาอาชีพฯ ได้กำหนดกระบวนการดำเนินงานด้านการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ โดยกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและสร้างระบบประกันคุณภาพเพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและระบบการฝึกอบรมที่เอื้อต่อผู้ทำงานและสามารถผลิตและพัฒนาแรงงานให้สามารถประกอบอาชีพได้ โดยส่งเสริมให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ตลอดจนการจัดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เชื่อมโยงกับระบบการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องมีการปรับปรุงองค์กรที่ทำหน้าที่ดำเนินการพัฒนาให้สามารถชี้นำทิศทางการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบและมีเอกภาพอีกด้วย

สำหรับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายเพื่อดำเนินการไว้ใน 3 วัตถุประสงค์ และ 11 แนวนโยบาย โดยมีวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานคือ

“วัตถุประสงค์ 1: พัฒนาคอนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นรากฐานหลักของการพัฒนา โดยมีนโยบายเพื่อดำเนินการพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ และกำหนดเป้าหมายไว้คือ 3) คนไทยทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปี 4) มีกำลังคนด้านอาชีวศึกษาระดับต่างๆ ที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ 5) มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

โดยมีกรอบการดำเนินงานคือ 3) จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตามความต้องการและความสนใจ 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนากำลังคนทุกระดับในภาคการผลิตต่างๆ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ยกระดับความรู้ความสามารถทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง”

จากนโยบายและแผนพัฒนาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวแล้ว หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้นำมาจัดทำเป็นนโยบายและแผนดำเนินการภารกิจของแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีพันธกิจในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน เสริมสร้างศักยภาพองค์ความรู้และความสามารถของกำลังแรงงาน มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ว่า “มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะทางให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการของโลกและของภูมิภาคซึ่งมีทั้งการแข่งขัน และการร่วมมือมากขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นหนึ่งของแรงงานไทยในภูมิภาคนี้ มีเป้าประสงค์ให้แรงงานมีความรู้ทักษะ และฝีมือตามมาตรฐานสากล โดยกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 ในการเพิ่มศักยภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานสากลและได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์ไว้ดังนี้คือ

1. การพัฒนาความรู้และทักษะในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. การสร้างระบบฐานข้อมูลแรงงานฝีมือที่ครบถ้วนและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาคารสถานที่
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. การวิเคราะห์ระดับความต้องการด้านแรงงานฝีมือ
6. การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอนที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

7. การพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบการแนะแนว
8. การสร้างระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
9. การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอน
10. การสร้างระบบการประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใต้กลยุทธ์จะมีโครงการต่างๆ เป็นกลไกขับเคลื่อนให้การดำเนินการเป็นไปตา กลยุทธ์ที่วางไว้

3.2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในอาชีพต่างๆ ไว้ในหมวด 2 มาตรา 22,23 (กระทรวงแรงงาน 2547 :7) ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยมีคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆเสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ โดยมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่จัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาต ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนดสามารถเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ด้วย และผู้ที่ผ่านการทดสอบ จะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจากคณะกรรมการ

3.2.1 ความหมายของมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

1) มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึงข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ (กระทรวงแรงงาน 2537 :3) ประกอบด้วย

(1) ความรู้ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

(2) ทักษะ เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญมีความสามารถเพียงพอเพื่อทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

(3) ทัศนคติ จะต้องมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี ประกอบด้วยจริยธรรม จรรยาบรรณ ของวิชาชีพ นิสัยอุตสาหกรรม

2) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ คือข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ เพื่อประเมินศักยภาพ ทักษะฝีมือ และสมรรถนะการทำงานของแรงงานฝีมือ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิต และสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศ มาตรฐานแรงงานแห่งชาติดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มีคณะกรรมการส่งเสริม

การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่บริหาร และแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อใช้ทดสอบประเมินระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการทำงานของแรงงาน (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน 2549 : 1)

3.2.2 ความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการดำเนินการที่มุ่งยกระดับมาตรฐานทักษะฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานสากล อันจะส่งผลให้แรงงานไทยมีศักยภาพ และสมรรถนะ ที่สามารถเพิ่มผลิตภาพของสินค้าและบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และส่งผลโดยรวมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของ ไทย ผู้บริโภคเกิดความมั่นใจว่าจะได้รับผลผลิต และบริการที่มีคุณภาพ เนื่องจากผลผลิต และบริการที่ผู้บริโภคได้รับ เกิดจากการผลิตของแรงงานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ผู้ประกอบการจะสามารถคัดเลือกบรรจบุคคล ได้ตรงกับงาน และสามารถกำหนดอัตราจ้าง ให้สอดคล้องกับระดับฝีมือ ของแรงงาน ส่วนตัวแรงงานเอง จะได้มีโอกาสพัฒนาทักษะฝีมือของตนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะทำให้แรงงานมีความก้าวหน้า ในการทำงาน รวมถึงผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน เมื่อผ่านการทดสอบ และรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วก็จะสามารถหางานทำได้ง่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2.3 ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานนอกจากจะมีผลต่อสาขาอาชีพต่างๆ และเศรษฐกิจโดยรวม แล้วยังมีประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างกว้างขวางคือ

1) ด้านสถานประกอบการหรือนายจ้าง จะสามารถกำหนดอันดับขั้นของพนักงาน โดยอาศัยมาตรฐานฝีมือแรงงานและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือคัดเลือกบุคลากรที่เป็นช่างฝีมือเข้าทำงาน ได้เหมาะสมกับความจำเป็นของแรงงาน อันซึ่งมีผลทำให้ลดการสูญเสียวัสดุ อุปกรณ์ ที่มาจากการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงลดอุบัติเหตุที่เกิดจากปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาผลิตภาพและบริการของสถานประกอบการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจของสถานประกอบการประเภทนั้นๆ และยังสามารถใช้เป็นแนวทางกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการของตน หรือใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งซึ่งจะทำให้เกิดการบริหารงานที่ยุติธรรมยิ่งขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติให้เกิดการรักองค์กร

2) ด้านแรงงานฝีมือหรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ฝีมือที่สามารถทำงานได้ดีมากด้วยประสบการณ์ แต่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านช่างการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานฝีมือเหล่านี้ได้เข้าทดสอบความรู้ความสามารถและทัศนคติในเชิงช่าง เมื่อผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาและระดับนั้นๆ เพื่อแสดงถึงขีดความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสที่ดีในการสมัครงานและเป็นการสร้างโอกาสที่ดีที่จะได้งานจากผู้ว่าจ้างมากกว่าผู้ที่ไม่มี

หนังสือรับรองฯ หากสอบไม่ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานก็จะทำให้ทราบว่าต้องพัฒนาขีดความสามารถหรือศักยภาพของตัวเองทางด้านใดให้สูงขึ้นเทียบเท่ามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

3) ด้านผู้ประกอบการ ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการช่างฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เทียบตรง เป็นธรรม เชื่อถือได้ ลดค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียอันเนื่องมาจากการทำงานที่ไม่ถูกต้อง เช่น วัสดุ อุปกรณ์ หรือผลกระทบอันเนื่องมาจากการทำงานที่ไม่ถูกต้องต่อสิ่งของมีค่าในพื้นที่ปฏิบัติงาน

4) ด้านประเทศชาติ แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเมื่อนานาประเทศเกิดการยอมรับแรงงานฝีมือของประเทศไทยก็จะส่งผลดีหลายๆ ด้าน เช่น ความต้องการลงทุนของต่างชาติ การส่งออกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เมื่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น จะมีผลทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรม ดำรงอยู่ได้ อยู่ดีกินดี สังคมสงบสุข ประเทศชาติมั่นคงต่อไป

5) ภาครัฐสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน และวางแผนพัฒนากำลังคน

3.3 แนวทางการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อนำไปวางแผนการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. พัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและกำหนดมาตรฐานการจัดฝึกให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีที่นำมาใช้
3. เร่งพัฒนาบุคลากรฝึกอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งมาปรับอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมด้วย
4. จัดให้มีการจัดฝึกอบรมทางไกล โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย เพื่อผู้รับการฝึกไม่ต้องเข้ารับการฝึกที่สถาบันหรือศูนย์ฯ ทุกวัน
5. ประสานงานกับทุกหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอาชีพเพื่อให้การฝึกอบรมมีทิศทางที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ลดความซ้ำซ้อนสิ้นเปลืองงบประมาณและเวลา
6. ขยายบทบาทภาคเอกชน โดยสนับสนุนให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยรัฐบาลใช้มาตรฐานการจูงใจ

ด้านภาษีสนับสนุนภาคเอกชนในการฝึกอบรม รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาเอกชน มูลนิธิและองค์กรการกุศลต่างๆ มีส่วนร่วมในการให้ทุนสนับสนุนหรือรูปแบบอื่นๆ

7. สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมลงทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนการศึกษาแก่กลุ่มแรงงานเป้าหมายสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม

8. เน้นความสำคัญของงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเพิ่มการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานให้นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างทั่วถึง

9. สนับสนุนให้ภาคเอกชนจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เป็นของตนเองได้ตามภารกิจเฉพาะของตน ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นให้มีความสนใจที่จะทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต่อไป

10. ดำเนินการประสานและให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับนานาชาติ โดยให้ความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรฝึกให้แก่ประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งจัดตั้งสถาบันพัฒนามือแรงงานนานาชาติในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนล่างและภาคเหนือตอนบน เพื่อรองรับการพัฒนาเขตพื้นที่เฉพาะตามโครงการพัฒนาเศรษฐกิจสามฝ่ายและโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง 6 ประเทศ

11. พัฒนาข่าวสารข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันสมัยโดยประสานเครือข่ายหน่วยงานที่เป็นแหล่งข้อมูลทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้รวดเร็ว ถูกต้องและทันสมัย

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานของการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแนวทางที่เน้นการฝึกอบรมที่เริ่มจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม เพื่อการวางแผนและการจัดฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มแรงงานและสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากนั้นจึงมีการเตรียมความพร้อมด้วยการพัฒนาเทคโนโลยี กำหนดมาตรฐานการฝึกพัฒนาบุคลากรฝึกอบรม และการพัฒนาฐานข้อมูลการฝึกอบรม แล้วจัดให้มีการฝึกอบรม โดยให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมด้วย ขณะเดียวกันให้มีการประสานการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และให้การฝึกอบรมมีทิศทางที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการทดสอบฝีมือแรงงาน รวมถึงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างทั่วถึง และสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามภารกิจเฉพาะของตนเอง

ได้ นอกจากจะมุ่งพัฒนาฝีมือแรงงานภายในประเทศแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีแนวทาง ในการดำเนินการประสานและให้ความช่วยเหลือการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย

3.4 แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนพัฒนาแรงงานและอาชีพ

จากนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วง 2 ปี แรกของการดำเนินงาน โดยเฉพาะปีงบประมาณ 2537 – 2538 ให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535 – 2539) และนโยบายของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ดังนี้

1. พัฒนาฝีมือแรงงานขั้นพื้นฐาน (แรงงานระดับต้น) เร่งรัดจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือ แรงงานใหม่และแรงงานในชนบทที่ไม่มีฝีมือให้เป็นกำลังแรงงานกึ่งฝีมือ สามารถทำงานใน อุตสาหกรรมและธุรกิจท้องถิ่น รวมทั้งสามารถประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริมได้ด้วยตนเอง

2. พัฒนากำลังแรงงานกึ่งฝีมือ เร่งรัดฝึกยกระดับฝีมือให้แรงงานกึ่งฝีมือที่ทำงานใน สถานประกอบการท้องถิ่น (Informal sector) ให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น สามารถเป็นกำลังแรงงานที่จะ เข้าสู่สถานประกอบการที่มีระบบการจัดการอย่างเป็นแบบแผน (Formal sector) ในเขตพัฒนา อุตสาหกรรมและ/หรือเมืองหลักได้ต่อไป

3. เพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน เร่งรัดจัดฝึกอบรมและยกระดับฝีมือ แรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานให้มีทักษะเพิ่มขึ้นจนเป็นช่างฝีมือสามารถทำงานในสถานประกอบการ ที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยสอดคล้องต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงใน ตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบันหรือแนวโน้มในอนาคต

4. พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยจัดให้มีการยกระดับ และทดสอบฝีมือแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งขยายจำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติเพิ่มมากขึ้น

5. พัฒนาบุคลากรฝึกเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรการฝึกเพื่อ พัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงาน ของประเทศ

6. พัฒนาเทคโนโลยีการฝึกเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานโดยพัฒนาหลักสูตรการฝึกและ อุปกรณ์การฝึกให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนความ ต้องการใช้แรงงานของประเทศ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีระบบข้อมูลการพัฒนาฝีมือ แรงงานทุกระดับของแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการมี งานทำและเพิ่มพูนรายได้ของประชากร

8. ประสานทรัพยากรพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการประสานงานฝึกออาชีพระหว่างหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชน จากระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติ

กิจกรรมหลักด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนกลางและภูมิภาค ตลอดจนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทำหน้าที่ฝึกออาชีพในสาขาต่าง ๆ ให้แก่ประชากรวัยทำงานและประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ เพื่อเสริมสร้างโอกาสการมีงานทำและช่วยยกระดับรายได้ ดังนี้

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

เป็นการฝึกออาชีพให้แก่เยาวชนอายุระหว่าง 15-25 ปี ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาภาคบังคับจนถึงระดับมัธยมต้นซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงาน ให้มีฝีมือขั้นพื้นฐานเพียงพอที่จะเข้าทำงาน โดยดำเนินการฝึกภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นระยะเวลาหนึ่ง หลังจากนั้นผู้รับการฝึกจะต้องเข้ารับการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการภาคเอกชนอีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง จึงจะถือว่าจบหลักสูตรและได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.)

2. การฝึกยกระดับฝีมือ

เป็นการฝึกออาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และฝีมือให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่แก่ผู้ทำงานอยู่แล้วในตลาดแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการฝึกมีโอกาสยกระดับฐานะคุณภาพชีวิตของตนให้ดีขึ้น โดยสามารถเลือกเข้าฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือซึ่งมีให้เลือกได้หลายสาขาวิชาตามความถนัดของผู้รับการฝึกนั้น

3. การฝึกออาชีพในชนบท

เป็นการฝึกออาชีพพื้นฐานให้แก่ประชาชนในชนบท เพื่อให้มีฝีมือขั้นต้นในสาขาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถประกอบอาชีพนอกเหนือจากงานเกษตรกรรม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปสอนวิชาชีพตามหมู่บ้านต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อเป็นการเสริมอาชีพนอกฤดูกาลให้แก่ประชาชนและเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรซึ่งมีให้เลือกได้หลายสาขาวิชาชีพ

4. การส่งเสริมการฝึกในกิจการและฝึกพิเศษ

เป็นการจัดการฝึกในสถานประกอบการตามความต้องการของนายจ้างและจัดการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่มีได้ทำงานด้านช่าง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานรวมทั้งสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หลักสูตรที่อบรม ได้แก่ เลขานุการ เจ้าหน้าที่ต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟอาหาร การประกอบธุรกิจส่วนตัว ผู้ควบคุม เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด เป็นต้น

นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการพิเศษ อาทิ โครงการฝึกออาชีพในชนบทตามแผนชะลอการอพยพแรงงานรอฤดูกาลเพาะปลูกใหม่สำหรับ

ประชาชนในพื้นที่ประสบภัยแล้ง เพื่อป้องกันผู้ว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวอพยพเข้ามาหางานทำในเมือง โดยไร้เป้าหมายโครงการฝึกทหารกองประจำการ ที่กรมร่วมมือกับกองทัพทุกเหล่าทัพในการฝึกอาชีพให้แก่ทหารที่ปลดประจำการแล้ว โครงการช่วยเหลือและฟื้นฟูสภาพผู้ประสบอุทกภัย เป็นต้น

หลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เปิดการฝึกอบรมไปแล้วนั้น จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีนโยบายให้ดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพในปีงบประมาณ 2538 (ตุลาคม 2537 – กรกฎาคม 2538) ในหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นการฝึกให้แก่เยาวชนอายุระหว่าง 15-25 ปี ซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงาน ให้มีฝีมือและทักษะขั้นพื้นฐานเพียงพอที่จะเข้าทำงาน
2. หลักสูตรการฝึกอาชีพในชนบท เป็นการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนชนบท เพื่อให้มีฝีมือขั้นพื้นฐานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถประกอบอาชีพนอกเหนือจากงานเกษตรกรรมเพื่อเป็นการเสริมรายได้ให้แก่เกษตรกร

ในปี 2538 (ตุลาคม 2537 – กรกฎาคม 2538) มีผู้จบหลักสูตรดังกล่าว จำนวน 33,023 คน จำแนกได้ดังนี้

- การฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 12,822 คน
- การฝึกอาชีพในชนบท จำนวน 20,201 คน

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการติดตามผลการฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมการเข้าทำงานและหลักสูตรการฝึกอาชีพในชนบทดังกล่าว โดยครอบคลุมสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 8 แห่ง เพื่อที่นำผลการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต และจากการศึกษาด้านความต้องการแรงงานโดยหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพบว่า ความต้องการแรงงานยังจำกัดตัวอยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (แรงงานระดับต้น) มากกว่าแรงงานมีฝีมือ โดยเน้นเฉพาะกลุ่มอาชีพบางกลุ่มเท่านั้น (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ (2539))

สำนักงานสถิติแห่งชาติ และมูลนิธิพัฒนาไท (2542 : 5-11) ศึกษา “ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร” พบว่าประมาณ 1 ใน 5 ของประชากรที่มีอายุ 13 ปี ขึ้นไป ต้องการพัฒนาขีดความสามารถหรือพัฒนาทักษะการทำงานของตน โดยการเข้ารับการฝึกอบรมฝึกอาชีพ หรือพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และอาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล โดยผู้ที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว คือ กลุ่มอายุ 20-24 ปี มีสัดส่วนของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ สำหรับเหตุผลที่

ต้องการพัฒนาขีดความสามารถนั้น ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเพื่อเพิ่มเงินเดือนหรือรายได้ รองลงไป ได้แก่ เพื่อเพิ่มทักษะเพื่อรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ สำหรับความสนใจหลักสูตร พบว่า ผู้ชายและผู้หญิงมีความสนใจหลักสูตรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ชายสนใจหลักสูตรช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ หลักสูตรเกษตรกรรม และคหกรรม ตามลำดับ ที่เหลือกระจายอยู่ตามหมวดอื่น ๆ ส่วนผู้หญิงสนใจหลักสูตร คหกรรม ศิลปะหัตถกรรม เกษตรกรรม และคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ ที่เหลือกระจายอยู่ตามหมวดอื่น ๆ สำหรับแหล่งที่ต้องการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถนั้น ส่วนใหญ่ต้องการได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ เป็นที่น่าสังเกตว่ากว่าครึ่งหนึ่งของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นกลุ่มผู้ไม่มีงานทำ รองลงไปคือ ผู้รอฤดูกาล ผู้มีงานทำ และผู้ทำงานบ้าน ที่เหลือเป็นกลุ่มอื่น ๆ เช่น กลุ่มผู้เรียนหนังสือ และกลุ่มผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน โดยส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะเสียค่าใช้จ่ายในการรับการพัฒนาขีดความสามารถ

แผนพัฒนาแรงงานและพัฒนาอาชีพ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546 – 2549) ที่ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วงปี 2546 – 2549 โดยมีวัตถุประสงค์ “เพื่อให้แรงงานมีทักษะฝีมือได้มาตรฐาน สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงาน” โดยมีเป้าหมายให้แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐาน มีระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีระบบการประกันคุณภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงหน่วยดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคุณภาพมาตรฐานต่อเนื่องกันทั่วประเทศ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน 2545 : 17 -19)

1. ผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้สามารถประกอบอาชีพได้
2. ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วม
3. การปรับปรุงการฝึกให้เอื้อต่อผู้มาใหม่มากขึ้น โดยนำระบบการฝึกด้วยตนเองมาใช้ รวมทั้งใช้สื่อการฝึกในรูปแบบต่างๆ มาเสริมในกระบวนการฝึก
4. เสริมความรู้และทักษะในการประกอบธุรกิจ เช่น ระบบการจัดการการตลาด ฯลฯ ในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานสามารถพัฒนาตนเองเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมได้
5. จัดระบบพัฒนาฝีมือแรงงานให้เชื่อมโยงกับระบบการศึกษา
6. จัดให้มีบริการแนะแนวการฝึกอาชีพแก่กลุ่มแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
7. จัดให้มีหน่วยฝึกอบรมเคลื่อนที่ไปในแหล่งที่มีแรงงานมาก เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ต้องการเพิ่มพูนทักษะฝีมือ

8. สร้างระบบประกันคุณภาพการฝีมือแรงงาน ให้กับสถาบัน สถานฝึกฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองจากกรมฝีมือแรงงาน

9. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลให้ความรู้ทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนในตลาดแรงงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากภาคการจ้างงานและสังคม รวมทั้งขยายบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง และให้มีการจัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

10. เพิ่มมาตรฐานปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร. ปจ.) เพื่อให้สามารถดำเนินการชี้นำทิศทางการพัฒนากำลังคนอย่างมีระบบและเป็นเอกภาพ

11. สร้างเครือข่ายการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรท้องถิ่นอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ รวมทั้งสร้างระบบและเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน

12. ส่งเสริมให้สถาบันฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชนจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะในด้านการบริการและการจัดการ

13. จัดตั้งสถาบันพัฒนามือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภาครุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ และสถาบันพัฒนามือแรงงานนานาชาติจังหวัดสงขลา เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาการเศรษฐกิจ 3 ฝ่าย (อินโดนีเซีย – มาเลเซีย – ไทย)

14. ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในกองทุนพัฒนามือแรงงาน

แนวทางการพัฒนามือแรงงานตามแผนพัฒนาแรงงานและอาชีพสามารถจัดเป็นกลุ่มได้นั้น แนวทางนี้เป็นแนวของการพัฒนามือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยแนวทางที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเพื่อให้เป็นเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งมีแนวทางเกี่ยวกับกระบวนการผลิตและพัฒนามือแรงงานซึ่งประกอบด้วยแนวทางที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนามือแรงงาน การปรับปรุงหลักสูตรและระบบการฝึก การอบรมความรู้และทักษะในการประกอบธุรกิจ การจัดระบบการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับระบบการศึกษาการแนะแนวอาชีพ การมีหน่วยอบรมเคลื่อนที่ และเพื่อให้กระบวนการผลิตและพัฒนามือแรงงานดำเนินการไปได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมีแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรซึ่งประกอบด้วยแนวทางการเพิ่มบทบาทและปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ การจัดตั้งสถาบันพัฒนามือแรงงานนานาชาติ และการให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในกองทุนพัฒนามือแรงงาน การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวข้างต้นจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานพัฒนามือแรงงานที่ครอบคลุม การสร้างระบบและเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นตัวหลักต้น

3.5 แนวทางการพัฒนาแรงงานระดับต้น

จากนโยบายและแผนพัฒนาแรงงานของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งได้นำเสนอไปแล้วในหัวข้อ 3.1 ถึง 3.4 จะเห็นว่ามีนโยบาย มาตรการ กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานถึงแม้เป็นการกล่าวในภาพรวม ๆ แต่ก็ครอบคลุมกลุ่มแรงงานระดับต้นไว้ด้วย เช่น

- นโยบายแรงงานภายใต้ต้นนโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล ซึ่งแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 กำหนดว่าจะเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคแรงงาน ภาคเอกชน และภาครัฐ ให้พัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานในระดับต่าง ๆ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานข้อ (3) ว่า “ยกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อกลุ่มแรงงานอายุ 25-45 ปี...”

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดว่าจะยกระดับการศึกษาของแรงงานไทยให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ในปี พ.ศ. 2549

- แผนพัฒนาแรงงานและพัฒนาอาชีพ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546 – 2549) ซึ่งเป็นแผนแม่บทด้านแรงงานและการพัฒนาอาชีพได้กำหนดแนวทางพัฒนาแรงงานดังนี้ คือ

- 1) เชื่อมโยงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) สร้างการยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานจากภาคการจ้างงานและสังคม
- 3) สร้างเอกภาพในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) ขยายกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5) เร่งรัดดำเนินการยกระดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 ได้กำหนดกลยุทธ์ไว้หลายกลยุทธ์ดังตัวอย่างต่อไปนี้

- 1) พัฒนาความรู้และทักษะในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) สร้างระบบฐานข้อมูลแรงงานฝีมือที่ครบถ้วน
- 3) พัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่
- 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5) การวิเคราะห์ระดับความต้องการด้านแรงงานฝีมือ
- 6) การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอนที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

นอกจากแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังมีงานวิจัยที่เสนอแนวทางการพัฒนาแรงงานระดับต้นไว้ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานเยาวชนไร้ทักษะในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดย สุมาลี สังข์ศรี และกล้า ทองขาว (2539) ได้เสนอแนวทางการจัดบริการเพิ่มพูนความรู้แก่แรงงานระดับต้นไว้ ดังนี้

1.1) แนวทางในการจัดบริการเพิ่มพูนความรู้แก่แรงงาน โดยสรุปจากความคิดเห็นของทั้งแรงงานเอง ผู้บริหารและเจ้าของสถานประกอบการ และบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วจะพบว่า มีความเห็นที่ใกล้เคียงกัน และสรุปแนวทางในการจัดบริการการศึกษาแก่แรงงานและแรงงานเยาวชนได้ ดังนี้

(1) ประเภทของความรู้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 มีความเห็นว่า ประเภทของความรู้ที่ควรจัดบริการให้แก่แรงงานนั้น ควรจัดทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ โดยส่วนใหญ่ต้องการให้เน้นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่

(2) วิธีเรียนวิธีสอน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ต้องการให้ใช้ทั้งวิธีเรียนด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ (วิธีการศึกษาทางไกล) และวิธีเรียนแบบชั้นเรียน คือความรู้วิชาสามัญ ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีให้เรียนจากสื่อต่าง ๆ แต่ความรู้ในภาคปฏิบัติควรเรียนกับครู โดยเฉพาะภาคปฏิบัติของวิชาชีพ

(3) สื่อสำหรับการเรียนรู้ ในกรณีของการศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง (การศึกษาทางไกล) สื่อที่แรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.6) ต้องการคือสื่อสิ่งพิมพ์ รองลงมา (ร้อยละ 15.1) สื่อโทรทัศน์ รองลงมา (ร้อยละ 7.1) เทปเสียง และรองลงมา (ร้อยละ 2.4) ต้องการสื่อวิทยุ

(4) ช่วงเวลาที่สะดวกในการศึกษาเพิ่มเติม แรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69) ตอบว่าสะดวกที่จะเรียนในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ รองลงมาตอบว่าสะดวกที่จะเรียนในช่วงเวลาค่าหลังเลิกงานแต่ละวัน แต่ผู้บริหารและเจ้าของสถานประกอบการและบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า ควรจะเรียนในช่วงเวลาค่า หลังเลิกงานแต่ละวัน มากกว่าผู้ที่ตอบว่าควรจะเรียนในวันหยุดสุดสัปดาห์เล็กน้อย

(5) สถานที่เรียน แรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69) ตอบว่าต้องการศึกษาด้วยตนเองที่บ้านจากสื่อประเภทต่าง ๆ (วิธีการศึกษาทางไกล) สำหรับเนื้อหาภาคทฤษฎีและเนื้อหาวิชาที่เรียนรู้จากสื่อได้ ส่วนเนื้อหาสำหรับภาคปฏิบัติที่ต้องเรียนกับวิทยากร โดยตรงนั้นต้องการเรียนในบริเวณสถานประกอบการ และรองลงมาต้องการเรียน ณ สถานศึกษาที่เปิดสอน ความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับผู้บริหารสถานประกอบการและบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติในส่วนใหญ่นั้นเสนอให้ฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ

(6) วิทยากรหรือผู้สอนแรงงานร้อยละ 47.6 ต้องการให้ผู้สอนหรือวิทยากรประกอบด้วย วิทยากรจากสถาบันการศึกษาและวิทยากรจากสถานประกอบการ และร้อยละ 44.4 ต้องการวิทยากรจากสถาบันการศึกษาทั้งหมด

2) การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการของผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 ซึ่งไม่ได้ศึกษาต่อเพื่อกำหนดแนวทางและแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น : กรณีศึกษา จังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร โดยสุมาลี สังข์ศรี และคณะ (2539) ได้ให้แนวทางไว้ดังนี้

2.1) แนวทางในการจัดบริการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาชีพ แก่แรงงานเยาวชน โดยสรุปจากความคิดเห็นของแรงงาน ผู้บริหารและเจ้าของสถานประกอบการและบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(1) วิชาชีพที่ควรจัดให้ความรู้แก่แรงงาน แรงงานที่สำเร็จชั้น ม.3 ต้องการศึกษาวิชาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด รองลงมาคือช่างเครื่องยนต์ ส่วนผู้ที่จบชั้น ม.6 ต้องการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมาคือ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และช่างยนต์ตามลำดับ

ผู้บริหารและเจ้าของสถานประกอบการมีความเห็นว่า วิชาชีพที่ควรจัดให้ความรู้แก่แรงงาน คือ ช่างไฟฟ้า เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ช่างเครื่องยนต์ ช่างเครื่องจักรกลและช่างซ่อมตามลำดับ ส่วนบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า วิชาชีพที่เป็นที่ต้องการตลาดแรงงานเป็นอันดับแรก คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ รองลงมาคือ ช่างเครื่องกล ช่างซ่อมแอร์ ช่างอุตสาหกรรม ช่างทำส่วนประกอบคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

(2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยสรุปแล้ว แรงงาน ผู้บริหารสถานประกอบการ และบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเห็นคล้ายคลึงกันว่า หลักสูตรวิชาชีพที่จัดแก่แรงงาน ควรจะมุ่งหมายเพื่อให้แรงงานมีความรู้และประสบการณ์ให้ทันยุคสมัย และเพื่อให้ความรู้พื้นฐานในการศึกษาต่อขั้นสูง ๆ ขึ้นไป

(3) เนื้อหาหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า เนื้อหาหลักสูตรควรผสมผสานทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ควรให้มีเนื้อหาในวิชาชีพนั้น ๆ อย่างละเอียดพอที่จะนำไปประกอบอาชีพในตลาดแรงงานได้

(4) วิธีการในการสอนการอบรม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในส่วนของทฤษฎีอาจให้เรียนจากสื่อด้วยตนเอง (วิธีการศึกษาทางไกล) บ้าง และพบครูผู้สอนเป็นครั้งคราวบ้าง แต่สำหรับภาคปฏิบัติควรฝึกกับวิทยากร ควรเน้นการฝึกปฏิบัติให้มาก

(5) ระยะเวลาในการศึกษาแต่ละหลักสูตร แรงงานส่วนใหญ่มีความเห็นคล้ายคลึงกับผู้บริหารสถานประกอบการ คือ ต้องการให้ระยะเวลาของหลักสูตรประมาณ 1-3 สัปดาห์ มากที่สุด รองลงมาจึงเป็น 1 เดือน 2 เดือน หรือ 3 เดือน ตามลำดับ ส่วนบุคคลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า ระยะเวลาควรเป็น 3 เดือน มากที่สุด และรองลงมาเป็น 1-3 สัปดาห์

(6) วันเวลาที่เหมาะสมในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีความเห็นว่า วันเวลาที่เหมาะสมในการให้ความรู้วิชาชีพแก่แรงงานควรจะเป็นช่วงกลางวันของวันหยุดสุดสัปดาห์มากที่สุด รองลงมาคือ ช่วงเย็นหลังเลิกงานของวันทำงานปกติ

(7) สถานที่ในการฝึกอบรม แรงงานมีความคิดเห็นว่า สถานที่ที่ควรจัดอบรมวิชาชีพแก่แรงงานมากที่สุด คือ สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ใกล้สถานประกอบการ รองลงมา คือ จัดในบริเวณสถานประกอบการเอง ผู้บริหารและเจ้าของสถานประกอบการมีความเห็นว่า ควรจะจัดฝึกอบรมในสถานประกอบการมากที่สุด รองลงมาจัด ณ สถานศึกษาที่อยู่ใกล้สถานประกอบการ และเห็นว่าสถานที่ฝึกอบรมควรอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของแรงงานมากที่สุด ส่วนบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า ควรจะจัดเป็นหน่วยเคลื่อนที่ไปยังท้องถิ่นต่าง ๆ มากที่สุด รองลงมาควรจัด ณ ที่ตั้งของหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรมเอง

(8) วิทยากรในการฝึกอบรม ทั้งแรงงานและผู้บริหารสถานประกอบการ มีความเห็นคล้ายคลึงกัน คือ วิทยากรควรจะเป็นครู อาจารย์ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ รองลงมา คือ วิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพนั้น ๆ จากสถานประกอบการ ส่วนบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นว่า วิทยากรควรจะเป็นวิทยากรจากหน่วยงานผู้จัดอบรมเองมากที่สุด รองลงมาเป็นวิทยากรจากท้องถิ่น และผสมผสานระหว่างวิทยากรจากหน่วยงานและวิทยากรจากท้องถิ่น

(9) ผู้รับผิดชอบในการจัดบริการให้ความรู้วิชาชีพแก่แรงงาน กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพแก่แรงงาน ควรจะเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการมากที่สุด รองลงมาเป็นเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัด

4. การศึกษาทางไกล

4.1 ความหมายของการศึกษาทางไกล

ได้มีผู้ให้ความหมายของการศึกษาทางไกลไว้หลายท่าน ทั้งนักการศึกษาในประเทศไทยและต่างประเทศ จะขอยกตัวอย่างมานำเสนอต่อไปนี้

ปีเตอร์ ออตโต (Otto, 1973 อ้างถึงใน รอนทรี (Rowntree, 1997) ให้ความหมายว่าการศึกษาทางไกล หมายถึง วิธีการส่งความรู้ ทักษะ ทศนคติ โดยกระบวนการของสื่อเทคโนโลยี ซึ่งได้ผ่านกระบวนการผลิตอย่างมีคุณภาพ วิธีการดังกล่าวนี้สามารถให้ความรู้แก่ผู้เรียนได้เป็นจำนวนมากในคราวเดียวกัน ไม่ว่าผู้เรียนจะอยู่ที่ใดก็ตาม

ยูเนสโก (Unesco, 1979) ได้ให้นิยามว่า การศึกษาทางไกล คือ การศึกษาที่จัดขึ้นโดยผ่านการสื่อสารทางไปรษณีย์ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ โดยผู้เรียนและผู้สอนไม่ได้เผชิญหน้ากัน การสอนทำโดยกระบวนการเตรียมการและผลิตสื่อ แล้วส่งสื่อไปยังผู้เรียนรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม แล้วส่งกลับมาให้ผู้สอนตรวจและเสนอแนะแล้วส่งกลับไปยังผู้เรียนอีกครั้งหนึ่ง

บอริก โฮมเบิร์ก (Borje Holmberg, 1986) ได้ให้ความหมายของการศึกษาทางไกลว่าเป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนไม่ได้มาพบกับครูโดยตรง ไม่ได้มีครูดูแลการเรียนของผู้เรียนอยู่

ตลอดเวลาเหมือนการเรียนในห้องเรียน แต่ผู้เรียนจะเรียนรู้จากสื่อต่างๆ ที่ได้ผ่านการวางแผนและเตรียมการมาอย่างดี โดยจะมีการสื่อสารทางเดียวและการสื่อสารสองทาง

วอลเทอร์ เพอร์รี่ และ กรีวิลล์ รัมเบิล (Walter Perry and Grevill Rumble, 1987) ให้ความหมายของการศึกษาทางไกลว่าเป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนและผู้สอนไม่ได้พบกันแบบเผชิญหน้า แต่ผู้สอนสื่อสารกับผู้เรียนโดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น ไปรษณีย์ e-mail โทรทัศน์ โทรเลข วิทยุ คอมพิวเตอร์ interactive video เป็นต้น

เดสมอน กีแกน (Desmond Keegan,1990) ได้ให้ความหมายของการศึกษาทางไกลว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษาที่มีคุณลักษณะดังนี้คือ

- ครูและผู้เรียนไม่ได้เผชิญหน้ากันเหมือนการเรียนในชั้นเรียน
- สื่อหรือวัสดุสำหรับการเรียนการสอนมีการวางแผน และผลิตอย่างดี และมีการ

สนับสนุนการเรียน

- ใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ กัน เป็นตัวกลางส่งเนื้อหาความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน
- มีการสื่อสารสองทางระหว่างครูกับผู้เรียน โดยใช้สื่อต่างๆ
- ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง และอาจมีการพบกันเป็นกลุ่มเป็นครั้งคราว

บอร์ก โฮมเบิร์ก (Borje Holmberg, 1995) ให้ความหมายว่าการศึกษาทางไกลเป็นระบบการเรียนการสอน โดยผ่านสื่อหลากหลายชนิดที่ได้ผ่านการเตรียมการมาโดยเฉพาะ เป็นการศึกษาที่มุ่งให้โอกาสแก่ผู้เรียนที่ไม่สามารถ หรือไม่ต้องการเข้าเรียนในระบบชั้นเรียน

คารน แมนทิล และ ริชาร์ด กิวเดน (Karen Mantyle and Richard Gividen, 1997) ได้นิยามว่าการศึกษาทางไกลเป็นระบบหรือเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงผู้เรียนเข้ากับสื่อต่างๆ และแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ช่วยให้เกิดมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน โดยผู้เรียนมีอิสระในการเรียน สถานที่และเวลาในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจจะมีเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ผู้จัดการศึกษาอาจจะเป็นหน่วยงาน สถาบันการศึกษา โรงงานอุตสาหกรรม หน่วยทหาร หรือหน่วยงานเอกชน

วี.เค.นันทา (V.K. Nanda, 1998) ให้ความหมายของการศึกษาทางไกลไว้ว่าการศึกษาทางไกลเป็นกระบวนการเรียนการสอนจากครูผู้เรียนที่อยู่ห่างไกลกัน โดยส่งความรู้และประสบการณ์ไปยังผู้เรียนผ่านสื่อชนิดต่างๆ การศึกษาทางไกลสามารถให้บริการได้ตั้งแต่ผู้ใหญ่ที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ จนถึงผู้ต้องการความรู้เพิ่มเติม

วิจิตร ศรีสอาน (2529 :5-7) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) ว่า หมายรวมถึงระบบการเรียนการสอนที่ไม่มีชั้นเรียน แต่อาศัยสื่อประสม ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุ โทรทัศน์ และการสอนเสริม รวมทั้งศูนย์บริการการศึกษา โดยมุ่งให้ผู้เรียนเรียนได้ด้วยตนเองอยู่ที่บ้าน ไม่ต้องมาเข้าชั้นเรียนตามปกติ

จากคำนิยามที่ให้โดยนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังกล่าวข้างต้นพอสรุปความหมายของการศึกษาทางไกลได้ว่า การศึกษาทางไกล หมายถึง วิธีการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนและผู้สอนไม่ได้พบกันโดยตรงเป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้สอนจะถ่ายทอดวิชาเนื้อหาความรู้ มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ไปทางสื่อ อาจจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เทปเสียง วีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ หรืออื่น ๆ ผู้เรียนจะได้รับความรู้จากสื่อเหล่านี้ในลักษณะของการเรียนด้วยตนเอง โดยผู้เรียนไม่ต้องเดินทางเข้ามายังสถาบันการศึกษา แต่จะเรียนอยู่ที่บ้านหรือสถานที่ทำงาน ผู้เรียนสามารถกำหนดเวลาเรียน สถานที่เรียน และจะต้องบริหารการเรียนด้วยตนเอง ภายในเวลาที่สถาบันศึกษากำหนด การพบปะระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนอาจจะกำหนดให้มีขึ้นบ้างเป็นบางครั้ง จะเป็นการพบปะเพื่อทบทวน เพื่อซักถามประเด็นปัญหาในสิ่งที่เรียนด้วยตนเองไม่เข้าใจ หรือเป็นการสรุปหรือฝึกทักษะที่สำคัญจากเนื้อหาวิชานั้นๆ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาทางไกล

จากแนวความคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน เกี่ยวกับการศึกษาทางไกล เช่น ในด้านความสำคัญของการศึกษาทางไกล ด้านสาเหตุการนำวิธีการของการศึกษาทางไกลมาใช้ในการเรียนการสอน ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ด้านประสิทธิผลของการศึกษาทางไกล ฯลฯ อาจสรุป แนวคิดหลักการสำคัญของการศึกษาทางไกลดังนี้

4.2.1 การศึกษาทางไกลตอบสนองต่อปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต

ตามปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ถือว่าการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตอีกปัจจัยหนึ่ง นอกเหนือจากปัจจัยพื้นฐาน ดังนั้นบุคคลจึงควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตของเขาตั้งแต่เกิดจนตาย การศึกษาไม่ได้หยุดลงเมื่อบุคคลเรียนจบจากโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเท่านั้น นั่นเป็นเพียงการศึกษาขั้นหนึ่งเท่านั้น แต่บุคคลควรได้รับการศึกษาต่อเนื่องจากนั้นไปอีกจนสิ้นอายุขัย อาจจะโดยรูปแบบที่แตกต่างไปจากที่เคยได้รับในโรงเรียน เพราะการศึกษาจะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลรู้จักปรับตัว ช่วยในการดำเนินชีวิตการประกอบอาชีพให้เป็นที่ไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมในทุกช่วงอายุของเขา

วิธีการของการศึกษาทางไกลเป็นการจัดการศึกษาถ่ายทอดความรู้ โดยใช้สื่อประเภทต่างๆ ซึ่งบุคคลจะเรียนเมื่อไหร่ก็ได้ถ้าเขามีความพร้อม โดยที่ไม่ต้องเข้ามาเรียนแบบชั้นเรียนในโรงเรียนโดยสามารถเรียนที่บ้าน ในไร่ นา ที่วัด ที่ทำงาน ฯลฯ นั่นก็คือ บุคคลสามารถเรียนรู้จากสื่อได้ทุกช่วงชีวิตของเขา ตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ว่าเขาจะอยู่ในวัยเรียนหรือพ้นจากวัยเรียนไปแล้วก็ตาม

4.2.2 วิธีการของการศึกษาทางไกลช่วยลดข้อจำกัดของการศึกษาในระบบโรงเรียน

การศึกษาในระบบโรงเรียนมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น การจำกัดจำนวนผู้เรียน เนื่องจากมีห้องเรียน มีครู มีวัสดุอุปกรณ์จำกัด จึงสามารถรับผู้เรียนได้ในจำนวนที่จำกัดในแต่ละปี

นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในด้านอายุของผู้เรียน พื้นฐานความรู้ของผู้เรียน และมีระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ อย่างเคร่งครัด ซึ่งถ้าเป็นการจัดการศึกษาโดยระบบทางไกลจะช่วยลดข้อจำกัดต่างๆ เหล่านี้ได้อย่างมาก การศึกษาในระบบทางไกลรับผู้เรียนในจำนวนไม่จำกัด ผู้ใดสนใจเรียนสามารถเข้าเรียนได้ทั้งหมด และไม่จำกัดว่าผู้เรียนจะอายุมากน้อยเท่าใด ผู้เรียนสามารถเรียนได้ เมื่อว่างเว้นจากภารกิจหรือมีความพร้อม ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมการเรียนของตนเอง

4.2.3 การศึกษาทางไกลช่วยขยายโอกาสทางการศึกษา

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยทั่วไป ผู้เรียนจะต้องเข้ามาเรียนที่สถานศึกษาเป็นการเรียนแบบชั้นเรียน เพราะฉะนั้นผู้เรียนที่อยู่ห่างไกล ซึ่งไม่มีสถานศึกษาอยู่ในบริเวณใกล้เคียงก็จะพลาดโอกาสในการรับการศึกษา นอกจากนี้ผู้ที่มีการกิจการงานหรือภาระครอบครัวก็จะมีโอกาสเข้าศึกษาเช่นเดียวกัน แต่สำหรับการศึกษาทางไกลนั้นไม่ว่าผู้เรียนจะอยู่ที่ใดห่างไกลจากสถานศึกษาเพียงไร ก็มีโอกาที่จะศึกษาจากสื่อประเภทต่างๆ หรือผู้ที่มีภาระหน้าที่การงานก็สามารถสมัครเข้าศึกษาได้ โดยจัดเวลาศึกษาของตนเองเมื่อมีเวลาว่าง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยทั่วไปให้โอกาสจำกัด เฉพาะผู้ที่อยู่ใกล้หรือมีทุนทรัพย์ที่จะเรียนได้หรือผู้ที่ปลอดจากภาระหน้าที่ต่างๆ แต่สำหรับการศึกษาทางไกลแล้วสามารถรับผู้เรียนได้ไม่จำกัด ให้โอกาสแก่บุคคลอย่างกว้างขวางทำให้นักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดต่างได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

4.2.4 การศึกษาทางไกลเอื้อต่อสภาพเศรษฐกิจ

การศึกษาทางไกลช่วยประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่าย ทั้งในด้านผู้จัดการศึกษา และผู้รับการศึกษา ถ้าเป็นการศึกษาระบบเปิด ในด้านผู้จัดการศึกษานั้นจะต้องมีการลงทุน มีค่าใช้จ่ายมากทุกชั้นตอนนับตั้งแต่การก่อสร้างอาคารเรียนหรือสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งนั้นต้องใช้งบประมาณสูงมาก และสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งก็รับผู้เรียนในจำนวนจำกัดเท่าที่อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์จะเอื้ออำนวย ต้องมีค่าใช้จ่ายสำหรับครูผู้สอนจำนวนมาก ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าบริหารจัดการต่างๆ ส่วนทางด้านผู้เรียนต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาเรียน ค่าเสื้อผ้า ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือจากนั้นบางคนยังต้องมีค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พักอาศัยอีกด้วย แต่ถ้าเป็นการศึกษาในระบบการศึกษาทางไกล ทางด้านผู้จัดไม่ต้องสร้างสถานศึกษามากมายเพื่อเป็นชั้นเรียน เพราะไม่มีการเรียนแบบชั้นเรียน มีแต่เพียงสถานที่ผลิตสื่อ สถานที่ฝึกอบรมเป็นครั้งคราวเท่านั้น เพราะฉะนั้นงบประมาณด้านการก่อสร้างจะลดลงไปได้ ไม่ต้องเสียค่าเดินทาง ค่าเสื้อผ้าสำหรับเดินทางมาเรียน ค่าอาหารหรือค่าที่พัก จะมีค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าลงทะเบียนเรียน และค่าสื่อต่างๆ เท่านั้น นับว่าช่วยประหยัดรายจ่ายของผู้เรียนได้อย่างมาก

4.2.5 การศึกษาทางไกลเอื้อต่อผู้ที่ประกอบอาชีพการงานแล้ว

ผู้ที่ประกอบอาชีพการงานแล้ว ส่วนใหญ่จะไม่มีเวลาว่างที่จะกลับมาเข้าเรียนอีก โดยเฉพาะการศึกษาที่จะจัดในสถาบันการศึกษาโดยทั่วไป จะไม่เอื้อต่อผู้ที่ทำงานแล้วด้วย เพราะมีข้อกำหนดในเรื่องอายุของผู้เรียน เวลาเรียน การเรียนในชั้นเรียน เป็นต้น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า โอกาสที่ผู้ประกอบอาชีพแล้วจะกลับมาเรียนในสถานศึกษาปกติ นั้น ย่อมเป็นไปได้้น้อยมาก เมื่อเป็นเช่นนั้นผู้ประกอบอาชีพก็จะพลาดโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบอาชีพซึ่งจบการศึกษาเพียงระดับต้น ๆ แต่ต้องออกมาประกอบอาชีพเพราะความยากจนหรือความจำเป็นทางครอบครัวซึ่งมีจำนวนมาก นั่นก็หมายความว่าบุคคลกลุ่มนี้จะไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถได้เลย แต่การศึกษาโดยวิธีทางไกลเป็นการศึกษาที่เอื้อต่อบุคคลเหล่านี้ ผู้ประกอบอาชีพแล้วสามารถเข้าเรียนได้เพราะสามารถเรียนที่บ้าน หรือเรียนระหว่างการทำงานเมื่อเรามีความพร้อม โดยไม่ต้องลาออกจากงาน หรือละทิ้งหน้าที่การงาน

4.2.6 การศึกษาทางไกลส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้อิสระในการเรียน

การศึกษาทางไกล เป็นการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน โดยใช้สื่อประเภทต่าง ๆ สื่อสิ่งพิมพ์ รายการวิทยุกระจายเสียง รายการวิทยุโทรทัศน์ เทปเสียง คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ผู้เรียนจะเรียนด้วยตนเองจากสื่อดังกล่าว เป็นการเรียนของแต่ละบุคคล ผู้เรียนจะมีอิสระในการเรียน จะกำหนดเวลาเรียนของตนเอง บริหารเวลาเรียนเอง ควบคุมดูแลการเรียนของตนเองโดยไม่มีครูคอยควบคุม นับว่าเป็นการเรียนแบบนำตนเอง (Self-Directed Learning) การศึกษาทางไกลสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนจะเรียนได้ดีเมื่อมีความพร้อม การศึกษาทางไกลให้ ผู้เรียนเลือกเวลาเรียน โดยจะเรียนเมื่อใดก็ได้ที่ตนมีความพร้อมหรือมีความตั้งใจจะเรียน จะเรียนเร็วหรือเรียนช้าได้ตามศักยภาพไม่ต้องรอใครหรือต้องให้ใครรอ จะเรียนสถานที่ใด ก็ได้ที่คิดว่าสะดวก การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและสถานที่

4.2.7 การศึกษาทางไกลเป็นการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาทางไกล เป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปยังผู้เรียนโดยอาศัยสื่อต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้สื่อประเภทต่าง ๆ ได้ถูกนำมาใช้มากมาย แต่เดิมอาจจะมีเพียงสื่อ สิ่งพิมพ์ แต่ในระยะต่อมามีการใช้สื่อประสมหลาย ๆ อย่างทั้งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ เทปเสียง วีดีโอ คอมพิวเตอร์ และในปัจจุบันได้นำดาวเทียมมาใช้เป็นสื่อในการจัดการศึกษาทางไกลอีกด้วย ซึ่งสื่อเหล่านี้ช่วยให้การศึกษาเข้าถึงประชาชนอย่างกว้างขวาง และสื่อบางชนิดสามารถทำให้บทเรียนน่าสนใจ

4.3 หลักการของการศึกษาทางไกล

การศึกษาทางไกลนั้นเป็นวิธีการในการจัดการศึกษาวิธีการหนึ่ง ซึ่งเป็นการจัดการการเรียนการสอน โดยผู้เรียนและผู้สอนมิได้เผชิญหน้ากันแบบการเรียนในชั้นเรียน แต่ผู้สอน

ส่งผ่านความรู้ไปยังผู้เรียน โดยสื่อประเภทต่าง ๆ ให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง โดยผู้เรียนสามารถกำหนดเวลาจัดแบ่งเวลาในการศึกษาของตนเอง ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากการศึกษารายละเอียดของการศึกษาทางไกลจากนักการศึกษาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ (เช่น วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ (2534) ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2534) แมคเคนซี และคณะ (Mckenzie and others 1975), เพอร์รี่ (Perry 1977), แคนเนล และคณะ (Daniel and others (1982), คีร์แกน (Keegan (1986), โฮลเบิร์ก (Holmberg (1989) อาจสรุปหลักการสำคัญของการศึกษาทางไกลได้ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนและผู้สอนไม่ได้อยู่ในที่เดียวกัน เนื่องจากการศึกษาทางไกลเน้นการเรียนการสอนโดยใช้สื่อต่าง ๆ เป็นหลัก ดังนั้นผู้เรียนไม่ต้องมาพบผู้สอนโดยตรง ผู้เรียนจะเรียนด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาทางไกลอาจจะมีกำหนดให้ผู้เรียนได้พบกับผู้สอนเป็นครั้งคราว แต่จะใช้เวลาส่วนใหญ่ศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง

2. เป็นการเรียนการสอนที่เน้นการศึกษาด้วยตนเอง การที่กล่าวว่าเป็นการเรียนการสอนที่เน้นการศึกษาด้วยตนเอง เพราะโดยวิธีการของการศึกษาทางไกลนั้นผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดเวลาศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ ด้วยตนเอง กำหนดสถานที่เรียนเองกำหนดเวลาหยุดพักเอง ผู้เรียนจะศึกษาและทำกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ตามเวลาที่ผู้เรียนสะดวก โดยผู้เรียนไม่ต้องเรียนตามตารางสอน ไม่ต้องเรียนตามช่วงเวลา และสถานที่ที่สถาบันหรือครูเป็นผู้กำหนด การเรียนการสอนไม่ได้เกิดขึ้นในห้องเรียน โดยมีครูเป็นศูนย์กลาง

3. มีการใช้สื่อประเภทต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษา การเรียนการสอนจะกระทำด้วยการใช้สื่อประเภทต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ เทปเสียง คอมพิวเตอร์ ดาวเทียม ฯลฯ เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ อาจมีการใช้สื่อบุคคลบ้างเป็นครั้งคราว เป็นการเสริมจากสื่อต่าง ๆ นั้นมีทั้งการใช้สื่อประเภทใดประเภทหนึ่งเพียงสื่อเดียวหรืออาจใช้สื่อหลาย ๆ ประเภทผสมผสานกัน นอกจากนั้นในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้เรียนกับสถาบันการศึกษาที่จะใช้การติดต่อผ่านสื่อต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน เช่น จดหมาย โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

4. มีการจัดเตรียมสื่ออย่างเป็นระบบก่อนเริ่มการเรียนการสอน ด้วยวิธีการของการศึกษาทางไกล คณะผู้รับผิดชอบหรือสถาบันผู้จัดการศึกษาทางไกล จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในระบบการจัดการศึกษาทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของระบบการเรียนการสอนนี้จะต้องพร้อม จะต้องผลิตสื่อแต่ละชนิดให้แล้วเสร็จก่อน จึงจะเริ่มรับนักศึกษาได้ ซึ่งต่างจากการเรียนการสอนแบบชั้นเรียนซึ่งมีครูเป็นหลัก ถ้าครูพร้อมก็สามารถดำเนินการเรียนการสอนได้เลย สื่อเป็นส่วนประกอบเท่านั้นอาจจะจัดเตรียมภายหลังได้

5. เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ผู้สอนหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นทีมในการผลิตเนื้อหาของวิชาหนึ่ง ๆ เพื่อถ่ายทอดลงสู่สื่อประเภทต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่จะใช้ผู้สอนหรือ

ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาในวิชานั้น ๆ หลายคนร่วมเขียนร่วมผลิต ซึ่งนับได้ว่าเป็นการประกันคุณภาพประกันมาตรฐานเนื้อหาของวิชานั้น ๆ ได้ นอกจากนั้นในขั้นตอนอื่น ๆ ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรการจัดส่งสื่อไปยังผู้เรียน และการประเมินผลการเรียนก็มีการดำเนินการโดยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเป็นทีมเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพของระบบการเรียนการสอนด้วยวิธีนี้

6. เป็นการเรียนการสอนที่จัดแก่ผู้เรียนเป็นจำนวนมาก สามารถจัดให้แก่ผู้เรียนได้ทั่วประเทศ การจัดการศึกษาด้วยวิธีการศึกษาทางไกลนั้น สามารถจัดให้แก่ผู้เรียนได้คราวละมาก ๆ โดยไม่จำกัดจำนวน สามารถจัดให้แก่ผู้เรียนได้ทั่วประเทศ ซึ่งจะต่างจากการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน ชั้นเรียนหนึ่ง ๆ จะมีผู้เรียนได้จำนวนหนึ่งเท่านั้น

7. มีการจัดเครือข่ายเพื่อให้บริการสนับสนุนการศึกษา ในการจัดการศึกษาด้วยวิธีการศึกษาทางไกลนั้น หน่วยงานหรือสถาบันผู้จัดส่วนใหญ่จะจัดให้มีเครือข่ายในระดับท้องถิ่น เพื่อให้บริการสนับสนุนการศึกษาของผู้เรียน เช่น อาจจะเป็นสถานที่ที่ผู้เรียนมาพบกับผู้สอนเพื่อติวหรือเรียนเสริมเป็นครั้งคราว เป็นสถานที่ที่ผู้เรียนมาขอใช้บริการสื่อประเภทต่าง ๆ หรือผู้เรียนมาขอคำแนะนำปรึกษาหรือรับข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียน เป็นต้น

4.4 ประโยชน์และข้อจำกัดของการศึกษาทางไกล

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นว่า การศึกษาทางไกลมีคุณประโยชน์หรือมีจุดเด่นในการที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาหลายประการ ดังนี้

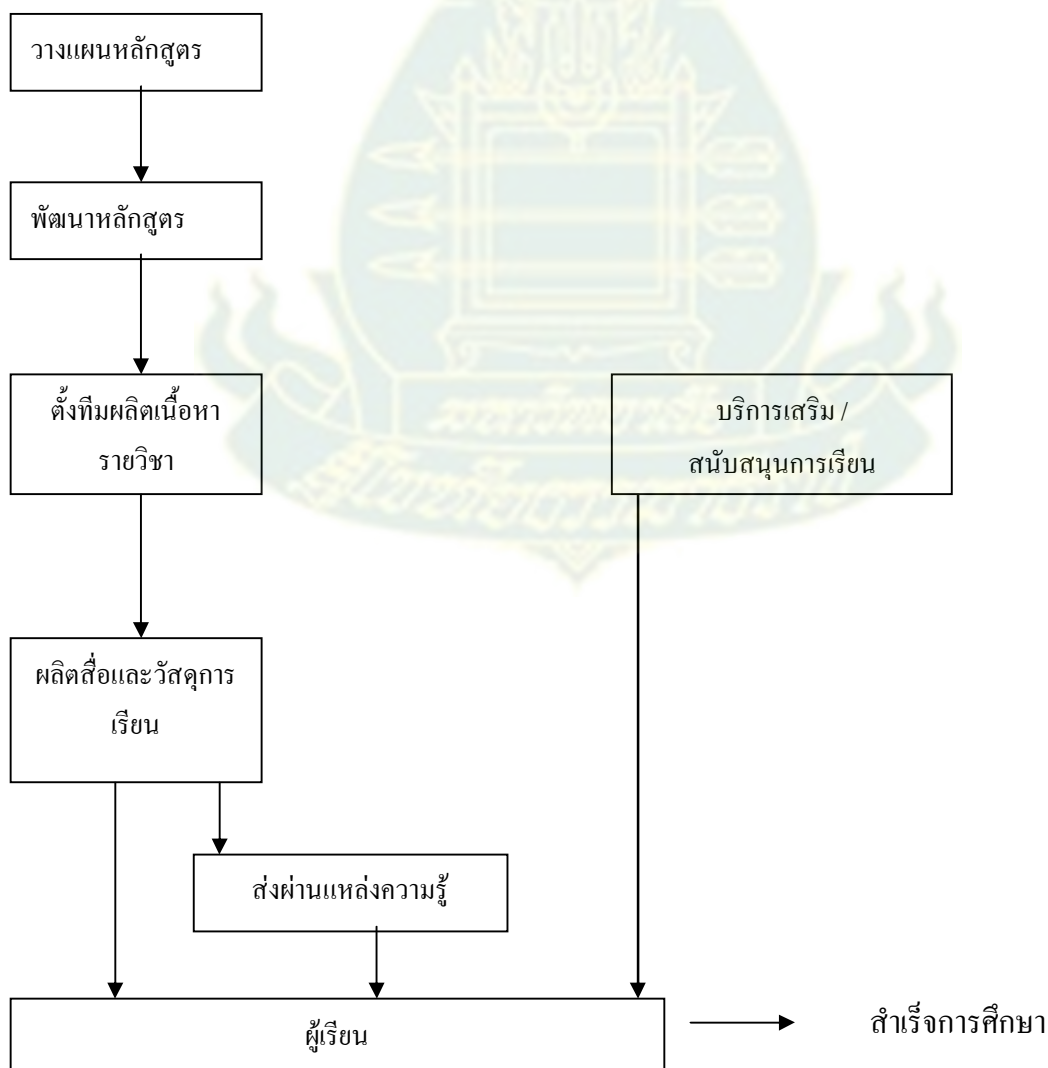
1. การขยายโอกาสทางการศึกษา การศึกษาทางไกลช่วยให้ประชาชนที่อยู่ห่างไกลจากสถานศึกษา ห่างไกลจากตัวเมือง ผู้ที่อยู่ในชนบทได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษา
2. การสร้างความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา การศึกษาทางไกลช่วยให้บุคคลได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็น บุคคลวัยใด อาชีพใด เพศใด อยู่ใกล้หรือไกลเพียงใด มีโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคกัน
3. การให้อิสระแก่ผู้เรียน การศึกษาทางไกลให้ผู้เรียนเรียนได้อย่างอิสระ ไม่มีการบังคับหรือ ควบคุมว่าต้องศึกษาในช่วงใด ผู้เรียนสามารถจัดเวลาของตนเองว่าจะศึกษาช่วงใด ไม่ต้องรอผู้อื่น พร้อมเมื่อไหร่ก็สามารถศึกษาได้ ผู้เรียนจะกำหนดเวลาเรียน กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ของตนเอง ควบคุมตนเอง และไม่ต้องไปศึกษายังสถานศึกษาสามารถศึกษาที่บ้านของตนเอง
4. การศึกษาทางไกลเอื้อต่อผู้ที่ประกอบอาชีพการงานแล้ว เพราะการเรียนโดยวิธีการศึกษาทางไกล ผู้เรียนสามารถจะเรียนได้ที่บ้านหรือที่ทำงาน โดยไม่ต้องมาเข้าชั้นเรียน แต่จะเรียนจากสื่อด้วยตนเอง จะเรียนเวลาใดก็ได้ที่สะดวก
5. สามารถจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้เป็นจำนวนมากในคราวเดียว การจัดการศึกษาโดยวิธีการศึกษาทางไกล สามารถรับผู้เรียนได้ไม่จำกัดจำนวน ผู้ใดสนใจและมีคุณสมบัติตามที่กำหนดก็สามารถรับได้ทั้งหมด

6. การประหยัดค่าใช้จ่ายของผู้เรียน การศึกษาโดยวิธีการศึกษาทางไกลช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะผู้เรียนไม่ต้องเดินทางมาเรียนยังสถาบันการศึกษา สามารถเรียนอยู่ที่บ้านหรือในสถานที่ที่สะดวก ทำให้ไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การแต่งกาย ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการเข้ามาเรียน

7. มีการวางแผน การเตรียมการอย่างเป็นระบบ การจัดการศึกษาด้วยวิธีการศึกษาทางไกลจะมีการวางแผนอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อทางไกลแบบเดี่ยวหรือแบบเปิด การศึกษาทางไกลแบบคู่ขนาน และการศึกษาทางไกลแบบผสมผสาน แล้วในแต่ละแบบในส่วนที่เป็นการเรียนการสอนแบบทางไกลยังแบ่งประเภทของสื่อที่ใช้สื่อที่เป็นแบบที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์เป็นแกนกลาง แบบที่ใช้สื่อภาพและเสียงเป็นสื่อแกนกลาง และแบบที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อแกนกลาง (ซึ่งกำลังได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวางและรวดเร็วมาก)

4.5 ขั้นตอนการจัดการศึกษาทางไกล

จากการศึกษาขั้นตอนในการจัดการจัดการศึกษาด้วยวิธีทางไกลจากตำรา รายงาน รายงานการวิจัย ของนักการศึกษาทางไกลหลาย ๆ ท่าน พบว่าขั้นตอนหลัก ๆ ไม่แตกต่างกัน จะมีในรายละเอียดปลีกย่อยที่ต่างกันไปบ้าง ขอยกตัวอย่างบางตัวอย่างดังนี้ รัมเบิล (Rumble,1986) ได้แสดงขั้นตอนของการจัดศึกษาด้วยวิธีทางไกล พอสรุปได้ดังนี้

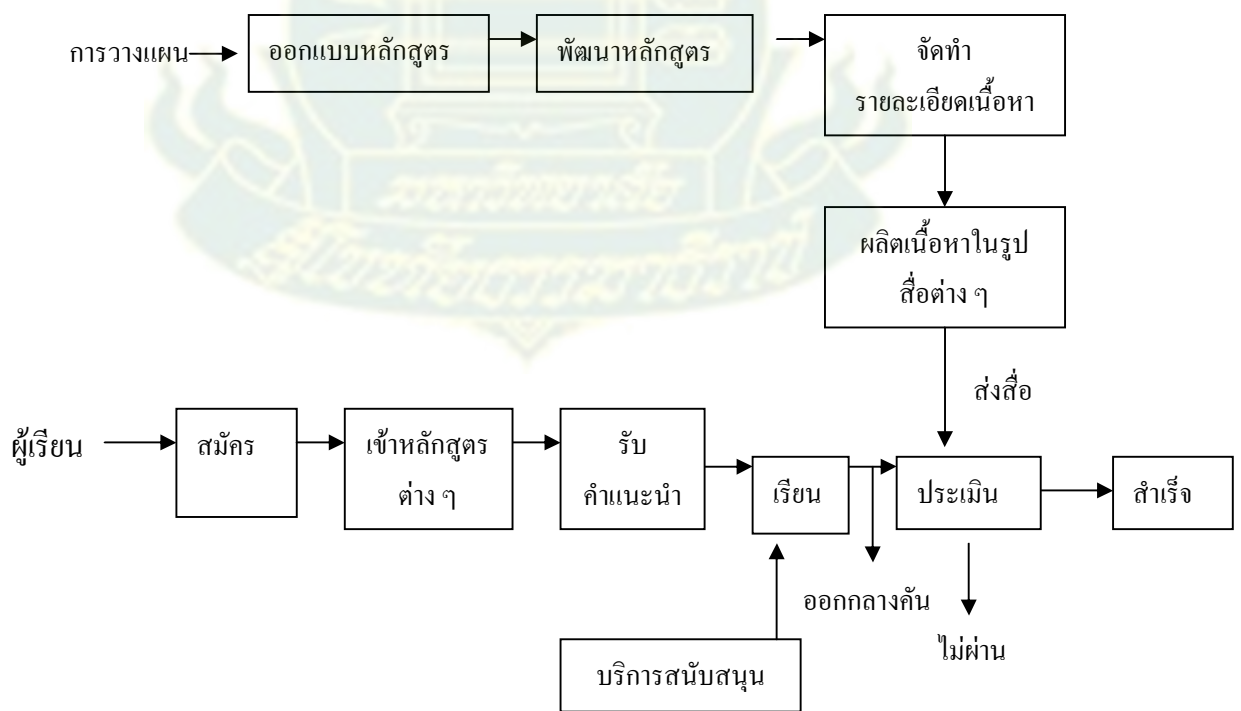


ขั้นตอนการจัดการศึกษาทางไกลตามแผนภูมิ เริ่มตั้งแต่การวางแผนพัฒนาหลักสูตร ผลิตเนื้อหา ผลิตสื่อ ส่งสื่อ โดยช่องทางต่าง ๆ ไปยังผู้เรียน ผู้เรียนจากสื่อโดยมีบริการสนับสนุน การเรียน (เช่น การแนะแนว การบริการตอบคำถาม) จนกระทั่งผู้เรียนสำเร็จการศึกษา

ขั้นตอนการจัดการจัดการศึกษาด้วยวิธีศึกษาทางไกลตามแนวคิดของ เลวิส และแมค โดนัลด์ Lewis and McDonald (1988) ประกอบไปด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 7 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 ใครจะเป็นผู้เรียน ต้องสำรวจกลุ่มเป้าหมายและธรรมชาติของกลุ่มเป้าหมาย
- ขั้นที่ 2 เขาจะเรียนอะไร ต้องประเมินความต้องการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ทักษะและทัศนคติที่ต้องการเรียนรู้
- ขั้นที่ 3 จะเข้าถึงผู้เรียนได้อย่างไร ต้องทำการประชาสัมพันธ์ โฆษณา
- ขั้นที่ 4 ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้มีอะไรบ้าง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา
- ขั้นที่ 5 บทเรียนหรือสื่อควรมีลักษณะเป็นอย่างไร ครอบคลุมเรื่องการวางแผน (ขอบเขตเนื้อหา วัตถุประสงค์ รูปแบบ การนำเสนอ) การผลิต การทดสอบประสิทธิภาพ
- ขั้นที่ 6 จะมีบริการเสริมการเรียนอะไรบ้าง ครอบคลุม การบริหารจัดการ การ ประเมินผล บริการเสริมการเรียน ได้แก่ ข้อมูล ข่าวสาร การแนะแนวทักษะการเรียน คำแนะนำ ปรึกษา การสอนเสริม แรงจูงใจ
- ขั้นที่ 7 จะบริหารจัดการอย่างไร ได้แก่ ใครรับผิดชอบ ใครบริหาร ใครจัด กิจกรรม จะประเมินความสำเร็จอย่างไร

ขั้นตอนการจัดการศึกษาทางไกลตามแนวของ โฮล์มเบิร์ก (Holmberg, 1995) มีดังนี้คือ



- การติดต่อ
- กิจกรรมพบครูและพบผู้เรียน
- แนวทักษะการเรียน
- บริการสื่อและแหล่งความรู้/ห้องทดลอง
- ให้คำปรึกษา
- ทวนเรียน

แมนทีลา และกิวิดิน (Mantyla and Gividen 1997) เสนอขั้นตอนการจัดการศึกษาด้วยระบบทางไกลว่าประกอบด้วยขั้นตอนย่อยหลายขั้นตอน ซึ่งสรุปเป็นขั้นตอนหลักๆ ดังนี้

1. ประเมินความต้องการเกี่ยวกับการศึกษาทางไกล
2. จัดตั้งคณะทำงาน
3. หาประสบการณ์จากเอกสาร รายงาน การเยี่ยมชมสถาบันที่จัดแล้ว
4. ตัดสินใจว่าจะเปิดสอนในสาขาวิชาใดบ้าง
5. การศึกษาความต้องการของผู้เรียน ต้องการขอบเขตเนื้อหาแค่ไหน ต้องการสื่อ

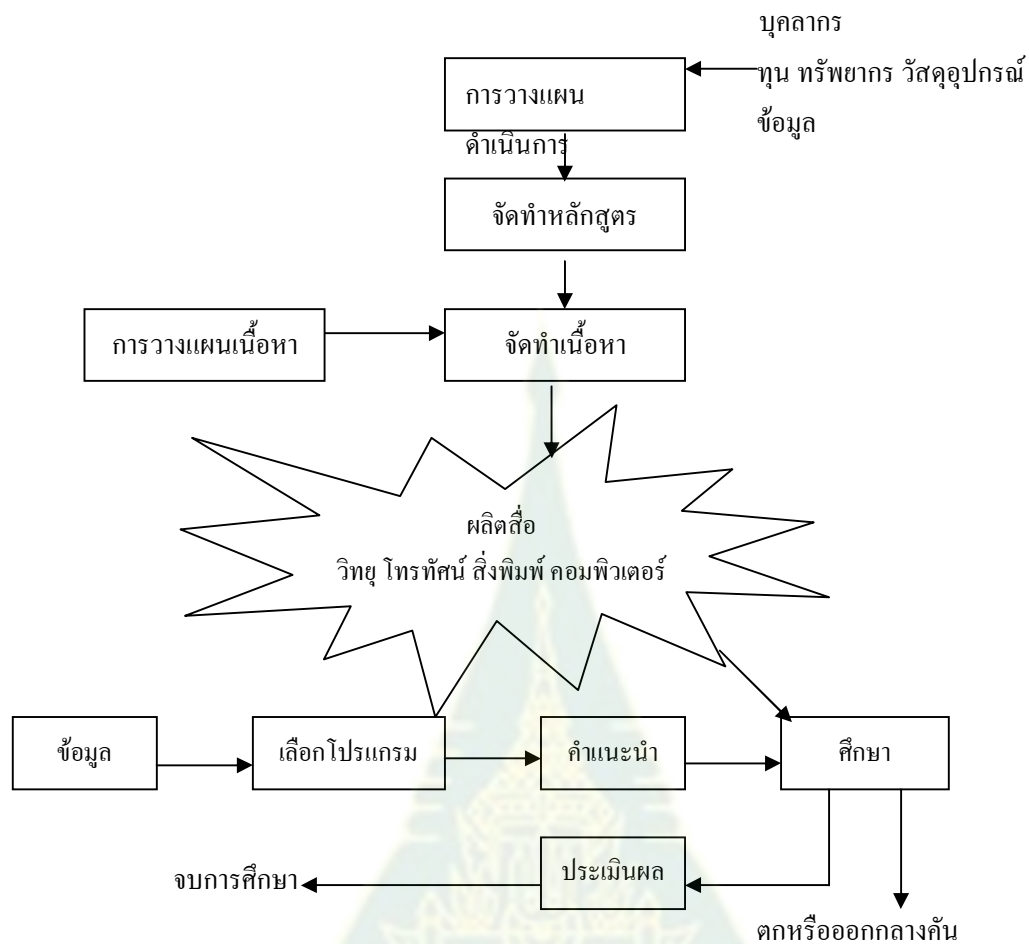
ประเภทใด รูปแบบอย่างไร ฯลฯ

6. กำหนดประเภทสื่อ
7. วางแผนการผลิตสื่อ
8. อบรมบุคลากร ประชาสัมพันธ์
9. พัฒนาบทเรียนในรูปแบบของสื่อต่างๆ
10. จัดการเรียนการสอน/ส่งสื่อไปยังกลุ่มเป้าหมายเป็นโครงการทดลอง
11. ประเมินผล นำผลไปปรับปรุงโครงการ
12. ดำเนินการต่อ ขยายผล

ตามขั้นตอนที่เสนอโดยแมนทีลา และกิวิดินนั้น เมื่อวางแผนการผลิตสื่อแล้วก็จะดำเนินการทดลองพัฒนาสื่อ ทดลองจัดการเรียนการสอนแล้วประเมินผลก่อน แล้วนำผลไปปรับปรุง จากนั้นจึงจะขยายผลดำเนินการในภาพกว้าง

นันทา (Nanda, V.K. 1998) ได้นำแผนภูมิขั้นตอนการจัดบริการการศึกษาด้วยวิธีทางไกลของเคย์และรัมเบิล (Kaye and Rumble, 1981) มาเพิ่มเติมเล็กน้อยและนำเสนอขั้นตอน ดังนี้





จากการศึกษากระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการศึกษาทางไกลของนักการศึกษาท่านต่างๆ ที่ยกมาเป็นตัวอย่างนี้ จะพบว่ามีหลักการสำคัญๆหรือขั้นตอนสำคัญๆ คล้ายคลึงกันมาก อาจจะมีส่วนรายละเอียดต่างกันไปบ้าง เช่น ของแมนทีรา และกิวิเดน (Mantyla and Gividen) จะเริ่มตั้งแต่การประเมินความต้องการการศึกษาทางไกลจำเป็นต้องมีหรือไม่ แล้วจึงตั้งคณะทำงานและหาประสบการณ์จากที่ต่างๆ ก่อนจึงจะมาเข้าสู่การศึกษาทางไกลจริงๆ ซึ่งค่อนข้างจะคล้ายกับแนวคิดของเลวิสและแมคโดนัลด์ (Lewis and McDomalld) ที่เริ่มด้วยการสำรวจว่าใครจะเป็นกลุ่มเป้าหมาย มีลักษณะอย่างไร แล้วจึงมาหาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายว่าจะเรียนอะไรบ้าง อย่างไร ส่วนอีก 3 ท่านที่เหลือนั้นคิดว่าจะละขั้นตอนการสำรวจความจำเป็นที่ต้องจัดการศึกษาทางไกล การสำรวจความต้องการของผู้เรียนในฐานะที่เข้าใจ ว่าควรจะต้องมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ สู่ขั้นตอนออกแบบ จัดทำเนื้อหา ขึ้นผลดีสื่อ ขึ้นการจัดส่งสื่อ ไปจนถึงขั้นประเมินผลนั้น ทุกท่านมีขั้นตอนเหล่านี้ทั้งหมดและเพิ่มด้วยบริการเสริมหรือบริการสนับสนุน ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญ และได้อธิบายว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาด้วยวิธีทางไกลประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาขั้นตอนในการจัดการศึกษาด้วยวิธีทางไกล ของนักการศึกษาที่ยกมาเป็นตัวอย่างนี้พร้อมทั้งศึกษาแนวคิดจากนักการศึกษาท่านอื่นๆ จากทั้งในและต่างประเทศ พอจะสรุปขั้นตอนหลักๆ ในการจัดการศึกษาทางไกลได้ว่าประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษา
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการหรือหลักสูตร
3. พัฒนาหลักสูตร
4. กำหนดสื่อที่เหมาะสม
5. พัฒนาสื่อ
6. ดำเนินการเรียนการสอน และจัดบริการสนับสนุน
7. ประเมินผล

ขั้นตอนทั้ง 7 นี้สอดคล้องกับขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเช่นกัน

รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษา

ในขั้นนี้เป็นการที่หน่วยงานหรือสถาบันที่จะจัดการศึกษาโดยวิธีทางไกลทำการสำรวจศึกษาสภาพความต้องการทางการศึกษาของสังคมในช่วงเวลานั้นๆ โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง สภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างประชากร ความก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าในช่วงเวลานั้นๆ ควรจะจัดการศึกษาในด้านใด จึงจะสนองความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปแล้วจึงกำหนดเป็นโครงการคร่าวๆ ว่าควรจะจัดทำหลักสูตรใด นอกจากนั้นหน่วยงานหรือสถาบันอาจทำการสำรวจความต้องการจากผู้ที่เราคาดว่าจะเป็กลุ่มเป้าหมายของหลักสูตร หรือโครงการนั้นๆ ด้วย เพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการเปิดหลักสูตรดังกล่าว

ขั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการหรือหลักสูตร

การกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและกลุ่มเป้าหมาย หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา ผู้จัดการศึกษาทางไกลอาจจะนำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการและความคาดหวังจากทั้งผู้ที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้จบจากหลักสูตรนั้นๆ เข้าทำงาน ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวทางหรือเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้นๆ เข้าทำงาน ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวทางหรือเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรด้วย

ขั้นที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร

เป็นการกำหนดกรอบของเนื้อหาที่จะให้กลุ่มเป้าหมายได้ศึกษา โดยจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 2 ในการพัฒนาหลักสูตรนี้ผู้รับผิดชอบอาจใช้ข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาความต้องการความคาดหวังของทั้งกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องดังเช่นในขั้นที่ 2 มาเป็นแนวทางด้วย การพัฒนาหลักสูตรนี้ ประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อยๆ ดังต่อไปนี้

- กำหนดหลักการและเหตุผลความจำเป็นของการมีหลักสูตร
- กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- กำหนดโครงสร้างหลักสูตร
- กำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้
- จัดทำร่างคำอธิบายรายวิชา (เนื้อหา) ของแต่ละวิชาที่กำหนดไว้ตามโครงสร้าง

หลักสูตร

- ขออนุมัติเปิดหลักสูตร

ขั้นที่ 4 การพิจารณากำหนดสื่อที่เหมาะสมสำหรับการจัดการศึกษาด้วยวิธีทางไกล

ในขั้นนี้คณะกรรมการจัดทำโครงการ/หลักสูตร จะร่วมกันพิจารณากำหนดสื่อที่จะใช้ในการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้จากผู้สอน ไปยังผู้เรียน การถ่ายทอดเนื้อหาสาระโดยใช้สื่อที่นั้นอาจใช้สื่อได้หลากหลายชนิดหรือที่เรียกว่าสื่อประสม และอาจเลือกได้หลายรูปแบบ เช่น แบบใช้สื่อสิ่งพิมพ์เป็นหลัก แบบใช้สื่อวิทยุและโทรทัศน์เป็นสื่อหลัก และแบบใช้สื่อคอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลัก เป็นต้น ในการพิจารณาว่าจะใช้สื่อในรูปแบบใดนั้นอาจจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้าน เช่น สภาพของกลุ่มเป้าหมาย ความพร้อมของหน่วยงานหรือสถาบันผู้จัดการศึกษาทางไกล และสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมว่าสื่อใดจะมีความเป็นไปได้ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 การพัฒนาสื่อสำหรับการจัดการศึกษาด้วยวิธีทางไกล

ขั้นนี้จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ 1) ขั้นวางแผนผลิตสื่อ 2) ขั้นผลิตสื่อ 3) ขั้นประเมินหรือทดสอบประสิทธิภาพสื่อซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ขั้นวางแผนผลิตสื่อ

ในขั้นนี้จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการผลิตสื่อขึ้น ขอยกตัวอย่าง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรียกว่าคณะกรรมการการกลุ่มผลิต คณะกรรมการชุดนี้จะรับผิดชอบตั้งแต่ ขั้นวางแผน ขั้นผลิต ไปจนถึงขั้นทดสอบประสิทธิภาพของสื่อที่ผลิตขึ้นก่อนนำไปใช้จริง คณะกรรมการผลิตสื่อส่วนใหญ่แล้วจะประกอบไปด้วยกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ กัน เช่น ด้านเนื้อหาต่างๆ ด้านสื่อ ด้านการวัดและประเมินผลของเนื้อหาคร่าวๆ ไว้เรียก Course – description เช่นผลิตสื่อสำหรับวิชาที่ 1 ก่อน คณะกรรมการกลุ่มนี้จะนำรายละเอียดของวิชาที่จะผลิต (Course-cription) มาศึกษาวิเคราะห์อย่างละเอียด แล้วกำหนดเนื้อหาที่จะผลิตสื่อหลักก่อน เช่น สื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก ก็จะกำหนดว่าจะแยกเนื้อหาย่อยออกมาเป็นก๊ิบท (หรือก็หน่วย)

พร้อมทั้งกำหนดว่าแต่ละบทหรือหน่วยจะมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องอะไร หรืออาจเรียกว่ากำหนดโครงสร้างของเนื้อหา (เช่น ของ มสธ. ใน 1 ชุควิชา ซึ่งมีค่า 6 หน่วยกิต จะประกอบด้วยบท หรือ 15 หน่วย) เนื้อหาในแต่ละบทหรือหน่วยจะต้องไม่ซ้ำซ้อนกัน แต่จะต้องเชื่อมโยงและคล้องกัน และรวมทุกบทแล้วจะต้องครอบคลุม Course – description ของวิชานั้นทั้งหมด จะต้องบรรจุเนื้อหาที่ครบสมบูรณ์ของวิชานั้นๆ จะต้องเป็นสื่อที่ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ของวิชานั้นๆ อย่างสมบูรณ์ ถึงแม้ว่าผู้เรียนจะไม่มีเวลาศึกษาสื่อเสริมก็ไม่ทำให้ขาดเนื้อหาส่วนใดส่วนหนึ่งไป จากนั้นจึงมา กำหนดสื่อเสริมว่าจะมีสื่อใดเป็นสื่อเสริมบ้าง เช่น รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ เนื้อหาที่จะบรรจุในสื่อเสริมจะเป็นเนื้อหาที่เป็นการเพิ่มพูนความเข้าใจในเรื่อง หรือบางส่วนของเนื้อหาในสื่อหลักให้เป็นที่เข้าใจมากขึ้น ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กรรมการจะร่วมกันพิจารณาว่าจะนำเนื้อหาส่วนใดมาจัดทำสื่อเสริม

5.2 ขั้นตอนการผลิตหรือจัดทำสื่อ

สำหรับสื่อสิ่งพิมพ์นั้นโดยทั่วไปผู้เขียนจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เป็นการวางแผนการผลิตเอกสารอยู่แล้ว สำหรับสื่อเสริมผู้ผลิต ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสื่อ ซึ่งจะหาทีมงานผลิตต่อไป เมื่อกำหนดตัวผู้ผลิตสื่อต่างๆแล้วผู้ผลิตเริ่มดำเนินการผลิต สำหรับกรณีสื่อสิ่งพิมพ์ผู้ผลิตจะจัดทำในรูปของร่างเอกสารก่อน เมื่อจัดทำร่างสำเร็จแต่ละบท/หน่วย กรรมการจะมาร่วมประชุมเพื่อช่วยพิจารณาเนื้อหาที่เขียนและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้มีความสมบูรณ์เข้าใจง่าย และไม่ซ้ำซ้อนกันระหว่างบท จากนั้นผู้ผลิตนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วจะนำมาเข้าที่ประชุมอีกครั้งจนกรรมการเห็นชอบ จะกระทำเช่นนี้ทุกหน่วยหรือทุกบท หากกรรมการเห็นชอบกับเนื้อหาของทุกหน่วยแล้วจึงจะส่งไปดำเนินการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มต่อไป การผลิตสื่อสิ่งพิมพ์หรือเอกสารส่วนใหญ่จะมีการจัดทำแบบฝึกหัดควบคู่กันไปด้วย

สำหรับสื่ออื่นๆ ได้แก่ รายการวิทยุกระจายเสียง รายการวิทยุโทรทัศน์ เทปเสียง สื่อโสตทัศน์ (ภาพถ่าย แผนผัง ภาพสามมิติ) จะมีขั้นตอนการผลิตที่แตกต่างกันออกไป เช่น การผลิตสื่อการสอนทางวิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สรุปจากชัยงค์ พรหมวงศ์ 2534 : 466)

- ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่จะผลิตเป็นรายการวิทยุกระจายเสียงและรายการวิทยุโทรทัศน์
- เขียนบทวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์โดยกำหนดประเภทของเสียงและเนื้อหาตามรูปแบบของรายการวิทยุ หรือภาพและเสียงตามรูปแบบของรายการโทรทัศน์
- ผลิตรายการวิทยุกระจายเสียงและรายการวิทยุโทรทัศน์ตามบทที่ได้กำหนดไว้
- ติดต่อเพื่อให้รายการต่อเนื่องกลมกลืน
- ทดสอบประสิทธิภาพ

ในการผลิตสื่อแต่ละประเภทเหล่านี้ผู้ที่ให้เนื้อหา คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ส่วนผู้ผลิตสื่อจะเป็นผู้ชำนาญการด้านสื่อชนิดนั้นๆ

5.3 ขั้นตอนทดสอบประสิทธิภาพสื่อ

ในขั้นนี้คณะกรรมการได้นำสื่อที่ผลิตขึ้น เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายจำนวนน้อยก่อนเพื่อดูผลจากการทดลองนั้นว่า ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจเพียงใด เนื้อหาครอบคลุมเพียงใด รูปแบบสื่อ ขนาดตัวหนังสือ ภาพประกอบ ฯลฯ เหมาะสมเพียงใด กิจกรรมเสริมหรือแบบฝึกหัดมีความเหมาะสมหรือสอดคล้องเพียงใด สื่อมีความเหมาะสมที่จะให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองหรือไม่ สื่อประเภทอื่นๆ ก็จะมีการนำมาทดลองใช้ด้วยเช่นกัน

ขั้นที่ 6 ขั้นตอนการเรียนการสอนหรือขั้นนำสื่อไปใช้

ในขั้นนี้จะประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อยๆหลายขั้นตอน ตั้งแต่ผู้เรียนเริ่มสมัครเข้าเรียนไปจนถึงการประเมินผล

ขั้นตอนของการเรียนการสอนนี้ก็คือ ขั้นที่ผู้เรียนเรียนจากสื่อต่างๆตามที่สถาบันจัดส่งไปให้ด้วยตนเอง และประกอบกิจกรรมเสริมอื่นๆ จนครบหลักสูตรแล้วมีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เขียนขอยกตัวอย่างของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดังที่ วิจิตร ศรีสอ้าน ได้เขียนไว้ในเรื่องวิธีการจัดการศึกษา ในเอกสารชื่อการศึกษาทางไกล (วิจิตร ศรีสอ้าน 2549 : 10) ดังนี้



กิจกรรมการเรียนการสอนแบ่งเป็นขั้นตอนต่างๆ ได้ดังนี้

กิจกรรม	วิธีการ
1. การสมัครเป็นนักศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขอชื่อใบสมัครทางไปรษณีย์หรือชื่อที่สถานที่ที่กำหนดทั่วประเทศ 2. ส่งใบสมัครทางไปรษณีย์ 3. ตรวจสอบหลักฐานแล้วตอบรับทางไปรษณีย์
2. การลงทะเบียนเรียน	1. ทางไปรษณีย์
3. การเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนด้วยตนเองจากสื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งได้แก่ เอกสารการสอน แบบฝึกปฏิบัติ และเทปเสียงที่ส่งให้ทางไปรษณีย์ 2. ฟังรายการวิทยุกระจายเสียง สัปดาห์ละ 1 รายการ มีจำนวน 15-47 รายการ ต่อ 1 ชุดวิชา 3. ชมรายการโทรทัศน์ เดือนละ 1 รายการ จำนวน 5-7 รายการต่อชุดวิชา 4. เข้ารับการสอนเสริม ณ ศูนย์บริการการศึกษาประจำจังหวัดในจังหวัดที่เป็นที่อยู่ของนักศึกษาเอง สอนเสริม 2-3 ครั้งต่อภาคการศึกษา
4. การสอบไล่หรือประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เปิดสนามสอบ ณ ศูนย์บริการการศึกษาทุกจังหวัดทั่วประเทศ (ตั้งอยู่ ณ มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏและโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด 2. ถ้าสอบไล่ประจำภาคไม่ผ่าน ให้โอกาสสอบซ่อมตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ภายในภาคการศึกษาถัดไป ณ สนามสอบทั่วประเทศ เช่นเดิม

สำหรับบางสถาบันอาจจะมีการประเมินระหว่างเรียนด้วย เช่น การทำแบบฝึกหัด การทำกิจกรรม การฝึกปฏิบัติต่างๆ และนำคะแนนที่ได้มารวมกับการสอบครั้งสุดท้าย

ขั้นที่ 7 ขั้นการประเมินผลการจัดการศึกษาทางไกล

เป็นขั้นประเมินระบบการจัดการศึกษาทั้งหมด ซึ่งจะครอบคลุมทั้งกระบวนการ ตั้งแต่บริบท ปัจจัยป้อน กระบวนการดำเนินงาน ไปจนถึงผลการจัดการการศึกษา

ในส่วนของบริบท อาจประเมินในด้านสภาพความพร้อมในการเตรียมการความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษาโดยวิธีทางไกล

ในส่วนปัจจัยป้อนอาจจะประเมินเกี่ยวกับสื่อต่างๆ เช่น เอกสารการสอน รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ เทปเสียง ฯลฯ และประเมินบริการสนับสนุนต่างๆ เช่น บริการแนะแนว บริการห้องสมุด ฯลฯ

ในส่วนของกระบวนการดำเนินงานจะประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งหมดตั้งแต่ นักศึกษาสมัครเข้าศึกษาไปจนถึงการวัดผลการศึกษา

ในส่วนของผลการศึกษาอาจจะประเมินด้านปริมาณและคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ด้านปริมาณพิจารณาจากจำนวนนักศึกษาที่สมัครเข้าเรียน ด้านคุณภาพพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการสอบหรือการวัดด้วยวิธีอื่น ที่สถาบันกำหนด

นักการศึกษาบางท่านอาจจะนำเอาการประเมินผลการเรียนรู้หรือประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนซึ่งอยู่ในช่วงสุดท้ายของขั้นการดำเนินการเรียนการสอน (ขั้นที่ 6) มากล่าวรวมอยู่ในขั้นที่ 7 นี้

นอกจากขั้นตอนหลักทั้ง 7 ขั้นแล้ว การจัดการศึกษาทางไกลยังมีบริการสนับสนุนการศึกษาเพื่อเสริมการจัดการเรียนการสอนอีกด้วย

บริการสนับสนุนการศึกษา (Learning Support) เป็นบริการที่สถาบันหรือหน่วยงานผู้จัดการศึกษาทางไกลจัดขึ้นเพื่อเสริมการเรียนการสอน เพื่อช่วยผู้เรียนให้สามารถเรียนได้จนจบหลักสูตร บริการที่จัดส่วนมากได้แก่

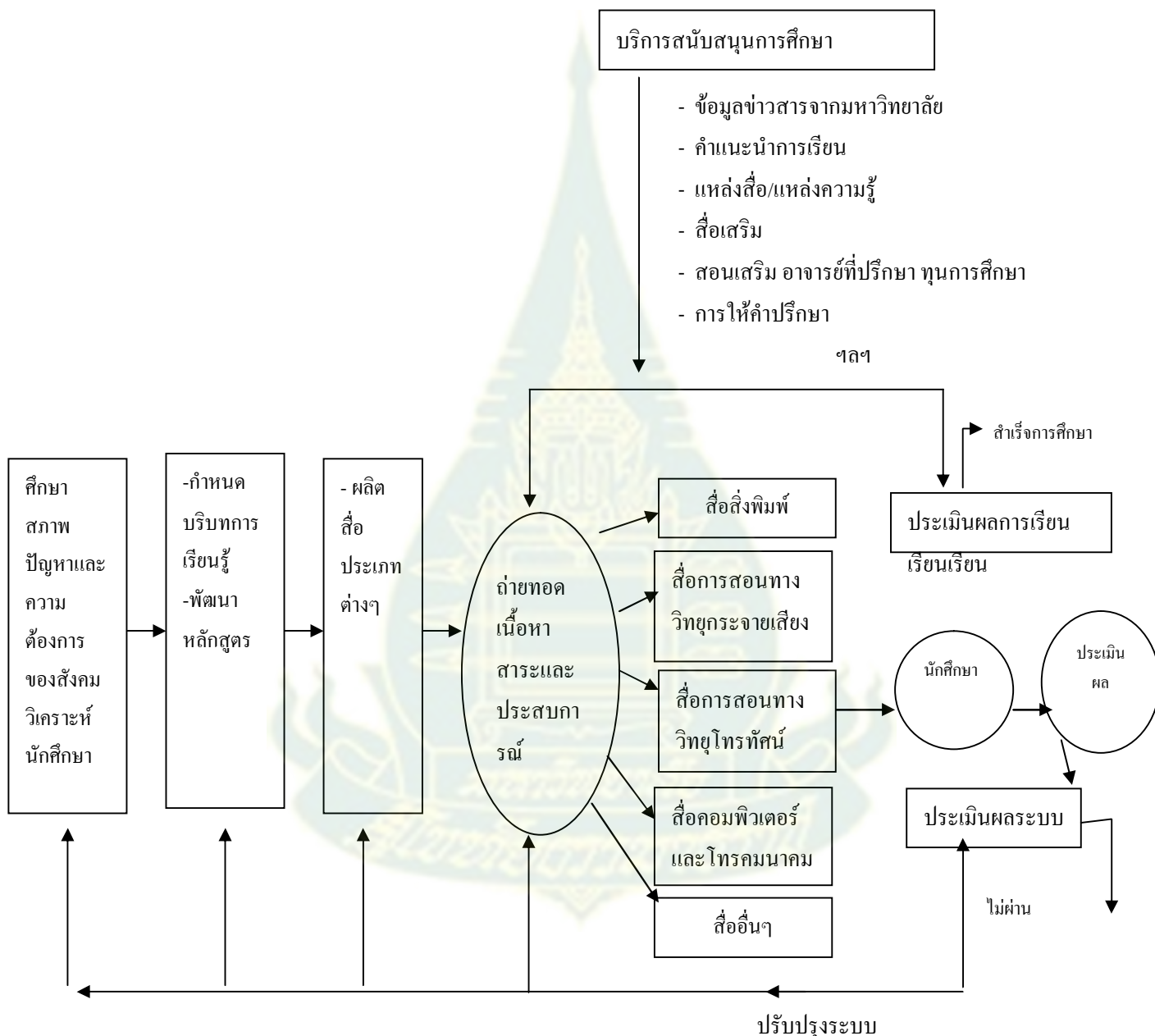
- บริการข่าวสารข้อมูลจากสถาบัน
- การพบปะระหว่างผู้เรียนกับอาจารย์ที่ปรึกษา
- การพบกลุ่มระหว่างเรียน
- การสอนเสริม
- บริการสื่อเสริม
- บริการตอบปัญหา ให้คำแนะนำในเรื่องวิธีเรียน
- บริการแนะแนวและให้คำปรึกษาในปัญหาต่างๆ
- การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ
- บริการห้อง Lab หรือสถานที่ฝึกปฏิบัติ
- บริการทุนสนับสนุนการเรียน
- บริการแหล่งความรู้ในรูปแบบต่างๆ

จากขั้นตอนทั้งหมดพบว่า ขั้นตอนหรือกระบวนการจัดการศึกษาด้วยวิธีทางไกลในขั้นแรกๆ ไม่แตกต่างจากการจัดการศึกษาด้วยวิธีอื่นๆ มากนัก โดยเฉพาะในขั้นการวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาหลักสูตร นับว่าคล้ายกับการเริ่มต้นของการจัดการศึกษาด้วยวิธีอื่นๆ จะเริ่มต่างจากการจัดการศึกษาด้วยวิธีอื่นในขั้นตอนที่ 4

การพิจารณากำหนดสื่อในการถ่ายทอดความรู้ ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาสื่อ และขั้นตอนที่ 6 การดำเนินการเรียนการสอนโดยผู้เรียนจะเรียนจากสื่อประเภทต่างๆ

แผนภูมิที่ 1 ขั้นตอนการจัดการศึกษาโดยวิธีการศึกษาทางไกล

ขั้นตอนการดำเนินการจัดการศึกษาโดยวิธีการศึกษาทางไกลสามารถแสดงได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ปรับปรุงจากแผนภูมิต่อระบบการเรียนการสอนทางไกลมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

(ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2531 : 63 และจากแผน มสธ. 2543 (STOU PLAN 2000)

ขั้นตอนทั้ง 7 ขั้นนี้เป็นขั้นตอนหลักๆ ที่หน่วยงานผู้จัดการศึกษาทางไกลจะนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ส่วนรายละเอียดปลีกย่อยภายในแต่ละขั้นตอนอาจจะแตกต่างกันไปบ้างตามกลุ่มเป้าหมาย สภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมของแต่ละแห่ง

4.6 ชุดฝึกอบรมทางไกล

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2538, อ้างถึงในเรื่องชัย ทรัพย์นิรันดร์, 2544 : 30-32) ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ขั้นตอนการผลิต และขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล ไว้ดังนี้

4.6.1 ความหมายของชุดฝึกอบรมทางไกล ชุดฝึกอบรมทางไกลคือชุดสำเร็จที่ใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลอย่างมีระเบียบระบบ ทั้งในส่วนของวิทยาการที่ทำให้การฝึกอบรม และสมาชิกที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีการกำหนดขั้นตอนของการฝึกอบรม กำหนดกิจกรรม กำหนดเนื้อหา ประสบการณ์ และเครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรมไว้อย่างครบถ้วน

4.6.2 ความสำคัญของชุดฝึกอบรมทางไกล

- 1) เป็นการวางแผนการฝึกอบรมอย่างมีระบบ
- 2) เป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการฝึกอบรมทางไกล ดำเนินไปตามเป้าหมายในรูปแบบที่ต้องการ (รูปแบบหมายถึง การยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง ยึดสมาชิกเป็นศูนย์กลางหรือยึดประสบการณ์เป็นศูนย์กลาง)
- 3) ได้ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามเกณฑ์มาตรฐานต่ำสุด (มาตรฐานต่ำสุด หมายถึง ไม่ว่าจะทำการฝึกอบรมกี่ครั้งก็ตามผลที่ออกมาจะได้เท่า ๆ กัน)
- 4) ทำให้สามารถจัดฝึกอบรมที่อิงระบบมากกว่าอิงวิทยาการ จากปัญหาที่เกิดขึ้นเวลานี้จะพบว่า วิทยากรนักจัดฝึกอบรมอาชีพมักจะใช้ชื่อเสียงจัดฝึกอบรม โดยใช้ความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งจำนวนวิทยากรประเภทนี้มีอยู่ไม่มากนัก นับวันยิ่งจะลดน้อยลงและกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมก็เป็นกลุ่มผู้โชคดีบางกลุ่มเท่านั้น มิได้กว้างขวางทั้งหมด ชุดฝึกอบรมนี้จึงเป็นเครื่องมือที่สามารถดำเนินการฝึกอบรมโดยใครก็ได้ที่มีความรู้พอสมควร
- 5) ทำให้การฝึกอบรมไม่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ อารมณ์ หรือสุขภาพของวิทยากร

4.6.3 องค์ประกอบของชุดฝึกอบรมทางไกล ชุดฝึกอบรมทางไกลเป็นการประมวลองค์ประกอบของการฝึกอบรมในแต่ละเรื่อง ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมให้มาอยู่ร่วมกันเป็นชุดสามารถเอาไปดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นผลตามที่ต้องการ สิ่งที่ทำยากคือ สิ่งที่เป็นนามธรรม ผลที่เกิดจากกระบวนการฝึกอบรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่อาจจะวัดหรือสังเกตได้เมื่อให้เวลาพอสมควร องค์ประกอบของชุดฝึกอบรมทางไกล ประกอบด้วย

1) แผนการสอน ก่อนจะมีแผนการสอนจะต้องมีการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ผู้เรียนมาแล้ว

- 2) เนื้อหาหรือเอกสารเนื้อหา
- 3) กิจกรรรมและวิธีการต่าง ๆ
- 4) สื่อประกอบ เช่น แผ่นใส สไลด์ เทปบันทึกภาพ สื่อพิมพ์ ฯลฯ
- 5) คู่มือวิทยากรและคู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.6.4 ขั้นตอนการผลิตชุดฝึกอบรมทางไกล ขั้นตอนของการผลิตชุดฝึกอบรมทางไกล จะเป็นไปตามระบบของชุดฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นมา หรืออาจจะดึงระบบอื่นที่มีอยู่แล้วมาใช้ โดยแบ่งกว้าง ๆ ได้ดังนี้

1) กำหนดความต้องการฝึกอบรม เช่น ต้องการฝึกอบรมหรือไม่ ต้องการตรงไหน เนื้อหาทักษะอะไร และต้องการแค่ไหน (Training need) โดยถามจากเจ้าของหน่วยงาน นายจ้างและนักวิชาการที่รู้เกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อให้เกิดเป็นความสามารถมาตรฐาน (Standard Competency)

2) สํารวจกลุ่มเป้าหมายเพื่อหาความสามารถที่มีอยู่แล้ว (Action Competency) ของกลุ่มเป้าหมายเอามาลบออกจากความสามารถที่เป็นมาตรฐาน (Standard Competency) ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ส่วนที่ขาดไปจะต้องนำไปจัดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม

3) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยยึดเนื้อหาที่จำเป็นจะต้องฝึกอบรมในส่วนที่ขาด

4) สร้างชุดฝึกอบรมทางไกล

5) ทดสอบประสิทธิภาพ ปรับปรุง และนำมาใช้

4.6.5 ขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล วิเคราะห์เนื้อหา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดแนวคิด กำหนดกิจกรรม กำหนดเครื่องมือ กำหนดผลที่คาดหวัง

ทั้งหมดนี้เรียกว่าเป็นการเตรียมแผนการฝึกอบรม ดังนั้น จึงพอสรุปกว้าง ๆ ได้ว่า หลักการผลิตของชุดฝึกอบรมมี 4 ขั้นคือ ขั้นการวางแผน ขั้นเตรียมการ ขั้นลงมือผลิต และขั้นประเมินผล

ชุดฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นแบบธรรมดาหรือแบบทางไกล จะแตกต่างเพียงวิธีการ ส่วนเนื้อหาสาระจะเหมือนกัน เช่น ชุดฝึกอบรมประกอบการบรรยาย ชุดฝึกอบรมประกอบกลุ่มกิจกรรม ชุดฝึกอบรมรายบุคคล ถ้าเป็นชุดฝึกอบรมรายบุคคลก็อาจจะมาเข้ารับการฝึกอบรมในห้องเดียวกัน แต่ประกอบกิจกรรมคนละกิจกรรม แต่ถ้าใช้สื่อมวลชนเข้าช่วย ก็จะเป็นชุดฝึกอบรมทางไกล แต่ทั้งหมดนี้เป็นหลักการเดียวกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะแรงงานของสถานประกอบการ สุจิตราภรณ์ คำสะอาด (2540) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลาง รวมทั้งปัญหา อุปสรรค มาตรการจูงใจของรัฐรวมทั้งความรู้และทัศนคติของฝ่ายนายจ้าง โดยศึกษาสถานประกอบการขนาดกลางโดยมีพนักงานตั้งแต่ 100-499 คน ของอุตสาหกรรม 5 ประเภทคือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อาหารและเครื่องดื่ม ยานยนต์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องไฟฟ้า อัญมณีและเครื่องประดับ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 286 แห่ง เก็บข้อมูลได้ 64 แห่งของสถานประกอบการทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของการพัฒนาทักษะแรงงานที่สถานประกอบการขนาดกลางดำเนินการอยู่ส่วนใหญ่ เป็นการจัดฝึกอบรมภายในสถานประกอบการเอง รองลงมาได้แก่การส่งลูกจ้างไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การส่งลูกจ้างไปอบรมกับหน่วยงานภาคเอกชนและภาครัฐ การสนับสนุนให้ลูกจ้างไปศึกษาต่อนอกเวลา งานและการจัดการศึกษานอกโรงเรียนภายในโรงงาน ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญตามลำดับคือการไม่สามารถส่งลูกจ้างเข้าไปรับการฝึกอบรมทักษะกระบวนการการผลิตต้องใช้กำลังแรงงานเต็มที่ การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากรที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงาน รวมทั้งขาดการประสานงาน กับ สถานประกอบการด้วยกันเอง และหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนลูกจ้างไม่ให้ความสนใจที่จะเข้ารับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม

สุมาลี สังข์ศรี (2540 : 8) ในเอกสารรายงานการวิจัยเรื่อง “แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพแก่เยาวชนสตรีที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน” ได้กล่าวถึงเยาวชน วัยแรงงาน ที่มีพื้นฐานการศึกษาต่ำ เพราะขาดโอกาสในการศึกษาต่อ สรุปได้ดังนี้

เยาวชนที่จบประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษาตอนต้นและไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อต้องออกมาช่วยพ่อแม่ประกอบอาชีพ หรือหางานทำในตลาดแรงงานต่อไป เยาวชนเหล่านี้มีจำนวนมากในแต่ละปี ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพไปด้วยความรู้พื้นฐานเท่าเดิม หลายคนแม้จะเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ หรือวัยกลางคนก็ยังคงมีพื้นฐานความรู้เท่าเดิม จึงทำให้แรงงานส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาต่ำ ดังสถิติของจำนวนแรงงานทั้งประเทศ เป็นแรงงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่าถึงร้อยละ 80 อาจเรียกได้ว่า เป็นแรงงานด้อยโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีการศึกษาน้อย จบเพียงประถมศึกษา หรือการศึกษาก่อนบังคับ และบางคนยังอ่านเขียนไม่ค่อยคล่อง จึงได้งานที่ต้องใช้แรงงานและมีค่าแรงต่ำมาก เมื่อแรงงานเหล่านี้เข้าสู่วัยกลางคน (ส่วนใหญ่ก็ยังมีพื้นฐานการศึกษาน้อยเช่นเดิม) พละกำลังในการทำงานลดลงไม่เหมือนวัยหนุ่มสาว ประกอบกับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาทดแทนแรงงานคนมากขึ้น ในที่สุดแรงงานเหล่านี้ก็จะถูกให้ออกจากงานกลายเป็นผู้ว่างงาน หรือกลับไปยังภูมิภาคเดิม ประกอบอาชีพเกษตรกรรมต่อไป เยาวชนที่

จบการศึกษาภาคบังคับหรือมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วไม่ได้ศึกษาต่อในปีต่อ ๆ มา ก็จะเข้าทำงานเป็นแรงงานไม่มีฝีมือสืบทอดไปเป็นวัฏจักรอยู่เช่นนี้

ประเขียน สุนทรวิภาต (2540 : (2)-(3) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานทำงานไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตน มากกว่า 3 ใน 4 ของแรงงานไม่เคยได้รับการอบรมด้านวิชาชีพก่อนเข้าทำงาน และเกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานไม่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานระหว่างการทำงาน อย่างไรก็ตาม กว่าร้อยละ 80 ของแรงงานยังพอใจในลักษณะของงานที่ทำ นอกจากนี้ การศึกษาในระดับ 2 ตัวแปรพบว่าแรงงานหญิงมีส่วนของผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมก่อนเข้าทำงานสูงกว่าแรงงานชาย แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับการอบรมด้านทักษะฝีมือแรงงาน กฎระเบียบโรงงานและวิชาชีพสูงกว่าแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี แรงงานที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่จะได้รับการอบรมระหว่างการทำงาน และแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน ส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูล ความรู้ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับงานที่ทำ

นอกจากการสำรวจความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงานโดยบุคคลทั่วไปแล้ว หน่วยราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ปีพ.ศ. 2541) ได้ศึกษาความรู้และนิสัยอุตสาหกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความรู้ของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม ศึกษาและเปรียบเทียบนิสัยอุตสาหกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีนิสัยอุตสาหกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม จำนวน 132 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบทดสอบ แบบวัดนิสัยอุตสาหกรรมและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความรู้ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้โดยรวมในระดับพอใช้ โดยมีความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกัน 2) ด้านนิสัยอุตสาหกรรม ผู้เข้าอบรมมีนิสัยอุตสาหกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณานิสัยอุตสาหกรรมแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเฉลียวฉลาดยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่นๆ คือวินัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความขยันและความอดทน การตรงต่อเวลาและมารยาทอันดีงามอยู่ในระดับปานกลาง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีนิสัยอุตสาหกรรมก่อนและหลังการฝึกไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนเห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีนิสัยอุตสาหกรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ประกอบการมีความพึงพอใจต่อนิสัยอุตสาหกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการสำรวจความสนใจของผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการในการเข้าเรียนหลักสูตรอาชีวศึกษาทางไกลของกรมอาชีวศึกษา วิทยาลัยในจังหวัดปทุมธานี โดยสำรวจ แสงเดช (2541) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใช้แรงงานจำนวน 400 คน มีพื้นฐานการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ขึ้นไป ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของโรงงาน และอำเภอที่ตั้งโรงงาน ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลองหลวง อำเภอลำลูกกา และอำเภอธัญบุรี เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ จำนวน 384 ฉบับ (ร้อยละ 96) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ในด้านพาณิชยกรรม ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม การเกษตร การพยาบาลและศิลปกรรมตามลำดับ รองลงมาตอบว่าสนใจเรียนอาชีวศึกษาทางไกล ระดับปวช. ด้วยเหตุผลคือ อยากเรียนเพื่อทำให้มีรายได้เพิ่ม และมีโอกาสเลือกงานที่ชอบได้ ส่วนวิชาที่ควรเปิดสอนคือ พาณิชยกรรม ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปกรรม และเกษตรกรรม ตามลำดับ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะว่าควรเปิดสอนในวันอาทิตย์ทั้งวัน ข้อเสนอเกี่ยวกับเรื่อง การเรียนการสอน คือ ควรสอนวิชาการให้มาก ควรมีการพบกลุ่มให้มาก ขอให้เปิดห้องสมุดให้ใช้ และควรเปิดวิชาที่เรียนแล้วสามารถรับงานได้

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2542) ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมทางไกล สำหรับข้าราชการพลเรือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของทั้งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเกี่ยวกับรูปแบบและประเภทของสื่อในการฝึกอบรมทางไกล สำหรับข้าราชการพลเรือน เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเกี่ยวกับสื่อสำหรับการฝึกอบรมและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเกี่ยวกับประเภทของสื่อที่มีความสำคัญต่อการฝึกอบรมทางไกลโดยใช้วิธีการศึกษาเป็นการสอบถามความคิดเห็นและความต้องการของหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดของหน่วยงานต่างๆ ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้า ส่วนราชการประจำจังหวัดส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการสอนทางไกลที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการพลเรือน ได้แก่ รูปแบบการสอนทางไกลโดยใช้สื่อประสม โดยมีสื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลักและมีการสอนเสริมหรือหากพบกลุ่มเป็นสื่อเสริมและเห็นว่า สื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อที่มีความสำคัญและคาดว่าจะสามารถกระจายได้ทั่วถึงทั้งประเทศในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง นอกจากนี้ยังเห็นว่ารูปแบบสนทนาประกอบการซักถามเป็นรูปแบบการนำเสนอรายการวิทยุกระจายเสียงเพื่อการฝึกอบรมทางไกลที่น่าสนใจ ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง สำหรับเวลาการนำเสนอรายการวิทยุกระจายเสียงเพื่อการฝึกอบรมทางไกลที่เหมาะสมคือ ช่วงกลางวัน (18.01-21.00 น.) ในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และช่วงสาย (09.01-12.00 น.) ในวันเสาร์และอาทิตย์ และรายการหนึ่งๆ ควรมีความยาว 30 นาที

จากการสอบถามผู้ประกอบการอุตสาหกรรมถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้ใช้แรงงานที่สถานประกอบการต้องการ มีงานวิจัย 2 เรื่องที่กล่าวถึงประเด็นนี้ เรื่องแรก พรพิศ ไชยมหาพฤกษ์ (2544) ศึกษาความรู้และทักษะของแรงงานฝีมือที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องหนัง กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ ผู้จัดการฝ่ายผลิต หรือหัวหน้าฝ่ายผลิตเครื่องหนัง ประเภทอุตสาหกรรมรองเท้า และอุตสาหกรรมกระเป๋าที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 139 แห่งๆละ 1 ราย เฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่เท่านั้น แบ่งเป็นอุตสาหกรรมรองเท้า 68 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ประเภทงานรองเท้า กลุ่มตัวอย่างต้องการให้แรงงานมีความรู้และทักษะเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ความรู้ที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตให้ความสำคัญในการนำไปใช้ระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ โครงสร้างมาตรฐานและรูปทรงรองเท้า ลำดับรองคือ มาตรฐานและขนาดรองเท้า และสัดส่วนและหุ่นรองเท้าตามลำดับ ด้านทักษะที่ให้ความสำคัญในการนำไปใช้ระดับมากที่สุดคือ การวางมิดตัดให้ถูกตำแหน่งตามลักษณะและคุณสมบัติของหนังที่ประหยัดที่สุด ส่วนประเภทงานกระเป๋าดังกล่าวต้องการให้แรงงานมีความรู้และทักษะเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ความรู้ที่ให้ความสำคัญในการนำไปใช้มากที่สุดเรียงลำดับคือ โครงสร้างการประกอบรูปกระเป๋า การตรวจสอบความถูกต้องของแบบ คุณสมบัติของหนังแท้ และหนังเทียม การวางมิดให้ถูกตำแหน่งและประหยัดที่สุด และการใช้อุตสาหกรรม ด้านทักษะพบว่า ทักษะการวางมิดที่ถูกตำแหน่งและประหยัดที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในการนำทักษะไปใช้มากที่สุดเช่นเดียวกัน เรื่องที่สอง นวลจันทร์ กิตติพงษ์ (2541) ได้สอบถามผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาสภาพคุณลักษณะของผู้ใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต้องการรวม 8 ด้าน คือ ด้านทักษะพื้นฐาน ด้านทักษะการคิด ด้านคุณภาพส่วนบุคคล ด้านการใช้ทรัพยากร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการใช้ข้อมูล ด้านการใช้ระบบและด้านการใช้เทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมจำพวกที่ 3 ศึกษาเฉพาะโรงงานขนาดใหญ่ที่มีเงินทุนตั้งแต่ 100 ล้านบาทขึ้นไป ที่มีอยู่ในความควบคุมดูแลของอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 107 โรงงาน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความต้องการคุณลักษณะของผู้ใช้แรงงานโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความต้องการในระดับมาก 2 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านคุณภาพส่วนบุคคล และคุณลักษณะด้านการคิด และมีความต้องการในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณลักษณะด้านการใช้ระบบ คุณลักษณะด้านการใช้ทรัพยากร คุณลักษณะด้านการใช้เทคโนโลยี คุณลักษณะด้านทักษะพื้นฐาน คุณลักษณะด้านการใช้ข้อมูล เมื่อเปรียบเทียบความ

ต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมเคมีและพลาสติก อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ อุตสาหกรรมบริการ และอุตสาหกรรมอื่นๆ พบว่า มีความต้องการคุณลักษณะของผู้ใช้แรงงานทั้ง 8 ด้านไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวโน้มความต้องการที่มีต่อทักษะแรงงานไทยในช่วง 15 ปีข้างหน้า และยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะแรงงานไทย (เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ 2546) โดยเน้นประชากร 5 กลุ่ม คือ ทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม กลุ่มนิสิต นักศึกษาที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและระดับปวช./ปวส. และกลุ่มนักเรียนที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งกำลังจะแยกศึกษาสายสามัญและสายอาชีวะหรือจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ข้อค้นพบของการศึกษาได้จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ในช่วง 15 ปีข้างหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย จำเป็นต้องเน้นในเชิงปริมาณ อีกทั้งจำเป็นต้องเน้นการปรับปรุงด้านการบริหาร และกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้เพราะแนวโน้มความต้องการด้านปริมาณของแรงงานไทยในช่วง 15 ปีข้างหน้า จะเพิ่มปริมาณขึ้นอีกเพียง 10 ปีเท่านั้น จากความต้องการด้านปริมาณของแรงงานจะชะลอตัวลงจนถึงระดับคงที่ในช่วง 11-15 ปีข้างหน้า ในขณะที่ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงคุณภาพเพิ่มขึ้น ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์จะเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของแรงงานเป็นส่วนใหญ่ โดยมีจุดเน้นที่ทักษะ เทคนิคที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ทักษะในการบริหารจัดการและทักษะทางภาษา จากการสำรวจการว่างงานในกลุ่มบัณฑิตจบใหม่ โดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2546 : (2)) ในเอกสารรายงานผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “สาเหตุการไม่หางานทำของผู้ไม่มีงานทำแต่พร้อมที่จะทำงาน” ในข้อเสนอแนะข้อที่ 2 ของบทคัดย่อ รายงานผลการวิจัยดังกล่าว กล่าวว่าผู้ว่างงานที่เป็นบัณฑิตจบใหม่ ไม่มีประสบการณ์ กรมการจัดหางานควรมีการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ภาษา ขับรถ ตลอดจนการปรับตัว ทัศนคติในการทำงาน เพราะบางคนไม่มีความพร้อม การเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการออกหางาน การไม่ยอมปรับตัว ปรับทัศนคติในการทำงาน และการเลือกงาน คือปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ว่างงาน ซึ่งจากการสำรวจ การว่างงานในกลุ่มนี้ มีมากพอสมควร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2547) จัดทำโครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาสภาพและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม รวมถึงแนวโน้มความต้องการกำลังคนในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ของประเทศ 2) เพื่อศึกษาสถานะกำลังแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 7 อุตสาหกรรม และ 3)

เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการ ตลอดห่วงโซ่อุตสาหกรรม ของอุตสาหกรรมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพรวม 13 รายการ จากการศึกษาสภาพของการพัฒนา กำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม พบปัญหาเชิงคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระดับต่างๆ ในเรื่องความรู้ และทักษะของกำลังคนที่คาดหวัง พบปัญหากำลังคนเชิงคุณภาพในระดับพื้นฐาน ดังนี้ 1) ขาดเจตคติที่ดีในการเข้าทำงานภาคอุตสาหกรรม 2) ขาดความรู้พื้นฐานด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคอมพิวเตอร์ 3) ขาดทักษะในการแก้ปัญหาและทำงานเป็นทีม 4) ขาดทักษะในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน และ 5) ขาดทักษะและความรู้เฉพาะทางโดยเฉพาะด้านช่างและ อุตสาหกรรม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัยและพัฒนาแรงงานระดับต้นด้วยระบบการศึกษาทางไกลเป็นการวิจัยประเภทวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะของแรงงานระดับต้น ซึ่งมีกระบวนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้ และทักษะของแรงงานระดับต้น ซึ่งการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ คือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
3. สร้างเครื่องมือเพื่อการรวบรวมข้อมูล
4. ทดลองใช้เครื่องมือ
5. ปรับปรุงเครื่องมือ
6. เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม
7. วิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น และการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น มีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นร่างหลักสูตรสำหรับฝึกอบรมแรงงานระดับต้น
2. จัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาร่างหลักสูตร
3. ปรับปรุงร่างหลักสูตรตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
4. นำเนื้อหารายวิชาในหลักสูตรที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วมาสร้างร่างชุดฝึกอบรมทางไกล
5. ดำเนินการจัดทำชุดฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย สื่อเอกสารและวีดิทัศน์ประกอบชุดฝึกอบรม
6. จัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาชุดฝึกอบรม
7. ปรับปรุงชุดฝึกอบรม

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังต่อไปนี้

1. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแรงงานระดับต้นเพื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรม
2. ประสานงานกับสถานประกอบการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานที่ทดลอง
3. ทดสอบก่อนเรียน
4. แรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง
5. ทดสอบหลังเรียน
6. วิเคราะห์ข้อมูล
7. แปลผลข้อมูล
8. จัดทำรายงานการวิจัย

รายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยแต่ละระยะมีดังนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาความรู้ และทักษะของแรงงานระดับต้น

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยระยะนี้ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 แรงงานระดับต้นที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ จากทุกภาคทั่วประเทศ กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานประกอบการทั่วประเทศ และกลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเริ่มจากเลือกจังหวัดที่มีโรงงานหรือสถานประกอบการจำนวนมาก แบบเจาะจงภาคละ 2 จังหวัดทั่วประเทศ ได้ 10 จังหวัด จากนั้นในแต่ละจังหวัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงงานระดับต้น ผู้วิจัยประสานกับแรงงานจังหวัดแต่ละจังหวัด ตัวอย่างเลือกสถานประกอบการแบบเจาะจง จังหวัดละ 2 แห่ง 10 จังหวัด ได้ 20 แห่ง ในแต่ละแห่งผู้วิจัยสุ่มอย่างง่ายแรงงานระดับต้น 50 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจาก 20 โรงงาน ได้ 1,000 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานประกอบการใช้สถานประกอบการเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ผู้วิจัยของผู้บริหารและหัวหน้างานแห่งละ 5 คน รวม 20 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง 100 คน

กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยประสานงานกับแรงงานจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สวัสดิการสังคม อุตสาหกรรมจังหวัด ศูนย์การศึกษา

นอกโรงเรียน และสถาบันอาชีวศึกษาเพื่อขอเจ้าหน้าที่หน่วยงานละ 1-2 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมจังหวัดละประมาณ 10 คน 10 จังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง 100 คน

1.2 เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. แบบสอบถามสำหรับแรงงานระดับต้น แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อความ
 - ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
 - ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการ ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
 - ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
3. แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
 - ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

ขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยเฉพาะแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
- 2) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 3) สัมภาษณ์กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม กลุ่มละประมาณ 3-5 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นมาเป็นแนวในการสร้างเครื่องมือ

- 4) จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม
- 5) นำเครื่องมือทุกประเภทไปขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
- 6) ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- 7) นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อศึกษาว่า กลุ่มที่ทำการทดลองใช้สามารถเข้าใจและตอบคำถามได้หรือไม่ ปรากฏว่ามีเพียงบางข้อที่ผู้ตอบไม่มั่นใจ ซึ่งผู้วิจัยได้โน้ตไว้เพื่อนำมาปรับปรุง
- 8) นำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงเครื่องมือก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานระดับต้น ผู้วิจัยประสานไปยังสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในทุกจังหวัด เพื่อขออนุญาตนัด วัน เวลา ที่จะขอเข้าไปเก็บข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์ให้สถานประกอบการแต่ละแห่งเตรียมแรงงานระดับต้น 50 คน ไว้ในวันที่นัดหมาย คณะผู้วิจัยจะไปพบแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไปอธิบายจุดประสงค์ของการวิจัย อธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม และขอให้แรงงานช่วยตอบแบบสอบถามให้ แล้วรวบรวมข้อมูลกลับคืนในวันเดียวกัน หากสถานประกอบการใดไม่สะดวกที่จะให้แรงงานตอบแบบสอบถามให้ในวันที่นัดหมาย คณะผู้วิจัยได้ขอให้แรงงานนำไปตอบที่บ้าน แล้วนัดหมายมารับแบบสอบถามกลับคืนอีกครั้งหนึ่ง

สำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ คณะผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ทำการสัมภาษณ์ในช่วงเดียวกับที่ผู้วิจัยไปพบกับแรงงานในสถานประกอบการนั้นๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการแห่งละประมาณ 1 วัน คณะผู้วิจัยดำเนินการเช่นเดียวกันนี้สำหรับทุกสถานประกอบการจนครบทุกแห่งทั่วประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยประสานเพื่อนัดหมายกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานในทุกจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองทุกหน่วยงานจนครบทุกจังหวัดในภาคของประเทศ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลทั้งหมดได้แล้ว คณะผู้วิจัยนำมาจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับ คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2. การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น และการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสำหรับแรงงานระดับต้น มีขั้นตอน ดังนี้

1) คณะผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาพิจารณาร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะส่วนประเภทของความรู้และทักษะที่จำเป็น และควรจะให้แก่กลุ่มแรงงานระดับต้น มาวิเคราะห์และสังเคราะห์จัดทำเป็นร่างหลักสูตร สำหรับแรงงานระดับต้น

2) จัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและพัฒนาหลักสูตร จำนวน 20 ท่าน เพื่อวิพากษ์ร่างหลักสูตรสำหรับแรงงานระดับต้น

3) นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงร่างหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้เป็นหลักสูตรสำหรับพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับแรงงานระดับต้น

2.2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น มีขั้นตอน ดังนี้

1) ในหลักสูตรสำหรับแรงงานระดับต้น คณะผู้วิจัยประชุมพร้อมขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและเลือก 5 รายวิชา จาก 8 รายวิชา ที่เห็นว่ามีควมจำเป็นมาก และยังไม่มียุทธศาสตร์ในเรื่องเหล่านี้แพร่หลายในท้องตลาด มาผลิตเป็นชุดฝึกอบรมทางไกล

2) ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแต่ละรายวิชาประกอบด้วยสื่อ 2 ประเภท คือ สื่อสิ่งพิมพ์เป็นเอกสาร 1 เล่ม และสื่อวีดิทัศน์ซึ่งประกอบด้วย 3 รายการ รายการละ 10 นาที รวม 30 นาที

3) ผู้วิจัยจัดจ้างผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละวิชาเป็นผู้ผลิต สื่อสิ่งพิมพ์ และวีดิทัศน์ โดยก่อนสร้างมีการประชุมระหว่างคณะผู้วิจัยและผู้ผลิต เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตเนื้อหาวิชาที่จะผลิตและวัตถุประสงค์ในการผลิต จากนั้นผู้ผลิตไปดำเนินการและเมื่อผลิตเรียบร้อยแล้ว มีการจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ วิพากษ์สื่อทั้ง 2 ประเภท แล้วผู้ผลิตนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงสื่อทั้ง 2 ชนิดก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

คณะผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล 5 ชุด สำหรับ 5 รายวิชา ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงสถานประกอบการที่มีแรงงานระดับต้นจำนวน 2 แห่ง จากนั้นประสานกับผู้บริหารสถานประกอบการ ขอแรงงานระดับต้นจากสถานประกอบการแห่งแรก 90 คน และแห่งที่สอง 60 คน ตามลำดับ เพื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล 5 ชุด สำหรับ 5 รายวิชา

3.2 เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

- 1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการใช้สื่อชุดฝึกอบรม
- 2) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อวีดิทัศน์ในชุดฝึกอบรม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยแบ่งแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 30 คน สถานประกอบการแห่งที่ 1 มี 3 กลุ่ม สถานประกอบการแห่งที่ 2 มี 2 กลุ่ม จากนั้นให้แรงงานในแต่ละกลุ่มทำแบบทดสอบก่อนเรียน หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างทุกคนนำสื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสาร) ไปศึกษา สำหรับกลุ่มที่ 1 ศึกษารายวิชาที่ 1 กลุ่มที่ 2 ศึกษารายวิชาที่ 2 กลุ่มที่ 3 ศึกษารายวิชาที่ 3 กลุ่มที่ 4 ศึกษารายวิชาที่ 4 และกลุ่มที่ 5 ศึกษารายวิชาที่ 5 ตามลำดับ โดยให้เวลา 1 เดือน เมื่อกลุ่มตัวอย่างกลับมาพบผู้วิจัยอีกครั้งหนึ่ง ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มชมวีดิทัศน์ประกอบรายวิชาที่ตนศึกษา จากนั้นให้ทำแบบทดสอบหลังเรียน และทำแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์ตามลำดับ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คะแนนแบบทดสอบก่อนและหลังเรียนนำมาหาค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่า t-test ส่วนความคิดเห็นต่อสื่อสิ่งพิมพ์และวีดิทัศน์วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนคำถามปลายเปิดใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มคือ กลุ่มแรงงานระดับต้น กลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ และกลุ่มบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น จากกลุ่มแรงงานระดับต้น กลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ และกลุ่มบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น กลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ และกลุ่มบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีต่อแรงงานระดับต้น

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มคือ กลุ่มแรงงานระดับต้น กลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ และกลุ่มบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานระดับต้น

ข้อมูลทั่วไปของแรงงานระดับต้น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 13 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	จำนวน	ร้อยละ
สงขลา	102	9.6
นครสวรรค์	100	9.4
นครศรีธรรมราช	98	9.2
ร้อยเอ็ด	100	9.4
ลำปาง	94	8.9
ลำพูน	99	9.3
ยะเชิงเทรา	130	12.2
สระบุรี	149	14.0
เพชรบุรี	100	9.4
อุบลราชธานี	90	8.5
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 1 คณะผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแรงงานระดับต้น จาก 10 จังหวัดทั่วประเทศ ได้จำนวน 1,062 คน พบว่า จังหวัดสระบุรีได้กลุ่มตัวอย่างแรงงานระดับต้นมากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 รองลงมาคือจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ถัดมาคือ จังหวัดสงขลา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดร้อยเอ็ด และเพชรบุรี มีจำนวนเท่ากันคือ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ส่วนจังหวัดที่ได้กลุ่มตัวอย่างแรงงานระดับต้นน้อยที่สุดคือ จังหวัดอุบลราชธานีมี 90 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	371	34.9
หญิง	691	65.1
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานระดับต้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 691 คน คิดเป็นร้อยละ 65.91 นอกนั้นเป็นเพศชาย จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9

ตารางที่ 3 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	115	10.8
21 – 25 ปี	303	28.5
26 – 30 ปี	261	24.6
31 – 35 ปี	190	17.9
36 – 40 ปี	106	10.0
41 – 45 ปี	67	6.3
46 ขึ้นไป	20	1.9
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าแรงงานระดับต้น มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 25 ปี มากที่สุดคือ 303 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 รองลงมาช่วงอายุ 21 – 25 ปี จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ส่วนช่วงอายุ 46 ปี ขึ้นไปไม่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ตารางที่ 4 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	392	36.9
สมรส	584	55.0
หย่า/ม่าย	86	8.1
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุดคือ 584 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา โสด จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และน้อยที่สุดคือ หย่า หรือ ม่าย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ตารางที่ 5 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	273	25.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	400	37.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	315	29.7
อนุปริญญา	41	3.9
ปริญญาตรี	32	3.0
รวม	1,061	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าแรงงานระดับต้น มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนมากที่สุดคือ 400 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 315 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ถัดมาคือประถมศึกษาจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และอนุปริญญา 41 คน ร้อยละ 3.9 ตามลำดับ ส่วนจำนวนน้อยที่สุดคือระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 3

ตารางที่ 6 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทสินค้าที่แรงงานผลิตในสถานประกอบการ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. อุปโภค	650	61.6
2. บริโภค	405	38.4
รวม	1,055	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าแรงงานที่ผลิตสินค้าประเภทอุปโภคมีจำนวน 650 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 นอกนั้นเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าประเภทบริโภค มีจำนวน 405 80 คิดเป็นร้อยละ 38.4

ตารางที่ 7 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ทัวไป	187	17.8
2. ฝ่ายผลิต	579	55.0
3. ตรวจสอบ	75	7.1
4. ตัดเย็บ	145	13.8
5. ตบแต่ง	51	4.8
6. อื่น ๆ	14	1.3
7. ส่งออก	1	.1
รวม	1,052	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงานกลุ่มงานฝ่ายผลิตมีจำนวนมากที่สุดคือ 579 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคืองานทัวไป จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ถัดมาเป็นกลุ่มงานตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และงานที่รับผิดชอบด้านอื่น ๆ อีกตามลำดับดังปรากฏในตาราง ส่วนงานที่แรงงานระดับต้นรับผิดชอบน้อยที่สุดคืองานส่งออก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .1

ตารางที่ 8 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนวันที่ทำงานในสถานประกอบการ/สัปดาห์

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. 5 วัน	66	6.2
2. 6 วัน	995	93.8
รวม	1,061	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าแรงงานระดับต้นส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการ 6 วัน ต่อสัปดาห์ จำนวน 995 คน คิดเป็นร้อยละ 93.8 นอกนั้นทำงาน 5 วัน ต่อสัปดาห์ มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

ตารางที่ 9 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในสถานประกอบการ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
0 – 5 ปี	735	69.4
6 – 10 ปี	259	24.5
11 – 15 ปี	53	5.0
16 – 20 ปี	10	.9
20 ปี ขึ้นไป	2	.2
รวม	1,059	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าแรงงานระดับต้นทำงานระหว่าง 0 – 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด 735 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ถัดมาระหว่าง 11 – 15 ปี ร้อยละ 5 ระหว่าง 16 – 20 ปี ร้อยละ .9 และทำงาน 20 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด 2 คน คิดเป็นร้อยละ .2

ตารางที่ 10 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3,000 บาท	52	4.9
3,001 – 5,000 บาท	565	53.2
5,001 – 8,000 บาท	310	29.2
8,001 – 10,000 บาท	93	8.8
10,001 – 15,000 บาท	35	3.3
มากกว่า 15,000 บาท	7	.7
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่าแรงงานระดับต้น มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,001 – 5,000 บาท มากที่สุด จำนวน 565 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 8,000 บาท จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ถัดมา มีรายได้ระหว่าง 8,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.8 รายได้ต่ำกว่า 3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.9 และ รายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ .7

ตารางที่ 11 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายจ่ายต่อเดือน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3,000 บาท	218	20.5
3,001 – 5,000 บาท	558	52.5
5,001 – 8,000 บาท	194	18.3
8,001 – 10,000 บาท	48	4.5
10,001 – 15,000 บาท	34	3.2
มากกว่า 15,000 บาท	10	.9
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่าแรงงานระดับต้น มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 3,001 – 5,000 บาท มากที่สุด จำนวน 558 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมามีรายจ่ายต่ำกว่า 3,000 บาท จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ถัดมามีรายจ่ายระหว่าง 5,001 – 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.3 รายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 8,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.5 และรายจ่ายระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ ส่วนรายจ่ายต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ .9

ตารางที่ 12 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 คน	993	88.8
6 – 10 คน	113	10.8
มากกว่า 10 คน	5	.5
รวม	1,051	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่าแรงงานระดับต้นที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1 – 5 คน มากที่สุดคือ 993 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงมามีสมาชิกในครอบครัว 6 – 10 คน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และผู้ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมากกว่า 10 คน ถือว่าเป็นจำนวนน้อยที่สุดคือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ .5

ตารางที่ 13 จำนวนแรงงานระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพหลักของครอบครัว

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เกษตรกรรม	282	26.7
2. รับราชการ	29	2.7
3. พนักงานรัฐวิสาหกิจ	20	1.9
4. ค้าขาย	60	5.7
5. รับจ้างทั่วไป	636	60.1
6. อื่น ๆ	31	2.9
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 13 พบว่าแรงงานระดับต้น มีอาชีพรับจ้างทั่วไปเป็นอาชีพหลักมากที่สุด จำนวน 636 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมาคืออาชีพเกษตรกรรม จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ถัดมาอาชีพค้าขาย ร้อยละ 5.7 อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 2.9 อาชีพรับราชการคิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ และอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวนน้อยที่สุด 20 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานประกอบการ

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 14 ถึง ตารางที่ 23 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	จำนวน	ร้อยละ
สงขลา	20	26.0
นครสวรรค์	3	3.9
นครศรีธรรมราช	9	11.7
ร้อยเอ็ด	10	13.0
ลำปาง	7	9.1
ฉะเชิงเทรา	11	14.3
เพชรบุรี	10	13.0
อุบลราชธานี	7	9.1
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 14 คณะผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานประกอบการจาก 8 จังหวัดทั่วประเทศ ได้จำนวน 77 คน พบว่า จังหวัดสงขลามีจำนวนผู้บริหารสถานประกอบการมากที่สุดจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาคือจังหวัดฉะเชิงเทรา 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 จังหวัดร้อยเอ็ด และ เพชรบุรี มีจำนวนเท่ากันคือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 จังหวัดนครศรีธรรมราช 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 จังหวัดลำปาง และอุบลราชธานีมีจำนวนเท่ากันคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และจังหวัดที่มีจำนวนผู้บริหารสถานประกอบการน้อยที่สุดคือจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตารางที่ 15 จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	35	45.5
หญิง	42	54.5
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.5 นอกนั้นเป็นเพศชาย ร้อยละ 45.5

ตารางที่ 16 จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	20	26.0
31 – 40 ปี	39	50.6
41 – 50 ปี	16	20.8
สูงกว่า 50 ปี	2	2.6
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 จำนวนน้อยที่สุดคือมีอายุสูงกว่า 50 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 17 จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าของกิจการ	3	3.9
กรรมการบริหาร	3	3.9
ผู้จัดการ	15	19.5
หัวหน้างาน	45	58.4
อื่น ๆ (ไปรตระบุ)	11	14.3
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการกลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้างานมีจำนวนมากที่สุดคือ 45 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ถัดมาเป็นตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ส่วนตำแหน่งกรรมการบริหารและเจ้าของกิจการมีจำนวนเท่ากันและเป็นจำนวนที่น้อยที่สุดมี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตารางที่ 18 จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	2	2.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	12	15.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย	6	7.8
ปริญญาตรี	47	61.0
อื่น ๆ (ไปรตระบุ)	10	13.0
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการส่วนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดคือ 47 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาจบมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ถัดมาจบการศึกษาด้านอื่น ๆ เช่น วิชาชีพ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 มัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และน้อยที่สุดคือระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 19 จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของสถาน
ประกอบการ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. อุตสาหกรรม	61	79.2
2. พาณิชยกรรม	3	3.9
3. ธุรกิจอื่น ๆ	13	16.9
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการบริหารงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม มากที่สุดคือ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมาคือธุรกิจอื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และจำนวนน้อยที่สุดบริหารอยู่ในสถานประกอบการประเภทพาณิชยกรรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตารางที่ 20 จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถาน
ประกอบการ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก	11	14.3
2. ขนาดกลาง	29	37.7
3. ขนาดใหญ่	37	48.1
Total	77	100.0

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการบริหารงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ เป็นจำนวนมากที่สุด 37 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาขนาดกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และขนาดเล็กจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงเวลาที่ยังบริหารงานตั้งแต่สถานประกอบการเริ่มเปิดดำเนินการถึงปัจจุบัน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	12	15.6
5 – 10 ปี	12	15.6
11 – 20 ปี	40	51.9
21 – 30 ปี	8	10.4
31-40 ปี	5	6.5
Total	77	100.0

จากตารางที่ 21 พบว่าจำนวนผู้บริหารสถานประกอบการเข้ามาบริหารงานในช่วงเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินการมาแล้ว 11 – 20 ปี มากที่สุดจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาคือช่วงเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินการมาแล้ว 5 – 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ถัดมาคือช่วง 21 – 30 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และน้อยที่สุดคือช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ตารางที่ 22 จำนวนแรงงานแต่ละระดับที่มีในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ระดับของแรงงาน	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. แรงงานทั่วไป/แรงงานระดับต้น	60	77.9	17	22.1
2. แรงงานระดับกึ่งฝีมือ	48	62.3	29	37.7
3. แรงงานระดับฝีมือ	37	48.1	40	51.9

จากตารางที่ 22 พบว่าในสถานประกอบการที่ผู้บริหารบริหารงานอยู่ มีแรงงานระดับทั่วไปหรือแรงงานระดับต้นมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาเป็นแรงงานระดับกึ่งฝีมือจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 และแรงงานระดับฝีมือมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ช่วงเวลาการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ทำงานเฉพาะกลางวัน	33	42.9	44	57.1
2. ทำงานกลางวันและทำงานนอกเวลา	35	45.5	42	54.5
3. ทำงานเป็นกะ	44	57.1	33	42.9
4. อื่น ๆ	1	1.3	76	98.6

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการระบุว่าให้แรงงานทำงานเป็นกะมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาให้ทำงานกลางวัน และทำงานนอกเวลาจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และทำงานเฉพาะเวลากลางวันมีจำนวนน้อยที่สุด 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

1.3 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 24 ถึงตารางที่ 31 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 24 จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	จำนวน	ร้อยละ
สงขลา	6	14.0
นครสวรรค์	5	11.6
นครศรีธรรมราช	2	4.7
ร้อยเอ็ด	5	11.6
ลำพูน	5	11.6
ฉะเชิงเทรา	5	11.6
สระบุรี	8	18.6
เพชรบุรี	5	11.6
อุบลราชธานี	2	4.7
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 24 พบว่าจังหวัดสระบุรีมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากที่สุดคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 รองลงมาคือจังหวัดสงขลาจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ถัดมาคือจังหวัดนครสวรรค์ ร้อยเอ็ด ลำพูน ฉะเชิงเทรา และเพชรบุรี มีจำนวน 5 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่น้อยที่สุดคือ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตารางที่ 25 จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	21	48.8
หญิง	22	51.2
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 25 พบว่าเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 51.2 นอกนั้นเป็นเพศชาย ร้อยละ 48.8

ตารางที่ 26 จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	2	4.7
21 – 25 ปี	8	18.6
26 – 30 ปี	23	53.5
31 – 35 ปี	10	23.3
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 26 พบว่าเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี มากที่สุดจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ช่วงอายุ 21-25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และจำนวนที่น้อยที่สุดคือในช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตารางที่ 27 จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	1	2.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	23	53.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย	19	44.2
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 27 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาจบมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และน้อยที่สุดคือระดับประถมศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 28 จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำแนกตามหน่วยงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. กศน.	29	67.4
2. หน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	4	9.3
3. สำนักงานแรงงาน	6	14.0
4. สวอ.	1	2.3
5. วิทยาลัยสารพัดช่าง	1	2.3
6. สำนักงานอุตสาหกรรม	1	2.3
7. สำนักงานประกันสังคม	1	2.3
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 28 พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีจำนวนมากที่สุดคือ กศน. จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาคือสำนักงานแรงงานจัดอบรม 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ถัดมาคือหน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ส่วนหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่น้อยที่สุดมี 4 หน่วยงานคือ สวอ. วิทยาลัยสารพัดช่าง สำนักงานอุตสาหกรรม และสำนักงานประกันสังคม จัดฝึกอบรมมีจำนวน 1 คน เท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 29 จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจําแนกตามตำแหน่ง

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผอ.กศน.	23	53.5
2. นักวิชาการฝึกอาชีพ	9	20.9
3. ครู	8	18.6
4. ลูกจ้าง	3	7.0
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 29 พบว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีตำแหน่ง ผอ.กศน. มากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือตำแหน่งนักวิชาการฝึกอาชีพ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ตำแหน่งครู 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และตำแหน่งลูกจ้างมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 30 ลักษณะงานที่จำนวนเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. บริการ	11	25.6
2. ประสานการฝึกอบรม	16	37.2
3. ให้ความรู้ทางด้านทักษะวิชาชีพ	16	37.2
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 30 พบว่าลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบมากที่สุดคือประสานการฝึกอบรม และให้ความรู้ทางด้านทักษะวิชาชีพ จำนวน 16 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ส่วนงานที่รับผิดชอบน้อยที่สุดคืองานบริการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6

ตารางที่ 31 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
0 – 5 ปี	20	46.5
5 – 10 ปี	6	14.0
11 – 15 ปี	6	14.0
มากกว่า 15 ปี	11	25.6
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 31 พบว่า ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานในหน่วยงานมากที่สุดอยู่ในช่วง 0 – 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา มากกว่า 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และน้อยที่สุดคือช่วง 5 – 10 ปี และ 11-15 ปี จำนวน 6 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.0



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นจากกลุ่มแรงงานระดับต้น กลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ และกลุ่มบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2.1 สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ตามความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นนั้น ได้นำเสนอในตารางที่ 32 ถึง 34 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 32 สาเหตุที่แรงงานระดับต้นไม่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เวลาทำงานไม่เอื้ออำนวย	597	74.0
2. ภาระครอบครัว	163	20.2
3. โรงงานไม่สนับสนุน	27	3.2
4. อื่น ๆ	20	2.5
รวม	807	100.0

จากตารางที่ 32 จากการที่ทราบว่าแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้เท่าใดนัก จึงสอบถามถึงสาเหตุว่าเพราะอะไรบ้าง พบว่า สาเหตุที่แรงงานระดับต้นไม่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้มากที่สุดคือ เวลาทำงานไม่เอื้ออำนวย จำนวน 597 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือภาระครอบครัว จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และโรงงานไม่สนับสนุนจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ส่วนสาเหตุอื่น ๆ มีจำนวนน้อยที่สุด 20 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 33 หลักสูตรหรือการศึกษาที่แรงงานระดับต้นมีความสนใจ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. การป้องกันความปลอดภัย	44	17.2
2. การอบรมผู้นำที่ดี	23	9.0
3. 5 ส.	4	1.6
4. ศึกษาต่อ	185	72.3
รวม	256	100.0

จากตารางที่ 33 พบว่า หลักสูตรอบรมหรือการศึกษาที่แรงงานระดับต้นเห็นว่า สามารถนำมาพัฒนาความรู้และทักษะได้มากที่สุดคือการศึกษาต่อ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาคือ การป้องกันความปลอดภัยจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ถัดมาคือการอบรมผู้นำที่ดี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และน้อยที่สุดคืออบรม 5 ส. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 34 การนำความรู้ที่เคยได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
มาก	194	74.0
ปานกลาง	62	23.7
น้อย	2	.8
ไม่ได้ใช้	4	1.5
รวม	262	100.0

จากตารางที่ 34 พบว่า แรงงานระดับต้นนำความรู้ที่เคยได้รับจากหลักสูตรการอบรมมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้ในระดับมาก มีจำนวนมากที่สุด 194 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมา นำมาใช้ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ถัดมาไม่ได้นำมาใช้จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และนำมาใช้ได้ในระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุด 2 คน คิดเป็นร้อยละ .8

ตอนที่ 2.2 สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ในความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นในความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการนั้น ได้นำเสนอในตารางที่ 35 ถึง 46 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 35 เมื่อเริ่มเข้าทำงาน มีความรู้ ทักษะตรงกับงานที่ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
มาก	8	10.4
ปานกลาง	51	66.2
น้อย	18	23.4
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 35 ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่า เมื่อเริ่มเข้าทำงานแรงงานระดับต้น มีความรู้ ทักษะตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดจำนวน 51 คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมาอยู่ในระดับน้อย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และผู้ที่มีความรู้ ทักษะตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นจำนวนน้อยที่สุด 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4

ตารางที่ 36 วิธีการที่สถานประกอบการดำเนินการให้ความรู้แก่แรงงาน

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ฝึกอบรมภายใน	63	81.8	14	18.2
2. ส่งไปอบรมภายนอก	33	42.9	44	57.1
3. ฝึกอบรมในงาน	48	62.3	29	37.7
4. ให้หัวหน้างานเป็นผู้สอนงาน	57	74.0	20	26.0
5. ให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน	39	50.6	38	49.4
6. ให้เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย	18	23.4	59	76.6
7. อื่น ๆ	1	1.3	76	98.6

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการระบุวิธีให้ความรู้แก่แรงงานที่สถานประกอบการดำเนินการอยู่โดย ฝึกอบรมภายในให้แรงงานเป็นจำนวนมากที่สุด 63 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 รองลงมาคือให้หัวหน้าเป็นผู้สอนงาน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 ถัดมาให้ฝึกอบรมในงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน 39 คน ร้อยละ 50.6 ส่งไปอบรมภายนอก 33 คน ร้อยละ 42.9 ให้เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย 18 คน ร้อยละ 23.4 และความคิดเห็นในด้านอื่น ๆ น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 37 เนื้อหาที่สถานประกอบการเคยจัดฝึกอบรม

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่าน เขียน คิดคำนวณ และการสื่อความ	12	15.6	65	84.4
2. ความรู้และทักษะเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ต้อง ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	49	63.6	28	36.4
3. ความรู้และทักษะเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ ปฏิบัติงานตามปกติ	46	59.7	31	40.3
4. ความรู้และทักษะเพิ่มเติมในสาขาวิชาอื่นที่ มิได้ปฏิบัติงานตามปกติ	14	18.2	63	81.8

ตารางที่ 37 (ต่อ)

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงาน	38	49.4	39	50.6
6. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์	39	50.6	38	49.4
7. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ	16	20.8	61	79.2
8. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน	42	54.5	35	45.5
9. ความรู้เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์	26	33.8	51	66.2
10. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย	30	39.0	47	61.0
11. ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ	45	58.4	32	41.6
12. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในระบบ อุตสาหกรรม	24	31.2	53	68.8
13. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการ ทำงาน	58	75.3	19	24.7
14. ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในการ ทำงาน	49	63.6	28	36.4
15. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการ ทำงาน	23	29.9	54	71.1
16. ความรู้เกี่ยวกับทักษะและมนุษยสัมพันธ์	36	46.8	41	53.2
17. ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่ดี	24	31.2	53	68.8
18. อื่น ๆ	4	5.2	73	94.8

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้บริหารให้ความเห็นว่าเรื่องที่เคยจัดอบรมให้แรงงานมากที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมาคือเรื่อง ความรู้และทักษะเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ต้องปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในการทำงาน มีจำนวนเท่ากันคือ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 ถัดมาคือความรู้และทักษะ เพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานตามปกติ 46 คน ร้อยละ 59.7 ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ ร้อย ละ 58.4 เรื่องกฎหมายแรงงานร้อยละ 54.5 เรื่องการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ร้อยละ 50.6 เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานร้อยละ 49.4 เรื่องทักษะและมนุษย สัมพันธ์ร้อยละ 46.8 เรื่องมาตรฐานแรงงานไทยร้อยละ 39.0 เรื่องแรงงานสัมพันธ์ร้อยละ 33.8 เรื่องการ ดำเนินชีวิตในระบบอุตสาหกรรม และคุณลักษณะของแรงงานที่ดี มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 31.2 เรื่อง ความก้าวหน้าในการทำงานร้อยละ 29.9 เรื่องภาษาต่างประเทศร้อยละ 20.8 เรื่อง ความรู้และทักษะ เพิ่มเติมในสาขาวิชาอื่นที่มีได้ปฏิบัติงานตามปกติร้อยละ 18.2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่าน เขียน คิด คำนวณและการสื่อความร้อยละ 15.6 ความคิดเห็นเรื่องอื่น ๆ มีจำนวนน้อยที่สุด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 38 จำนวนครั้งของการฝึกอบรมให้แก่แรงงานในรอบ 1 ปี

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 3 ครั้ง	38	49.4
4 – 6 ครั้ง	19	24.7
7 – 9 ครั้ง	4	5.2
10 ครั้งขึ้นไป	16	20.8
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 38 ผู้บริหารให้ความเห็นว่าดำเนินการฝึกอบรมจำนวน 1 – 3 ครั้งต่อปี มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมา 4 – 6 ครั้ง จำนวน 19 คน ร้อยละ 24.7 ให้จัด 10 ครั้งขึ้นไป 16 คน ร้อยละ 20.8 และ 7-9 ครั้ง มีจำนวนน้อยที่สุด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 39 จำนวนชั่วโมงที่แรงงานได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างน้อยในรอบปีที่ผ่านมา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง	23	29.9
10 ชั่วโมง	33	42.9
20 ชั่วโมง	7	9.1
30 ชั่วโมง	7	9.1
40 ชั่วโมง	4	5.2
50 ชั่วโมง	2	2.6
7.00	1	1.3
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 39 เมื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้บริหารให้ความเห็นว่า มีจำนวนชั่วโมงที่แรงงานได้รับการอบรมในรอบปีที่ผ่านมามากที่สุดคือ 10 ชั่วโมง มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาต่ำกว่า 10 ชั่วโมง จำนวน 23 คน ร้อยละ 29.9 ถัดมา 20 ชั่วโมง และ 30 ชั่วโมงมีจำนวนเท่ากันคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตอบว่า 40 ชั่วโมงร้อยละ 5.2 และ 50 ชั่วโมงร้อยละ 2.6 ส่วน 7 ชั่วโมง มีจำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 40 การจัดโอกาสให้แรงงานได้รับการฝึกอบรม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดตามความต้องการของแต่ละแผนก	67	87.0
2. จัดตามความสมัครใจของแรงงาน	10	13.0
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 40 จากการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้บริหารพบว่าสถานประกอบการได้จัดโอกาสตามความต้องการของแต่ละแผนกมากที่สุด ผู้ตอบ 67 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 รองลงมาให้ตามความสมัครใจของแรงงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ตารางที่ 41 ที่มาของงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมให้แก่แรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานประกอบการ	68	88.3
2. ตัวแรงงานเอง	1	1.3
3. สถานประกอบการและแรงงานร่วมกัน	7	9.1
4. หน่วยงานอื่น ๆ	1	1.3
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 41 จากการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้บริหารเห็นว่างบประมาณที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมแรงงานได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการมากที่สุดจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 รองลงมาเห็นว่าได้รับจากสถานประกอบการและแรงงานร่วมกัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ส่วนผู้ที่เห็นว่าได้จากตัวแรงงานเอง และหน่วยงานอื่น ๆ มีน้อยที่สุด จำนวนเท่ากันคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 42 วิธีการฝึกอบรมที่สถานประกอบการใช้ในปัจจุบัน

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. บรรยายประกอบการฝึกปฏิบัติ	54	70.1	23	29.9
2. เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ	60	77.9	17	22.1
3. เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย	20	26.0	57	74.0
4. อื่น ๆ	4	5.2	73	94.8

จากตารางที่ 42 กลุ่มผู้บริหารระบุว่าวิธีการฝึกอบรมที่ใช้บ่อยมากที่สุดคือให้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ ผู้ตอบ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาคือวิธีบรรยายประกอบการฝึกปฏิบัติ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 ถัดมาคือวิธีเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือวิธีอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 43 ผลที่ได้รับหลังการฝึกอบรม

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	68	88.3	9	11.7
2. สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	66	85.7	11	14.3
3. เกิดการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ	41	53.2	36	46.8
4. สามารถใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน	52	67.5	25	32.5
5. มีความก้าวหน้าในงาน	40	51.9	37	48.1
6. มีความพึงพอใจในงาน	40	51.9	37	48.1
7. อื่น ๆ	4	5.2	73	94.8

จากตารางที่ 43 เมื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร ผู้บริหารระบุว่าผลที่พบคือทำให้แรงงานมีความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 รองลงมาคือสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 ถัดมาคือสามารถใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 เกิดการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีความก้าวหน้าในงานและมีความพึงพอใจในงานจำนวนเท่ากัน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนความคิดเห็นจำนวนน้อยที่สุดคืออื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 44 การสนับสนุนที่สถานประกอบการใช้ในการฝึกอบรม

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานที่	67	87.0	10	13.0
2. งบประมาณ	53	68.8	24	31.2
3. ยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน	39	50.6	38	49.4
4. จัดวิทยากร	47	61.0	30	39.0
5. อื่น ๆ	2	2.6	75	97.4

จากตารางที่ 44 กลุ่มผู้บริหารระบุว่าให้การสนับสนุนในด้านสถานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 รองลงมาคือ ด้านงบประมาณจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 ถัดมาเพื่อจัดวิทยากร จำนวน 47 คิดเป็นร้อยละ 61.0 และยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ส่วนด้านอื่น ๆ มีจำนวนน้อยที่สุด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 45 กลุ่มแรงงานที่สถานประกอบการเน้นการพัฒนามากที่สุด

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. แรงงานทั่วไป/แรงงานระดับต้น	45	58.4
2. แรงงานระดับกึ่งฝีมือ	17	22.1
3. แรงงานระดับฝีมือ	15	19.5
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 45 กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าสถานประกอบการมุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานทั่วไป หรือ แรงงานระดับต้นมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาเห็นว่าพัฒนาแรงงานระดับกึ่งฝีมือ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และแรงงานระดับฝีมือน้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 46 ปัญหาที่พบในการฝึกอบรมแรงงาน

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เข้าออกงานบ่อย	59	76.6	18	23.4
2. ปัญหาของแรงงานระดับกึ่งฝีมือ	37	48.1	39	50.6
3. ปัญหาแรงงานระดับฝีมือ	33	42.9	44	57.1
4. สถานที่ไม่เหมาะสม เช่น แออัดไม่เพียงพอ ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก	6	7.8	71	92.2
5. วิธีการฝึกอบรมไม่น่าสนใจ	8	10.4	69	89.6
6. ขาดแคลนครูฝึก รวมถึงครูฝึกขาดประสบการณ์ ในสาขาวิชาชีพที่ฝึก	10	13.0	67	87.0
7. ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึก อบรม	8	10.4	69	89.6
8. การคัดเลือกแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมไม่ สอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำอยู่	15	19.5	62	80.5
9. ขาดงบประมาณที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม	13	16.9	64	83.1
10. อื่น ๆ	2	2.6	75	97.4

จากตารางที่ 46 กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าปัญหาที่พบในการฝึกอบรมแรงงานของสถานประกอบการ คือการเข้าออกงานบ่อย เป็นจำนวนมากที่สุด 59 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 รองลงมาคือปัญหาของ แรงงานระดับกึ่งฝีมือ 37 คน ร้อยละ 48.1 ถัดมาคือปัญหาของแรงงานระดับฝีมือ 33 คน ร้อยละ 42.9 ปัญหาต่อมาคือ การคัดเลือกแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำอยู่ ร้อยละ 19.5 ขาดแคลนงบประมาณที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมร้อยละ 16.9 ขาดแคลนครูฝึกกรรมถึงครูฝึกขาดประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพที่ฝึกร้อยละ 13.0 วิธีการฝึกอบรมไม่น่าสนใจและขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมร้อยละ 10.4 เท่ากัน สถานที่ไม่เหมาะสม เช่น แออัดไม่เพียงพอ ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 7.8 และจำนวนน้อยที่สุดคืออื่น ๆ จำนวน 2 คนร้อยละ 2.6

ตอนที่ 2.3 สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ในความคิดเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นในความคิดเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น ได้นำเสนอในตารางที่ 47 ถึง 59 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 47 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้บริการความรู้ในด้านวิชาสามัญแก่แรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มแรงงานที่จบ ป.6	22	57.9
กลุ่มแรงงานที่จบ ม.3	4	10.5
กลุ่มแรงงานที่จบ ม.6	12	31.6
รวม	38	100.0

จากตารางที่ 47 พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้บริการความรู้วิชาสามัญแก่แรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ทุกระดับ แต่ที่พบมากที่สุดคือผู้จบการศึกษาระดับ ป.6 มากที่สุด ผู้ตอบจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือแรงงานที่จบการศึกษาระดับ ม.6 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และความคิดเห็นน้อยที่สุดคือแรงงานที่จบการศึกษาระดับ ม.3 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

ตารางที่ 48 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการความรู้ด้านวิชาชีพแก่แรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ปวช.	24	80.0
ปวส.	5	16.7
ปริญญา	1	3.3
รวม	30	100.0

จากตารางที่ 48 พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับการความรู้ด้านวิชาชีพแก่แรงงานทุกกลุ่ม แต่พบว่าแรงงานที่รับบริการเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. มากที่สุด มีผู้ตอบจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคือระดับ ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และน้อยที่สุดคือผู้จบระดับปริญญา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 49 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้บริการการอบรมหลักสูตรระยะสั้น

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. วิชาชีพ	34	87.2
2. ศึกษาต่อ	3	7.7
3. อื่น ๆ	2	5.1
รวม	39	100.0

จากตารางที่ 49 พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้บริการอบรมหลักสูตรระยะสั้นทางด้านวิชาชีพมากที่สุด ลงความเห็น จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 และรองลงมาคือ การอบรมกลุ่มแรงงานที่จะนำไปศึกษาต่อ ลงความเห็น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และกลุ่มอื่น ๆ มีผู้ลงความเห็นน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ตารางที่ 50 กลุ่มเป้าหมายที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บริการ

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เยาวชน	23	53.5		46.5
2. แรงงาน	37	86.0		14.0
3. แรงงานกึ่งฝีมือ	14	32.0		67.4
4. บุคคลทั่วไป	34	79.1		20.9
5. อื่น ๆ	7	16.3		83.7

จากตารางที่ 50 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมุ่งบริการกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม กลุ่มเป้าหมายที่หน่วยงานให้บริการมากที่สุดคือแรงงานทั่วไป โดยมีผู้ตอบจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 รองลงมาคือบุคคลทั่วไป 34 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 ถัดมาคือเยาวชน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 แรงงานกึ่งฝีมือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และอื่น ๆ น้อยที่สุดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3

ตารางที่ 51 วิธีการที่หน่วยงานจัดเพื่อพัฒนาแรงงาน

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เอกสาร/สื่อให้ความรู้สำหรับศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	25	85.1	18	41.9
2. การบรรยาย	20	46.5	23	53.5
3. การบรรยายประกอบการปฏิบัติ	38	88.4	5	11.3
4. ศึกษา/ดูงาน	28	65.1	15	34.9

จากตารางที่ 51 พบว่าวิธีการบรรยายประกอบการปฏิบัติเป็นวิธีที่กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องระบุว่าหน่วยงานใช้มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 88.4 รองลงมาคือศึกษาดูงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 ถัดมาคือเอกสารหรือสื่อให้ความรู้สำหรับศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 และเห็นชอบน้อยที่สุดคือ การบรรยาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5

ตารางที่ 52 ช่วงเวลาที่หน่วยงานจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. หลังเวลารับประทานอาหารกลางวัน	31	72.1
2. ช่วงเย็นหลังเลิกงาน	11	25.6
3. วันหยุดประจำสัปดาห์	1	2.3
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 52 หน่วยงานจัดฝึกอบรมแก่แรงงานในช่วงหลังเวลารับประทานอาหารกลางวันมากที่สุด มีผู้ตอบ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาคือ ช่วงเย็นหลังเลิกงานจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และน้อยที่สุดคือวันหยุดประจำสัปดาห์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 53 ระยะเวลาที่หน่วยงานจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1 วัน	18	41.9
2-3 วัน	5	11.6
4-5 วัน	11	25.6
1-3 สัปดาห์	6	14.0
1 เดือน	1	2.3
อื่น ๆ	2	4.7
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 53 พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดฝึกอบรมในระยะเวลา 1 วัน มากที่สุด มีผู้ตอบจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือ 4-5 วัน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ถัดมาคือ 1-3 สัปดาห์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ระยะเวลา 2-3 วัน จำนวน 5 คน ร้อยละ 11.6 และอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ส่วนที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือเวลา 1 เดือน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 54 สถานที่อบรมที่จัดในปัจจุบัน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานประกอบการ/โรงงาน	22	51.2
2. ใช้สถานที่ของหน่วยงานอื่น	17	39.5
3. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	4	9.3
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 54 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานในสถานประกอบการหรือโรงงานมากที่สุด โดยไม่ผู้ตอบจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือใช้สถานที่ของหน่วยงานอื่น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และน้อยที่สุดคือใช้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตารางที่ 55 งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้รับการฝึกอบรม	9	20.9	34	79.1
2. สถานประกอบการ	17	39.5	26	60.5
3. ของหน่วยงานเอง	30	69.8	13	30.2
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	16	37.2	27	62.8
5. หน่วยงานอื่น ๆ (ไปรตระบุ)	15	34.9	28	65.1

จากตารางที่ 55 พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้งบประมาณของหน่วยงานเองมากที่สุด โดยมีผู้ตอบ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาคืองบของสถานประกอบการจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ถัดมาคืองบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และงบของหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 ส่วนที่น้อยที่สุดคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9

ตารางที่ 56 ผลที่ได้รับในการพัฒนาแรงงานในภาพรวม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. บรรลุตามเป้าหมาย	32	74.4
2. บรรลุสูงกว่าเป้าหมาย	8	18.6
3. บรรลุต่ำกว่าเป้าหมาย	3	7.0
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 56 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องระบุว่าได้ผลบรรลุตามเป้าหมาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาเห็นว่าบรรลุสูงกว่าเป้าหมายจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และเห็นว่าบรรลุต่ำกว่าเป้าหมายน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 57 ปัญหาที่พบในการพัฒนาแรงงานในด้านของผู้จัดบริการ

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดวิทยากร	15	34.9	28	65.1
2. ขาดงบประมาณ	24	55.8	19	44.2
3. ขาดสื่อ/อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม	19	44.2	24	55.8
4. สถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสม	10	23.3	33	76.7
5. การหาวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสม	34	79.1	9	20.9
6. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	5	11.6	38	88.4
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	13	30.2	30	69.8

จากตารางที่ 57 จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้จัดฝึกอบรม พบสิ่งที่เป็นปัญหาในการพัฒนาแรงงานมากที่สุดคือการหาวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสม จำนวนผู้ลงความเห็น 34 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 รองลงมาคือ ขาดงบประมาณ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ถัดมาคือขาดสื่อหรืออุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ขาดวิทยากร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 สำหรับด้านอื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 สถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสมจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ที่เป็นปัญหาน้อยที่สุดคือไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน ร้อยละ 11.6

ตารางที่ 58 ปัญหาที่พบในการพัฒนาแรงงานในด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีพื้นฐานความรู้น้อย	33	76.7	10	23.3
2. มีพื้นฐานความรู้แตกต่างกันมาก	21	48.8	22	51.2
3. เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ครบหลักสูตร	19	44.2	24	55.8
4. ขาดค่าใช้จ่ายในการเข้าอบรม	18	41.9	25	58.1
5. ช่วงเวลาที่จัดฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับช่วงว่าง	24	55.8	19	44.2
6. ขาดแรงจูงใจ	18	41.9	25	58.1
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	11.6	38	88.4

จากตารางที่ 58 ได้สอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัญหาที่พบในด้านผู้เข้ารับการอบรมมากที่สุดคือ ผู้เข้ารับการอบรมมีพื้นฐานความรู้ที่น้อย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมาคือ ช่วงเวลาที่จัดฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับช่วงว่าง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ถัดมาก็คือมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกันมากจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ครบหลักสูตรจำนวน 19 คน ร้อยละ 44.2 ขาดค่าใช้จ่ายในการเข้าอบรม และขาดแรงจูงใจจำนวนเท่ากันคือ 18 คน ร้อยละ 41.9 ส่วนปัญหาและข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดคืออื่น ๆ จำนวน 5 คน ร้อยละ 11.6

ตารางที่ 59 ปัญหาที่พบในการพัฒนาแรงงานในด้านสถานประกอบการ

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร	13	30.2	30	69.8
2. สถานประกอบการไม่สนับสนุนให้แรงงานเข้ารับฝึกอบรม	14	32.6	29	67.4
3. สถานประกอบการไม่มีช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดอบรม	15	34.9	28	65.1
4. ขาดงบประมาณสนับสนุน	14	32.6	29	67.4
5. ขาดสถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสม	11	25.6	32	74.4
6. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	6	14.0	37	86.0

จากตารางที่ 59 ปัญหาที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องระบุมากที่สุดในด้านของสถานประกอบการ คือ สถานประกอบการไม่มีช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดอบรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคือสถานประกอบการไม่สนับสนุนให้แรงงานเข้ารับการฝึกอบรม และขาดงบประมาณสนับสนุน จำนวน 14 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ถัดมาก็คือสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ขาดสถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสมจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และเห็นว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุดคืออื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น จากความคิดเห็นของแรงงานระดับต้น ผู้บริหารสถานประกอบการ และบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นนั้น ได้นำเสนอในตารางที่ 60 ถึง 73

ตารางที่ 60 ระดับความต้องการในการพัฒนาความรู้ของแรงงานระดับต้น

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	411	39.1
มาก	462	43.9
ปานกลาง	170	16.2
น้อย	9	.9
รวม	1,052	100.0

จากตารางที่ 60 เมื่อสอบถามแรงงานระดับต้นถึงความต้องการในการพัฒนาความรู้ พบว่าแรงงานระดับต้นระบุว่ามีความต้องการเพิ่มพูนความรู้อยู่ในระดับมาก มากที่สุด โดยมีผู้ตอบจำนวน 462 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมามีความต้องการระดับมากที่สุดจำนวน 411 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ถัดมามีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ และมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย มีจำนวนน้อยที่สุด 9 คน คิดเป็นร้อยละ .9

ตารางที่ 61 วัตถุประสงค์ที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เปลี่ยนงานใหม่	142	13.4
ให้ได้รับเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้น	465	43.8
นำไปศึกษาต่อ	196	18.5
ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	185	17.4
อื่น ๆ	73	6.9
รวม	1,061	100.0

จากตารางที่ 61 พบว่าวัตถุประสงค์ของแรงงานระดับต้นที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้คือ ให้ได้รับเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้น จำนวนมากที่สุด 465 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือ นำไปศึกษาต่อ จำนวน 196 คิดเป็นร้อยละ 18.5 ถัดมาคือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และต้องการเปลี่ยนงานใหม่ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ส่วนความต้องการน้อยที่สุดคือด้านอื่น ๆ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

ตารางที่ 62 สาขาวิชาที่ต้องการได้รับความรู้เพิ่มเติม

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่างอุตสาหกรรม	327	30.8	735	69.2
2. คหกรรม	530	49.9	532	50.1
3. เกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์	238	22.4	824	77.6
4. คอมพิวเตอร์	470	44.3	592	55.7
5. ศิลปหัตถกรรม	165	15.5	897	84.5
6. พาณิชยกรรม	183	17.2	879	82.8
7. ภาษา	331	31.2	731	68.8
8. การบริหารและการบริการ	163	15.3	899	84.7
9. อื่น ๆ	30	2.8	1,032	97.2

จากตารางที่ 62 พบว่า สาขาวิชาที่แรงงานระดับต้นต้องการได้รับความรู้เพิ่มเติมมากที่สุดคือ ด้านสาขาวิชาคหกรรม จำนวน 530 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 รองลงมาคือสาขาคอมพิวเตอร์ จำนวน 470 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 ถัดมาเป็นสาขาภาษาคิดเป็นร้อยละ 31.2 สาขาช่างอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 30.8 สาขาเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์คิดเป็นร้อยละ 22.4 สาขาพาณิชยกรรม คิดเป็นร้อยละ 17.2 สาขาศิลปหัตถกรรม 15.5 สาขาการบริหารและการบริการ 15.3 ตามลำดับ ส่วนสาขาที่ต้องการน้อยที่สุดคือสาขาอื่น ๆ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 63 ความรู้และทักษะที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความรู้เพื่อฐานเกี่ยวกับการอ่าน	379	35.7	382	64.3
2. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่จะต้องปฏิบัติในสถานประกอบการ	426	40.1	636	59.9
3. ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ	270	25.4	791	74.5
4. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในระบบอุตสาหกรรม	282	26.6	780	73.4
5. การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการทำงานอย่างถูกต้อง	404	38.0	658	62.0
6. ความปลอดภัยในการทำงาน	510	48.0	552	52.0
7. การดูแลสุขภาพในการทำงาน	383	36.1	679	63.1
8. ภาษาต่างประเทศ	286	26.9	775	73.0
9. มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น	396	37.3	666	62.7
10. การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการทำงาน	475	44.7	587	55.3
11. กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์	275	25.9	787	74.1
12. การบริหารและการจัดการ	142	13.4	920	86.6
13. คอมพิวเตอร์	411	38.7	651	61.3
14. คุณลักษณะของแรงงานที่ดี	223	21.0	839	79.0
15. มาตรฐานฝีมือแรงงาน	238	22.4	824	77.6
16. สวัสดิการที่แรงงานพึงได้รับ	393	37.0	669	63.0
17. อื่น ๆ	33	3.1	1,029	96.9

จากตารางที่ 63 พบว่า แรงงานระดับต้นเห็นว่าความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพมากที่สุดคือ ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 510 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาคือ การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 475 คิดเป็นร้อยละ 44.7 ถัดมาคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่จะต้องปฏิบัติในสถานประกอบการ จำนวน 426 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 38.7 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการทำงานอย่างถูกต้องร้อยละ 38 มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นร้อยละ 37.3 สวัสดิการที่แรงงานพึงได้รับร้อยละ 37.0 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตาราง ส่วนการให้ความรู้เรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากที่แสดงในตารางมีผู้ต้องการน้อยที่สุดจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตารางที่ 64 ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานที่ต้องการ

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	867	81.6	195	18.4
2. ชีวิตและการออกกำลังกาย	438	41.2	624	58.8
3. พืชภัยของสิ่งเสพติดและการป้องกัน	457	43.0	605	57.0
4. ธรรมชาติสำหรับแรงงาน	298	28.1	764	71.9
5. อื่น ๆ	298	28.1	1,034	97.4

จากตารางที่ 64 พบว่า ความรู้เรื่องการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เป็นความต้องการของแรงงานระดับต้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมากที่สุด จำนวน 867 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 รองลงมาคือความรู้เรื่องพืชภัยของสิ่งเสพติดและการป้องกัน จำนวน 457 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 ถัดมาเป็นความรู้เรื่องชีวิต และการออกกำลังกาย จำนวน 438 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 ตามลำดับ ส่วนความรู้เรื่องธรรมชาติสำหรับแรงงานและเรื่องอื่น ๆ แรงงานมีความต้องการน้อยที่สุดในจำนวนที่เท่ากันคือ 298 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1

ตารางที่ 65 วิธีการที่แรงงานต้องการได้รับความรู้

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดการเรียนรู้อบรมแบบชั้นเรียน	268	25.3
2. เรียนด้วยตนเองจากสื่อประเภทต่าง ๆ	373	35.2
3. เรียนด้วยตนเองจากสื่อผนวกกับการสอนจากครู	396	37.4
4. อื่น ๆ	22	2.1
รวม	1,059	100.0

จากตารางที่ 65 เมื่อสอบถามแรงงานระดับต้นว่า หากจะมีการจัดบริการให้ความรู้แก่เขาวิธีการใดที่เขาต้องการมากที่สุด พบว่าด้านการเรียนด้วยตนเองจากสื่อมวลชนผนวกกับการสอนอื่น ๆ เป็นวิธีการที่แรงงานระดับต้นต้องการได้รับความรู้มากที่สุด จำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา เรียนด้วยตนเองจากสื่อประเภทต่าง ๆ จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ถัดมาเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ส่วนการจัดการเรียนด้านอื่น ๆ มีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 66 กรณีที่จะรับความรู้จากสื่อ สื่อใดที่ต้องการมากที่สุด

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. วิทยู	85	8.0
2. โทรทัศน์	291	27.4
3. เอกสารสิ่งพิมพ์	88	8.3
4. วีซีดี/DVD	92	8.7
5. ผสมผสานหลาย ๆ สื่อ	506	47.6
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 66 พบว่า แรงงานระดับต้นต้องการได้รับความรู้จากการผสมผสานหลาย ๆ สื่อมากที่สุด จำนวน 506 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาจากสื่อโทรทัศน์จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ถัดมาเป็น วีซีดี/DVD จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และจากเอกสารสิ่งพิมพ์ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ส่วนความต้องการน้อยที่สุดคือจากสื่อวิทยู จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตารางที่ 67 ผู้ที่จะรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่แรงงานรวมทั้งตัวท่าน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานประกอบการของท่านจัดให้	329	31.1
2. สถานประกอบการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา	368	34.8
3. ประสานระหว่างสถานจัดประกอบการการสถาบันการศึกษา	299	28.3
4. ให้แรงงานแต่ละคนไปแสวงหาสถาบันที่ต้องการ	56	5.3
5. อื่น ๆ	6	.6
รวม	1,058	100.0

จากตารางที่ 67 พบว่า แรงงานระดับต้นต้องการให้สถานประกอบการร่วมมือกับสถาบันการศึกษา รับผิดชอบในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่แรงงานมากที่สุด จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือต้องการให้สถานประกอบการของแรงงานเป็นผู้จัดให้จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ถัดมาคือประสานระหว่างสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ให้แรงงานแต่ละคนไปแสวงหาสถาบันที่ต้องการจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และความต้องการน้อยที่สุดคืออื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ .6

ตารางที่ 68 สถานที่เหมาะสมกับการอบรม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานที่ในหน่วยงานที่จัดอบรม	369	34.8
2. สถานที่ประกอบการของท่าน	439	41.4
3. สถานศึกษาใกล้เคียง	242	22.8
4. อื่น ๆ	11	1.0
รวม	1,061	100.0

จากตารางที่ 68 พบว่า แรงงานระดับต้นมีความต้องการให้ใช้สถานที่คือ สถานที่ประกอบการของแรงงานในการอบรมเพิ่มพูนความรู้มากที่สุด จำนวน 439 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ สถานที่ในหน่วยงานที่จัดอบรม จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และสถานศึกษาใกล้เคียง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ส่วนสถานที่อื่น ๆ มีความต้องการน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 69 เวลาที่สะดวกในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่วงเย็นหลังเลิกงาน	257	24.2
2. วันหยุดประจำสัปดาห์	477	44.9
3. หลังรับประทานอาหารกลางวัน	130	12.2
4. วันทำงานปกติ (จันทร์-ศุกร์)	114	10.7
5. อื่น ๆ	84	7.9
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 69 พบว่าแรงงานระดับต้นเห็นว่า วันหยุดประจำสัปดาห์เป็นเวลาที่สะดวกในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากที่สุด เป็นจำนวน 477 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาเห็นว่าช่วงเย็นเลิกงานเป็นเวลาที่สะดวก จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ถัดมาเห็นว่าเวลาหลังรับประทานอาหารกลางวันเป็นเวลาที่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 12.2 และวันทำงานปกติ (จันทร์ – ศุกร์) คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ ส่วนเวลาที่แรงงานระดับต้นเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุดคือ เวลาอื่น ๆ นอกจากนี้ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

ตารางที่ 70 วิทยากรที่ควรเป็นผู้ให้ความรู้

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. วิทยากรจากสถาบันการศึกษา	497	46.9
2. บุคลากรในสถานประกอบการ	165	15.6
3. วิทยากรจากหน่วยงานและบุคลากร	386	36.4
4. อื่น ๆ (ไปรตระบุ)	11	1.0
รวม	1,059	100.0

จากตารางที่ 70 พบว่า แรงงานระดับต้นต้องการวิทยากรจากสถาบันการศึกษาเป็นผู้ให้ความรู้มากที่สุด จำนวน 497 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือวิทยากรจากหลายหน่วยงาน จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และต้องการบุคลากรในสถานประกอบการจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ส่วนที่น้อยที่สุดคือวิทยากรจากที่อื่น ๆ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 71 จุดประสงค์ในการรับความรู้หรือเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมของแรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นการเพิ่มพูนความรู้เท่านั้น	659	62.1
2. มุ่งได้รับประกาศนียบัตร	306	28.8
3. อื่น ๆ (ไปรตระบุ)	97	9.1
รวม	1,062	100.0

จากตารางที่ 71 พบว่า จุดประสงค์ที่แรงงานระดับต้นต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมากที่สุด คือ การเพิ่มพูนความรู้ จำนวน 659 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือมุ่งได้รับประกาศนียบัตร จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และความต้องการด้านอื่น ๆ มีจำนวนน้อยที่สุด 97 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ตารางที่ 72 ลักษณะที่สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับแรงงานฯ

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สนับสนุนให้บุคลากรไปเพิ่มพูนความรู้โดยไม่ปิดกั้น	706	66.5	356	33.5
2. ให้ทุนสนับสนุนเรียนฟรี	481	45.3	581	54.7
3. ยืดหยุ่นในเรื่องเวลาทำงานเพื่อให้เข้าไปศึกษา	520	49.0	542	51.0
4. ให้ทุนกู้ยืมเรียน	339	31.9	723	68.1
5. อนุญาตให้มาฝึกงานเพิ่มเติมในสถานประกอบการได้	430	40.5	630	59.3
6. จัดให้มีแหล่งค้นคว้าความรู้ เช่น ห้องสมุดในสถานประกอบการ	437	41.1	625	58.9
7. อื่น ๆ	95	8.9	967	91.1

จากตารางที่ 72 พบว่า แรงงานระดับต้นเห็นว่า การสนับสนุนที่สถานประกอบการควรให้ในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับแรงงานมากที่สุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรไปเพิ่มพูนความรู้โดยไม่ปิดกั้น จำนวน 706 คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือ ยืดหยุ่นในเรื่องเวลาทำงานเพื่อให้ไปเข้าศึกษา จำนวน 520 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ ให้ทุนสนับสนุนเรียนฟรีคิดเป็นร้อยละ 45.3 จัดให้มีแหล่งค้นคว้าความรู้ เช่น ห้องสมุดในสถานประกอบการ ร้อยละ 41.1 และอนุญาตให้มาฝึกงานเพิ่มเติมในสถานประกอบการได้ร้อยละ 40.5 ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การให้ทุนกู้ยืมเงิน จำนวน 339 คิดเป็นร้อยละ 31.9

ตารางที่ 73 ลักษณะของกิจกรรมหรือบริการที่สถานประกอบการควรจัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับ
แรงงาน

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดห้องสมุดหรือศูนย์ข่าวสารใน สถานประกอบการ	482	45.4	579	54.5
2. จัดบริการความรู้ทางเสียงตามสายในช่วง หยุดพัก	356	33.5	705	66.4
3. จัดมุมอ่านหนังสือ/มุมข่าวสารข้อมูล	487	45.9	575	54.1
4. จัดนิทรรศการความรู้เป็นครั้งคราว	362	34.1	700	65.9
5. จัดเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เป็น ครั้งคราว	507	47.7	555	52.3
6. นำวิดิทัศน์เรื่องที่เป็นความรู้มาฉายให้ดู ในเวลาพัก	338	31.8	724	68.2
7. จัดห้องกิจกรรมทางวิชาการ	239	22.5	823	77.5
8. จัดห้องกีฬา/สันทนาการ	370	34.8	692	65.2
9. อื่น ๆ	47	4.4	1,015	95.6

จากตารางที่ 73 พบว่า แรงงานระดับต้นต้องการให้สถานประกอบการจัดกิจกรรมหรือบริการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ในลักษณะจัดเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เป็นครั้งคราวมากที่สุด เป็นจำนวน 507 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือการจัดมุมอ่านหนังสือ หรือมุมข่าวสารข้อมูล จำนวน 487 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ถัดมาคือจัดห้องสมุดหรือศูนย์ข่าวสารในสถานประกอบการจำนวน 482 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 ให้จัดห้องกีฬาหรือสันทนาการ จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 จัดนิทรรศการความรู้เป็นครั้งคราว จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 จัดบริการความรู้ทางเสียงตามสายในช่วงหยุดพักร้อยละ 33.5 นำวิดิทัศน์เรื่องที่เป็นความรู้มาฉายให้ดูในเวลาพัก ร้อยละ 31.8 และจัดห้องกิจกรรมทางวิชาการ ร้อยละ 22.5 ตามลำดับ ส่วนความต้องการในลักษณะอื่น ๆ นอกจากนี้ มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 47 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

3.2 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะแรงงานระดับต้นตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ

ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการนั้น ได้นำเสนอในตารางที่ 74 ถึงตารางที่ 85 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 74 เหตุผลที่ต้องพัฒนาแรงงานทั้งก่อนและระหว่างทำงาน

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ให้มีความรู้และทักษะตรงกับสาขาอาชีพที่ปฏิบัติ	65	84.4	12	15.6
2. ให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	62	80.5	15	19.5
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	60	77.9	17	22.1
4. ให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้	50	64.9	27	35.1
5. เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	47	61.0	30	39.0
6. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	40	51.9	37	48.1
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	6	7.8	71	92.2

จากตารางที่ 74 พบว่า เหตุผลที่กลุ่มผู้บริหารต้องการให้มีการอบรมแรงงานทั้งก่อนและระหว่างแรงงานคือ เพื่อให้มีความรู้และทักษะตรงกับสาขาอาชีพที่ปฏิบัติมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 รองลงมาต้องการให้มีความรู้ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 ถัดมาต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 60 คน ร้อยละ 77.9 การให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ 50 คน ร้อยละ 64.9 เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน 47 คน ร้อยละ 61.0 และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 40 คน ร้อยละ 51.9 ส่วนด้านอื่น ๆ มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตารางที่ 75 กลุ่มแรงงานที่สถานประกอบการต้องการพัฒนามากที่สุดในปัจจุบัน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. แรงงานทั่วไป/แรงงานระดับต้น	39	50.6
2. แรงงานระดับกึ่งฝีมือ	19	24.7
3. แรงงานระดับฝีมือ	19	24.7
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 75 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าสถานประกอบการ ต้องการพัฒนา กลุ่มแรงงานทั่วไปมากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาคือ กลุ่มแรงงานระดับกึ่งฝีมือ และ แรงงานระดับฝีมือ จำนวน 19 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24.7

ตารางที่ 76 ความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพเฉพาะที่ควรจะพัฒนาแรงงาน

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่างอุตสาหกรรม	44	57.1	33	42.9
2. คหกรรม	17	22.1	59	76.6
3. เกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์	9	11.7	68	88.3
4. คอมพิวเตอร์	34	44.2	43	55.8
5. ศิลปหัตถกรรม	5	6.5	72	93.5
6. พาณิชยกรรม	14	18.2	63	81.8
7. ภาษา	30	39.0	47	61.0
8. การบริหารและการบริการ	6	7.8	71	92.2
9. อื่น ๆ	7	9.1	70	90.9

ตารางที่ 76 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารลงความเห็นว่า แรงงานควรได้รับความรู้เพิ่มเติมวิชาช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือคอมพิวเตอร์ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ถัดมาคือ ด้านภาษา จำนวน 30 คน ร้อยละ 39.0 คหกรรม จำนวน 17 คน ร้อยละ 22.1 พาณิชยกรรม 14 คน ร้อยละ 18.2 เกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ 9 คน ร้อยละ 11.7 ด้านอื่น ๆ 7 คน ร้อยละ 9.1 การบริหารและการบริการ 6 คน ร้อยละ 7.8 และเห็นว่าต้องการน้อยที่สุดคือศิลปหัตถกรรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ตารางที่ 77 ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่าน	31	40.3	46	59.7
2. ความรู้พื้นฐานและทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพ	47	61.0	30	39.0
3. ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ	27	35.1	50	64.9
4. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต	37	48.1	40	51.9
5. การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย	46	59.7	31	40.3
6. ความปลอดภัยในการทำงาน	55	71.4	22	28.6
7. การดูแลสุขภาพในการทำงาน	48	62.3	29	37.7
8. ภาษาต่างประเทศ	26	33.8	51	66.2
9. มนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น	45	58.4	32	41.6
10. การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า	45	58.4	32	41.6
11. กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์	39	50.6	38	49.4
12. การบริหารและการจัดการ	27	35.1	50	64.9
13. คอมพิวเตอร์	39	50.6	38	49.4
14. คุณลักษณะของแรงงานที่ดี	30	39.0	47	61.0
15. มาตรฐานแรงงานไทย	28	36.4	49	63.6
16. สวัสดิการที่แรงงานพึงได้รับ	32	41.6	45	58.4
17. อื่น ๆ	7	5.2	73	94.8

จากตารางที่ 77 เมื่อสอบถามเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จะเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ ผู้บริหารเห็นว่าแรงงานควรได้รับความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มากที่สุดลงความเห็นจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาคือการดูแลสุขภาพในการทำงาน 48 คน ร้อยละ 62.3 ถัดมาความรู้พื้นฐานและทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพ 47 คน ร้อยละ 61.0 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย 46 คน ร้อยละ 59.7 มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าจำนวน 45 คนเท่ากัน ร้อยละ 58.4 กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ และคอมพิวเตอร์ จำนวน 39 คน เท่ากัน ร้อยละ 50.6 ความรู้เกี่ยวกับดำเนินชีวิต 37 คน ร้อยละ 48.1 สวัสดิการที่แรงงานพึงได้รับ 32 คน ร้อยละ 41.6 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่าน 31 คน ร้อยละ 40.3 คุณลักษณะของแรงงานที่มีจำนวน 30 คน ร้อยละ 39.0 มาตรฐานแรงงานไทยร้อยละ 36.4 ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการและการบริหารและการจัดการร้อยละ 35.1 เท่ากัน ภาษาต่างประเทศร้อยละ 33.8 และน้อยที่สุดคือด้านอื่น ๆ 4 คน ร้อยละ 5.2

ตารางที่ 78 ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่แรงงานต้องการ

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	64	83.1	13	16.9
2. ชีวิตและการออกกำลังกาย	38	49.4	39	50.6
3. พืชภัยของสิ่งเสพติด	50	64.9	27	35.1
4. ชรรมะสำหรับแรงงาน	23	29.9	54	70.1
5. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	2	2.6	75	97.4

ตารางที่ 78 กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าแรงงานควรได้รับความรู้และทักษะด้านการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง มากที่สุด มีผู้ตอบจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 รองลงมาคือพืชภัยของสิ่งเสพติดจำนวน 50 คน ร้อยละ 64.9 ถัดมาคือชีวิตและการออกกำลังกาย จำนวน 38 คน ร้อยละ 49.4 และ ชรรมะสำหรับแรงงาน 23 คน ร้อยละ 29.9 ส่วนที่ต้องการน้อยที่สุดคือเรื่องอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 79 วิธีการฝึกอบรมแรงงานระดับต้นที่เหมาะสม

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. บรรยายประกอบการฝึกปฏิบัติ	54	70.1	23	29.9
2. เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ	63	81.4	14	18.2
3. เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย	19	24.7	58	75.3
4. แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ประสบความสำเร็จ	36	46.8	41	53.2
5. อื่น ๆ	1	1.3	76	98.7

ตารางที่ 79 ผู้บริหารมีความเห็นว่าต้องการวิธีฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการเหมาะสมมากที่สุด มีผู้ตอบจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 รองลงมาคือการบรรยายประกอบการฝึกปฏิบัติ 54 คน ร้อยละ 70.1 ถัดมาคือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ประสบความสำเร็จ 36 คน ร้อยละ 46.8 และเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย 19 คน ร้อยละ 24.7 ส่วนที่น้อยที่สุดคือด้านอื่น ๆ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 80 สื่อที่เหมาะสมในกรณีที่จะให้แรงงานระดับต้นเรียนรู้จากสื่อประเภทต่าง ๆ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
วิทยุ	6	7.8
โทรทัศน์	16	20.8
เอกสาร/สิ่งพิมพ์	6	7.8
CD/VCD/DVD	14	18.2
อินเทอร์เน็ต	2	2.6
สื่อหลายชนิดผสมกัน	33	42.9
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 80 พบว่ากลุ่มผู้บริหารต้องการให้แรงงานเรียนรู้จากสื่อหลายชนิดผสมกันมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ โทรทัศน์ จำนวน 16 คน ร้อยละ 20.8 ถัดมาคือ CD/VCD/DVD จำนวน 14 คน ร้อยละ 18.2 วิทยุ และเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ จำนวน 6 คน เท่ากันร้อยละ 7.8 เห็นว่าสื่อที่ต้องการน้อยที่สุดคืออินเทอร์เน็ต จำนวน 2 คน ร้อยละ 2.6

ตารางที่ 81 ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแรงงานระดับต้น

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีทั้งหลักสูตรวิชาสามัญและหลักสูตรวิชาชีพ	37	48.1	40	51.9
2. หลักสูตรวิชาชีพมีทั้งหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว	38	50.0	38	50.0
3. วิชาชีพที่เปิดฝึกอบรมควรเป็นวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการ	47	61.0	30	39.0
4. เนื้อหาสาระของหลักสูตรควรมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	39	50.6	38	49.4
5. หลักสูตรควรเน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี	33	42.9	44	57.1
6. เป็นหลักสูตรที่เน้นประสบการณ์	42	54.5	35	45.5
7. ควรสอดแทรกคุณลักษณะที่ดีของแรงงาน	34	44.2	43	55.8
8. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	3	3.9	47	96.1

ตารางที่ 81 กลุ่มผู้บริหารลงความเห็นว่ ลักษณะหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแรงงานระดับต้นมากที่สุดคือวิชาชีพที่เปิดฝึกอบรมควรเป็นวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมา เป็นหลักสูตรที่เน้นประสบการณ์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 ถัดมาคือเนื้อหาสาระของหลักสูตรควรมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จำนวน 39 คน ร้อยละ 50.6 หลักสูตรวิชาชีพมีทั้งหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว จำนวน 38 คน ร้อยละ 50.0 ควรมีทั้งหลักสูตรวิชาสามัญและหลักสูตรวิชาชีพ จำนวน 37 คน ร้อยละ 48.1 ควรสอดแทรกคุณลักษณะที่ดีของแรงงาน 34 คน ร้อยละ 44.2 และหลักสูตรควรเน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี 33 คน ร้อยละ 42.9 และน้อยที่สุดคือด้านอื่น ๆ จำนวน 3 คน ร้อยละ 3.9

ตารางที่ 82 ระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1 วัน	12	15.6
2-3 วัน	38	49.4
4-5 วัน	9	11.7
1-3 สัปดาห์	7	9.1
1 เดือน	4	5.2
3 เดือน	5	6.5
6 เดือน	1	1.3
อื่น ๆ	1	1.3
Total	77	100.0

จากตารางที่ 82 พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรมแก่แรงงานระดับต้นควรจะอยู่ในช่วง 2-3 วันมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ 1 วัน จำนวน 12 คน ร้อยละ 15.6 ถัดมาคือ 4-5 วัน จำนวน 9 คน ร้อยละ 11.7 ระยะ 1-3 สัปดาห์ 7 คน ร้อยละ 9.1 ระยะ 3 เดือน 5 คน ร้อยละ 6.5 และ 1 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 83 สถานที่ที่ควรจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ในสถานประกอบการ	42	54.5
2. ในสถานที่ฝึกที่กำหนดขึ้น	18	23.4
3. ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	12	15.6
4. สมาคมวิชาชีพ	2	2.6
5. อื่น ๆ	3	3.9
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 83 พบว่ากลุ่มผู้บริหารเห็นว่าควรใช้สถานที่ในสถานประกอบการเป็นที่ฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือในสถานที่ฝึกที่กำหนดขึ้น จำนวน 18 คน ร้อยละ 23.4 ถัดมาคือศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 12 คน ร้อยละ 15.6 และสถานที่อื่น ๆ จำนวน 3 คน ร้อยละ 3.9 ส่วนที่เห็นว่าต้องการน้อยที่สุดคือสมาคมวิชาชีพ 2 คน ร้อยละ 2.6

ตารางที่ 84 ความต้องการให้หน่วยงานอื่นช่วยเหลือสนับสนุนการฝึกอบรมแรงงาน

รายการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. งบประมาณ	40	51.9	37	48.1
2. วิทยากร	55	71.4	22	28.6
3. ดำเนินการฝึกอบรม	39	50.6	38	49.4
4. สถานที่	28	36.4	49	63.6
5. แนะนำเทคนิคใหม่ ๆ	45	58.4	32	41.6
6. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	6	7.8	71	92.2

ตารางที่ 84 พบว่า กลุ่มผู้บริหารต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นด้านวิทยากรมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาคือแนะนำเทคนิคใหม่ ๆ จำนวน 45 คน ร้อยละ 58.4 ถัดมาคืองบประมาณ 40 คน ร้อยละ 51.9 ต้องการด้านการดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 39 คน ร้อยละ 50.6 ด้านสถานที่ 28 คน ร้อยละ 36.4 และต้องการน้อยที่สุดคือด้านอื่น ๆ จำนวน 6 คน ร้อยละ 7.8

ตารางที่ 85 ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานประกอบการรับผิดชอบ	40	51.9
2. สถานประกอบการและผู้ฝึกอบรมรับผิดชอบร่วมกัน	30	39.0
3. หน่วยงานอื่น ๆ รับผิดชอบ	7	9.1
รวม	77	100.0

จากตารางที่ 85 พบว่า กลุ่มผู้บริหารต้องการให้สถานประกอบการรับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมากที่สุดจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาต้องการให้สถานประกอบการและผู้ฝึกอบรมรับผิดชอบร่วมกัน จำนวน 30 คน ร้อยละ 39.0 และต้องการน้อยที่สุดคือให้หน่วยงานอื่น ๆ รับผิดชอบ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

3.3 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น ได้นำเสนอในตารางที่ 86 ถึงตาราง 92 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 86 กลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ม.3 ม.6	24	55.8
2. แรงงานทั่วไป	13	30.2
3. แรงงานกึ่งฝีมือ	3	7.0
4. บุคคลทั่วไป	3	7.0
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 86 พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมแรงงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาแรงงานกลุ่มที่จบ ม.3 ม.6 มากที่สุดร้อยละ 55.8 รองลงมาได้แก่แรงงานทั่วไปร้อยละ 30.2 และพัฒนาแรงงานกึ่งฝีมือและบุคคลทั่วไป ร้อยละ 7.0

ตารางที่ 87 เนื้อหาที่ควรให้ความรู้/ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. การทำงานในตลาดแรงงาน	28	65.1
2. ความรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ	10	23.3
3. การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	2	4.7
4. คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	3	7.0
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 87 พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกแรงงาน ส่วนใหญ่ต้องการให้ความรู้ในการพัฒนาแรงงานในเรื่องการทำงานในตลาดแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 65.1 รองลงมาคือความรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ ร้อยละ 23.3 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงานร้อยละ 7.0 และน้อยที่สุดคือเรื่อง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพร้อยละ 4.7

ตารางที่ 88 วิธีการพัฒนาความรู้และทักษะให้แรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง	25	58.1
2. จัดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน	11	25.6
3. ศึกษาด้วยตนเองและพบวิทยากรเป็นครั้งคราว	7	16.3
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 88 พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมแรงงานส่วนใหญ่ต้องการใช้วิธีพัฒนาความรู้และทักษะให้แรงงาน โดยให้ศึกษาจากสื่อด้วยตนเองมากที่สุดร้อยละ 58.1 รองลงมาคือจัดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน ร้อยละ 25.6 และศึกษาด้วยตนเอง และพบวิทยากรเป็นครั้งคราว ร้อยละ 16.3

ตารางที่ 89 ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. หลังรับประทานอาหารกลางวัน	4	9.3
2. ช่วงเย็น (หลังเลิกงาน)	22	51.2
3. วันหยุดประจำสัปดาห์	13	30.2
4. วันทำการปกติ (จันทร์-ศุกร์)	4	9.3
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 89 พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมแรงงานต้องการให้ใช้เวลาช่วงเย็น (หลังเลิกงาน) ในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานมากที่สุดร้อยละ 51.2 รองลงมาคือต้องการให้ใช้เวลาวันหยุดประจำสัปดาห์ร้อยละ 30.2 ส่วนช่วงเวลาที่ต้องการน้อยที่สุดคือหลังรับประทานอาหารกลางวันและวันทำการปกติ (จันทร์-ศุกร์) ร้อยละ 9.3

ตารางที่ 90 ผู้ที่ควรรับผิดชอบการดำเนินการฝึกอบรม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานประกอบการ	3	7.0
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการฝึกอบรมให้	29	64.7
3. ทั้งสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	11	25.6
รวม	43	100.0

จากตารางที่ 90 พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมแรงงานส่วนใหญ่ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการฝึกอบรมให้มากที่สุดร้อยละ 64.7 รองลงมาคือทั้งสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 25.6 และต้องการน้อยที่สุดคือสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมเอง ร้อยละ 7.0

ตารางที่ 91 ผู้ที่ควรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานประกอบการ	11	25.6
2. หน่วยงานที่ทำการฝึกอบรมให้	3	7.0
3. ทั้งสถานประกอบการและหน่วยงานฝึกอบรม	29	67.4
Total	43	100.0

จากตารางที่ 91 พบว่าหน่วยงานเกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมแรงงานส่วนใหญ่ ต้องการให้ทั้งสถานประกอบการและหน่วยงานฝึกอบรม เป็นผู้ที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมากที่สุด ร้อยละ 67.4 รองลงมาคือ สถานประกอบการ ร้อยละ 25.6 และต้องการน้อยที่สุดคือหน่วยงานที่ทำการฝึกอบรมให้ร้อยละ 7.0

ตารางที่ 92 ความร่วมมือที่ต้องการได้จากสถานประกอบการ/โรงงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. การยืดหยุ่นเวลาทำงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	23	53.5
2. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม	9	20.9
3. สนับสนุนให้แรงงานเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง	5	11.6
4. จัดฝึกอบรมในหัวข้อที่หลากหลาย	4	9.3
5. อื่น ๆ	2	4.7
Total	43	100.0

จากตารางที่ 92 พบว่าหน่วยงานเกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมแรงงานส่วนใหญ่ ต้องการความร่วมมือจากสถานประกอบการในด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด ร้อยละ 53.5 รองลงมาคือต้องการให้สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมร้อยละ 20.9 สนับสนุนให้แรงงานเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องร้อยละ 11.6 จัดฝึกอบรมในหัวข้อที่หลากหลายร้อยละ 9.3 และต้องการน้อยที่สุดคือด้านอื่น ๆ ร้อยละ 4.7

บทที่ 5

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยใน 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิจัยด้านการพัฒนาหลักสูตร และตอนที่ 2 ผลการวิจัยด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นจากกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานระดับต้นเอง กลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ และกลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ดังรายละเอียดในบทที่ 4) มาสังเคราะห์จัดหมวดหมู่และยกร่างเป็นหลักสูตรตามขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรโดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มเพื่อจัดทำเป็นร่างหลักสูตร

ขั้นที่ 2 เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแรงงานและด้านหลักสูตรสัมมนาวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะต่อหลักสูตร

ขั้นที่ 3 ปรับหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 1 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มเพื่อจัดทำเป็นร่างหลักสูตร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมาสังเคราะห์ยกร่างเป็นหลักสูตรสำหรับพัฒนาแรงงานระดับต้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวอย่างข้อมูลบางส่วนที่นำมาใช้ในการยกร่างหลักสูตร : ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับพัฒนาแรงงานระดับต้น

ก. ด้านความรู้ในวิชาชีพเฉพาะซึ่งเป็นที่ต้องการ

1. คหกรรม	49.9 %
2. คอมพิวเตอร์	44.3 %
3. ภาษา	31.2 %
4. ช่างอุตสาหกรรมฯ	30.8 %
5. เกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์	22.4%

ข. ด้านความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

1. ความปลอดภัยในการทำงาน	48.0%
2. การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการทำงาน	44.7%
3. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่ต้องปฏิบัติในสถานประกอบการ	40.1%
4. คอมพิวเตอร์	38.7%
5. การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย	38.0%
6. มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น	37.3%
7. สถิติการที่แรงงานพึงได้รับ	37.0%
8. การดูแลสุขภาพในการทำงาน	36.1%
9. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่าน	35.7%

ค. ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. การดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	81.6%
2. พิชัยของสิ่งเสพติดและการป้องกัน	43.0%
3. ชีวิตและการออกกำลังกาย	41.2%

จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากทุกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในช่วงแรกสรุปได้ว่าขอบข่ายเนื้อหาสาระและรายวิชาที่ควรมีมีดังนี้

ขอบข่ายเนื้อหาสาระของหลักสูตร ประกอบด้วยกลุ่มความรู้ 3 กลุ่ม

1. ความรู้ด้านวิชาชีพ
 - 1) คอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน
 - 2) ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี)
2. ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
 - 1) ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - 3) สิทธิ หน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
 - 4) ทักษะการสื่อสาร และการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน
 - 5) ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - 1) เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น

วิชาที่ควรมีในหลักสูตรการพัฒนาแรงงานระดับต้น ควรประกอบด้วย

1. วิชาความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน
2. วิชาภาษาทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน
3. วิชาสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
4. วิชาการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. วิชาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น
6. วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน
7. วิชาภาษาต่างประเทศ
8. วิชาความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย

ร่างหลักสูตรการพัฒนาแรงงานระดับต้น มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของแรงงานระดับต้นในด้านเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับแรงงานระดับต้น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงานและด้านทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน เพื่อให้แรงงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เหล่านี้กับการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ตลอดจนสามารถพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

คณะผู้วิจัยได้พิจารณารายวิชาที่ควรมีในหลักสูตรและพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบจึงจัดลำดับรายวิชาตามโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

2. โครงสร้างหลักสูตร

1. เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น
2. ความปลอดภัย และสุขภาพในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. คอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน
5. สิทธิ หน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
6. ทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน
7. ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี)
8. ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย

3. รายละเอียดของแต่ละรายวิชา

3.1 ชื่อรายวิชา เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น

3.1.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีใหม่ตามแนว

พระราชดำริ

3) เพื่อให้แรงงานตระหนักถึงความจำเป็นของการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง และแนวคิดตามทฤษฎีใหม่มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

4) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเอาหลักการเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

3.1.2 คำอธิบายรายวิชา

ความเป็นมาและความสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียง หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงและ ทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ การดำเนินชีวิตและการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงกับการดำเนินชีวิต การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงกับการปฏิบัติงาน

3.1.3 ขอบเขตเนื้อหา

1) ความเป็นมาและความสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ

2) หลักการของเศรษฐกิจพอเพียง และทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ

3) การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่กับการดำเนินชีวิต

4) การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่กับการปฏิบัติงาน

3.1.4 วิธีการ/กิจกรรม

1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา

2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้

3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้

4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

3.1.5 สื่อ

1) สื่อสิ่งพิมพ์

2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

3.1.6 ระยะเวลาในการศึกษา

30-36 ชม.

3.1.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

3.2 ชื่อรายวิชา ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน

3.2.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- 2) เพื่อให้แรงงานรู้จักวิธีป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- 3) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- 4) เพื่อให้แรงงานรู้จักดูแลสุขภาพ การออกกำลังกายและการหลีกเลี่ยงจากการติดสารเสพติดประเภทต่าง ๆ
- 5) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3.2.2 คำอธิบายรายวิชา

อันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงานในสถานประกอบการ วิธีป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เข้าใจเกี่ยวกับโรคที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ รู้จักดูแลสุขภาพ การออกกำลังกายและหลีกเลี่ยงจากการติดสารเสพติดประเภทต่าง ๆ การให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3.2.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือกล เครื่องคอมพิวเตอร์
- 2) ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 3) ความปลอดภัยในการทำงานกับวัตถุและสารเคมีประเภทต่าง ๆ
- 4) ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีเสียงดัง สถานที่อับอากาศ
- 5) ความปลอดภัยในการทำงานที่ต้องมีการเคลื่อนย้ายวัสดุและสิ่งของ
- 6) จิตวิทยาความปลอดภัย
- 7) กฎหมายความปลอดภัย

3.2.4 วิธีการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้

- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

3.2.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

3.2.6 ระยะเวลาในการศึกษา

30-36 ชม.

3.2.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

3.3 ชื่อรายวิชา การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3.3.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
- 2) เพื่อให้แรงงานมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- 3) เพื่อให้แรงงานมีนิสัยอุตสาหกรรมที่เป็นที่พึงปรารถนาของสถานประกอบการ
- 4) เพื่อให้แรงงานมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 5) เพื่อให้แรงงานมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
- 6) เพื่อให้แรงงานมีจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.3.2 คำอธิบายรายวิชา

แนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน วิธีการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน นิสัยอุตสาหกรรม วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.3.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) แนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2) วิธีการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

- 3) นิสัยอุตสาหกรรม
- 4) วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานกับผู้อื่น
- 5) คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- 6) จิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.3.4 วิธีการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้
- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

3.3.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

3.3.6 ระยะเวลาในการศึกษา

30-36 ชม.

3.3.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

3.4 ชื่อรายวิชา คอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน

3.4.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล
- 2) เพื่อให้แรงงานสามารถสืบค้นข้อมูลและสื่อสารผ่านเครือข่าย Internet
- 3) เพื่อให้แรงงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการพิมพ์และการคิดคำนวณ
- 4) เพื่อให้แรงงานจัดทำ File ในการเก็บข้อมูล สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนนำข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ได้

3.4.2 คำอธิบายรายวิชา

ความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล ระบบอินเทอร์เน็ต การสืบค้นข้อมูล การรับ-ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การใช้คอมพิวเตอร์ในการพิมพ์ การคิดคำนวณ การจัดเก็บข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ และการนำข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์

3.4.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) ระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์
- 2) ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล
- 3) Internet และการสืบค้นข้อมูลจาก Internet
- 4) การพิมพ์และการคิดคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์
- 5) จัดทำ File ในการเก็บข้อมูล
- 6) การเชื่อมโยงข้อมูลและการนำข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ มาใช้

3.4.4 วิธีการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้
- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

3.4.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

3.4.6 ระยะเวลาในการศึกษา

45 – 54 ชม.

3.4.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

3.5 ชื่อรายวิชา สិทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน

3.5.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ของแรงงานตาม

กฎหมายแรงงาน

2) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ สาระสำคัญของกฎหมาย แรงงานที่ เกี่ยวกับการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงานเงินทุนทดแทน การ ประกันสังคมและศาลแรงงาน

3) เพื่อให้แรงงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันตนเองจากการถูกเอาเปรียบในการปฏิบัติงาน

3.5.2 คำอธิบายรายวิชา

ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน สาระสำคัญของกฎหมาย แรงงานที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน เงินทุน ทดแทน การประกันสังคม และศาลแรงงาน การประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานในการ ปฏิบัติงาน

3.5.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) ความหมาย ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน
- 2) ลักษณะสำคัญ วัตถุประสงค์ และการบังคับใช้ของกฎหมายแรงงานที่ สำคัญบางฉบับ
- 3) สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการจ้างงาน การทำสัญญาจ้าง แรงงาน ผลผูกพัน การเลิกสัญญาจ้าง
- 4) การคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองการใช้แรงงานในเรื่องเวลาการทำงาน วันหยุด วันลา การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การวิจัยค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การ จัดการด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและเลิกจ้าง
- 5) แรงงานสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง การเจรจาต่อรองใน เรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุด งาน
- 6) เงินทดแทน ความรับผิดชอบของนายจ้างในการจ่ายเงินเพื่อบรรเทาความ สูญเสีย กรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ค่า รักษาพยาบาล ค่าทำศพ ค่าทดแทน กองทุนเงินทดแทน ขั้นตอนการเรียกร้องเงินทดแทน
- 7) การประกันสังคม การตั้งกองทุนประกันสังคม การจ่ายเงินเข้าสมทบ ประกันสังคม การจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีลูกจ้างประสบปัญหาในชีวิต เช่น การคลอดบุตร การเจ็บป่วย หรือตายที่ไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน การทุพพลภาพและการว่างงาน
- 8) ศาลแรงงาน การจัดตั้งและการดำเนินงาน วิธีการพิจารณาคดีแรงงาน

3.5.4 วิธีการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้

- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

3.5.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

3.5.6 ระยะเวลาในการศึกษา

30 – 36 ชม.

3.5.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

3.6 ชื่อรายวิชา ทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน

3.6.1 วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้แรงงานมีทักษะความสามารถในการฟัง พูด อ่านเขียนภาษาไทย การจับประเด็น การสรุปความ การนำเสนอการทำรายงาน การเขียนบันทึกสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ภายในและภายนอก

2) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ และความสามารถในการคิดคำนวณ เช่น การหาค่าร้อยละ หาสัดส่วน หาค่าเฉลี่ย การคิดภาษี การคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การจ่ายข้อมูล การเขียนตาราง และกราฟ

3.6.2 คำอธิบายรายวิชา

ทักษะและความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน การจับประเด็น การสรุปความ การนำเสนอ การทำรายงาน

การคิดคำนวณเกี่ยวกับการหาค่าร้อยละ การหาสัดส่วน การหาค่าเฉลี่ย การคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การคิดภาษี การจ่ายข้อมูลที่เป็นตารางและกราฟ

3.6.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) การฟังเนื้อหาครอบคลุม เทคนิคการฟังแบบต่าง ๆ การเป็นผู้ฟังที่ดี
- 2) การพูด เนื้อหาครอบคลุมการรายงานการปฏิบัติงาน การพูดแสดงความคิดเห็นในการประชุม การบรรยายให้ความรู้ การพูดในโอกาสต่าง ๆ การสรุป เทคนิคการพูดที่ดี
- 3) การอ่านเนื้อหาครอบคลุม เทคนิคการอ่านแบบต่าง ๆ การอ่านเร็ว การอ่านเพื่อความเข้าใจ การอ่านจับใจความ และการอ่านสรุปความ

4) การเขียนการเขียนหนังสือโต้ตอบ การสรุปผลการประชุม การสรุปหรือย่อความ เขียนรายงานการปฏิบัติงาน

5) การคิดคำนวณ เนื้อหาครอบคลุม การบวก ลบ คูณ หาร การเทียบบัญญัติไตรยางค์ การหาค่าร้อยละ การหาสัดส่วน การหาค่าเฉลี่ย การคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การคิดภาษี การแปลความจากตารางและกราฟ

3.6.4 วิธีการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้
- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

3.6.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

3.6.6 ระยะเวลาในการศึกษา

45 – 50 ชม.

2.6.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

3.7 ชื่อรายวิชา ภาษาต่างประเทศสำหรับแรงงาน (ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี)

3.7.1 วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ โครงสร้างของบทบาทต่างประเทศศึกษาและจำนวนที่ใช้ในการประกอบอาชีพ

2) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการใช้ภาษาต่างประเทศ

3) เพื่อให้แรงงานสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน

3.7.2 คำอธิบายรายวิชา

โครงสร้างประโยคพื้นฐาน ศัพท์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การฟังเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วยการจับใจความ มารยาทในการเป็นผู้ฟังที่ดี การพูดเพื่อการสื่อสารประกอบด้วยการ

พูดเพื่อทักทาย การพูดเพื่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน การเขียนเพื่อสื่อสาร ประกอบด้วย การอ่าน ข่าวสาร การอ่านเอกสารทั่วไป การอ่านรายงานต่าง ๆ การเขียนเพื่อการสั่งการ ประกอบด้วย การเขียนบันทึก การเขียนสรุป การเขียนรายงาน การปฏิบัติงาน การเขียนจดหมายโต้ตอบ

3.7.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) โครงสร้างประโยค
- 2) ศัพท์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 3) การฟังเพื่อการสื่อสาร
- 4) การพูดเพื่อการสื่อสาร
- 5) การอ่านเพื่อการสื่อสาร
- 6) การเขียนเพื่อการสื่อสาร

3.7.4 วิชาการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้
- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

3.7.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

3.7.6 ระยะเวลาในการศึกษา

50 ชม.

3.7.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

3.8 ชื่อรายวิชา ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย

3.8.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีทักษะความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์แบบใหม่ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- 2) เพื่อให้แรงงานมีความรู้และทักษะในการบำรุงรักษาและแก้ไขเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้

3) เพื่อให้แรงงานมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะของตนเองในการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

3.8.2 คำอธิบายรายวิชา

แนวทางให้ความรู้ ความเข้าใจใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาและการแก้ไข ซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์ วิธีการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

3.8.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- 2) การดูแล บำรุงรักษา การซ่อมแซม เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
- 3) วิธีการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

3.8.4 วิชาการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้
- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

3.8.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

3.8.6 ระยะเวลาในการศึกษา

30 – 36 ชม.

3.8.7 การประเมินผล

- 2) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 3) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 4) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหาวิชา

ขั้นที่ 2 การเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแรงงานและด้านหลักสูตรสัมมนาวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะต่อหลักสูตร

คณะผู้วิจัยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือ แรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานผู้ใช้หลักสูตร และหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 20 คน มาร่วม

ประชุมสัมมนา วิทยากรหลักสูตรและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเป็นเวลา 1 วัน โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักสูตร สรุปได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในภาพรวม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า การให้ความรู้สำหรับแรงงานระดับต้น ควรแบ่ง 3 กลุ่ม คือ

- 1.1 การให้ความรู้ที่เป็นลักษณะ Core Competency
- 1.2 การให้ความรู้เป็นลักษณะ Function
- 1.3 การให้ความรู้ที่เป็นลักษณะ General

2. ข้อเสนอแนะเป็นรายวิชา

2.1 รายวิชาที่คณะผู้วิจัยได้เสนอมาทั้ง 8 วิชา มี 3 วิชาที่ไม่จำเป็นต้องผลิตใหม่ คือ

- 1) วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน เนื่องจากในท้องตลาดมีจำนวนมาก และเพียงพอในการหาความรู้
- 2) วิชาภาษาต่างประเทศ เนื่องจากในท้องตลาดมีตำรา หรือแหล่งเรียนรู้เพียงพอในการหาความรู้
- 3) วิชาความรู้ทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย เนื่องจากเป็นวิชาเฉพาะสำหรับแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ ซึ่งเป็นส่วนเฉพาะของสถานประกอบการแต่ละแห่งที่จะต้องฝึกทักษะให้แรงงานของตน

2.2 ความเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะสำหรับรายวิชาที่จะผลิตใหม่มีดังนี้

1) วิชาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น ควรนำเสนอเนื้อหาเฉพาะในส่วนที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนเรื่องทฤษฎีใหม่อาจจะยังไม่ต้องนำเสนอ นอกจากนี้ควรสอดแทรกเนื้อหาเรื่องการประหยัด และออม โดยส่งเสริมให้ทำบัญชีครัวเรือนด้วย เพราะทุกอาชีพสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวันและขอให้ยกตัวอย่างที่หลากหลาย

2) วิชาความปลอดภัย ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสุขภาพการออกกำลังกาย โภชนาการเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานด้านเกษตรกรรม การก่อสร้าง พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของการปฐมพยาบาลที่ถูกต้องวิธี

3) วิชาการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การพัฒนาตนเอง ในส่วนนี้ควรมีเนื้อหาครอบคลุมถึงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก ค่านิยมและการมีความสุขในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีนิสัยอุตสาหกรรม

2. การพัฒนาฝีมือ ในส่วนนี้ควรมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องของการใช้ทักษะพื้นฐานในการทำงาน การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งควรระบุให้ชัดเจนว่าเป็นเครื่องมืออะไรบ้าง

4) วิชาสิทธิหน้าที่ของแรงงาน เนื้อหาส่วนใหญ่ครอบคลุมแล้ว แต่ควรเพิ่มเนื้อหาบางส่วน โดยการสอดแทรกเรื่องการไม่เอาเปรียบนายจ้างและการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งการเพิ่มข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะรวมไปถึงเรื่องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง การร้องเรียน การร้องทุกข์ การคุ้มครองในเวลาทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน และเน้นในเรื่องวินัย และโทษทางวินัย การเลิกจ้าง

5) วิชาทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน เนื้อหาควรเน้นการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการตัดสินใจ เช่น ในส่วนของทักษะการคิดคำนวณ ควรมีเนื้อหาเกี่ยวกับการคิดค่าแรง การคิดค่าล่วงเวลา การคิดภาษี การคิดดอกเบี้ย เป็นต้น สำหรับทักษะการสื่อสารควรเพิ่มเรื่องเกี่ยวกับการเขียนหนังสือร้องทุกข์ การเขียนชี้แจงปัญหา การเขียนหนังสือขอความเป็นธรรม การเขียนหนังสือราชการในเรื่องของรูปแบบ เนื้อหา รวมทั้งเรื่องการพูด ควรสอดแทรกเรื่องเทคนิคการพูดในชุมชน ทุกวิชาที่จัดใส่ไว้ในหลักสูตรนี้หากเป็นไปได้ควรเทียบเป็นหน่วยกิตหรือมีประกาศนียบัตรให้เนื่องจากจะมีประโยชน์สำหรับเจ้าของกิจการจะสามารถนำไปลดภาษีได้

ขั้นที่ 3 การปรับหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการประชุมสัมมนาวิพากษ์หลักสูตร มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ขึ้น ได้หลักสูตรแรงงานระดับต้นที่ปรับปรุงแก้ไข เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของแรงงานระดับต้นในด้านเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับแรงงานระดับต้น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงานและด้านทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน เพื่อให้แรงงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เหล่านี้กับการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ตลอดจนสามารถพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

ขอบข่ายเนื้อหาสาระของหลักสูตร ประกอบด้วยกลุ่มความรู้ 3 กลุ่ม

1. ความรู้ด้านวิชาชีพ

3) คอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน

4) ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี)

2. ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

- 6) ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน
- 7) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 8) สิทธิ หน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
- 9) ทักษะการสื่อสาร และการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน
- 10) ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- 1) เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น

2. รายวิชาในหลักสูตร ประกอบด้วย

- 1) วิชาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น
- 2) วิชาความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) วิชาการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 4) วิชาสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
- 5) วิชาทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน
- 6) วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน
- 7) วิชาภาษาต่างประเทศ
- 8) วิชาความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย

หมายเหตุ ผู้เชี่ยวชาญท่านให้คำแนะนำโดยสรุปได้ว่าการนำเนื้อหาไปพัฒนาในรูปของสื่อ นั้น รายวิชาที่ 6-8 อาจไม่จำเป็นต้องนำไปพัฒนา เนื่องจากวิชาที่ 6 และ 7 มีเอกสารจำหน่ายในท้องตลาดหรือมีแหล่งเรียนรู้เพียงพอ ส่วนวิชาที่ 8 เป็นวิชาเฉพาะสำหรับแต่ละสถานประกอบการที่จะต้องฝึกให้แก่แรงงานของตน เพราะฉะนั้นในที่นี่จึงมีเพียง 5 วิชา คือวิชาที่ 1-5 ซึ่งจะนำไปผลิตสื่อเท่านั้น จึงขอเสนอรายละเอียดของวิชาที่ 1-5

3. วิธีการและกิจกรรม

ใช้กระบวนการศึกษา/ฝึกอบรมทางไกล โดยมีกระบวนการศึกษา/ฝึกอบรม ดังนี้

- 1) ประเมินผลก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาด้วยตนเองจากประมวลสาระรายวิชา และสื่ออื่นที่กำหนด
- 3) ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย
- 4) เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาเพื่อเสริมเพิ่มเติมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือฝึกเสริม

ประสบการณ์ในสถานประกอบการหรือสถานที่ที่กำหนด

4. สื่อการศึกษา/ฝึกอบรม ประกอบด้วย

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์ (ประมวลสาระรายวิชา)
- 2) กรณีศึกษา สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมุติในรูปแบบเอกสาร ซีดี วีซีดี
- 3) ใบงาน

- 4) สิ่งอื่น ๆ ซึ่งอาจเพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะเนื้อหาวิชา
5. ระยะเวลาในการศึกษา/ฝึกอบรม ตามที่กำหนดในแต่ละรายวิชา
6. การประเมินผล ประเมินจาก
 - 1) การประเมินผลก่อนและหลังศึกษา
 - 2) สังเกตการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการสอนหรือฝึกประสบการณ์
 - 3) ตรวจสอบผลงานที่ได้รับมอบหมาย
 - 4) ทดสอบความรู้และทักษะฝีมือ

รายละเอียดของแต่ละรายวิชา

1. ชื่อรายวิชา เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น

1.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจหลักการและการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง
- 3) เพื่อให้แรงงานตระหนักถึงความจำเป็นของการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
- 4) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเอาหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

1.2 คำอธิบายรายวิชา

ความเป็นมาและความสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียง หลักแนวคิด และการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงกับการดำเนินชีวิต การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงกับการปฏิบัติงาน

1.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) ความเป็นมาและความสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) หลัก แนวคิด และการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง
- 3) การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต เช่น และการประหยัด และการออม โดยส่งเสริมให้มีการทำบัญชีครัวเรือน รมัลดระว่างการใช้จ่ายไม่ฟุ่มเฟือย พยายามเสาะหาทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่ที่นำมาใช้
- 4) การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงกับการปฏิบัติงาน เช่น การรู้จักใช้ทรัพยากรในหน่วยงานอย่างประหยัด น้ำ ไฟ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

1.4 วิธีการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้
- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

1.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

1.6 ระยะเวลาในการศึกษา

30-36 ชม.

1.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

2. ชื่อรายวิชา ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ หรือสถานที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติงาน
- 2) เพื่อให้แรงงานรู้จักวิธีป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และสถานที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และสถานที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติงาน
- 4) เพื่อให้แรงงานรู้จักดูแลรักษาสุขภาพ เช่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกาย และการบำรุงรักษาสุขภาพให้แข็งแรง รู้จักหลีกเลี่ยงจากการติดสารเสพติดประเภทต่าง ๆ
- 5) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.2 คำอธิบายรายวิชา

อันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงานในสถานประกอบการ และสถานที่อื่น ๆ เช่น เรือยกสวน ไร่นา สถานที่ก่อสร้าง เป็นต้น วิธีป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานใน

สถานที่ดังกล่าว รู้จักดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรง เช่น การออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และหลีกเลี่ยงจากการติดสารเสพติดประเภทต่าง ๆ การให้ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือกล เครื่องคอมพิวเตอร์
- 2) ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 3) ความปลอดภัยในการทำงานกับวัตถุและสารเคมีประเภทต่าง ๆ
- 4) ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีเสียงดัง สถานที่ที่อับอากาศ
- 5) ความปลอดภัยในการทำงานที่ต้องมีการเคลื่อนย้ายวัสดุและสิ่งของ
- 6) ความปลอดภัยในการทำงานที่ต้องเรียนรู้ในทุกสถานที่ที่ต้องปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ เรือสวน ไร่นา งานก่อสร้าง ฯลฯ ซึ่งอาจมีอันตรายเกิดขึ้นได้ทุกสถานที่
- 7) จิตวิทยาความปลอดภัย
- 8) กฎหมายความปลอดภัย

2.4 วิธีการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้
- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

2.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

2.6 ระยะเวลาในการศึกษา

30-36

2.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

3. ชื่อรายวิชา การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ให้รู้จักทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

2) เพื่อให้แรงงานมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอและให้รู้จักตนเองว่ามีทักษะในการใช้เครื่องมือชนิดใดเป็นพิเศษ

3) เพื่อให้แรงงานมีนิสัยอุตสาหกรรมที่เป็นที่พึงปรารถนาของสถานประกอบการ

4) เพื่อให้แรงงานมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

5) เพื่อให้แรงงานมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

6) เพื่อให้แรงงานมีจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.2 คำอธิบายรายวิชา

แนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน วิธีการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้รู้จักตนเองว่ามีทักษะและความชำนาญในการใช้เครื่องมือชนิดใดเป็นพิเศษ สร้างนิสัยอุตสาหกรรม มีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.3 ขอบเขตเนื้อหา

1) แนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2) วิธีการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และเข้าใจตนเองว่ามีทักษะความชำนาญในการใช้เครื่องมือชนิดใดเป็นพิเศษ

3) นิสัยอุตสาหกรรม

4) วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานกับผู้อื่น

5) คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

6) จิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.4 วิธีการ/กิจกรรม

1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา

2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้

3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้

4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

3.5 สื่อ

1) สื่อสิ่งพิมพ์

2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

3.6 ระยะเวลาในการศึกษา

30-36 ชม.

3.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

4. ชื่อรายวิชา สិทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน

4.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ของแรงงานตามกฎหมายแรงงาน และเน้นให้แรงงานรู้เรื่องวินัยในการทำงาน และโทษทางวินัย
- 2) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ สาระสำคัญของกฎหมาย แรงงานที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน เงินทุนทดแทน การประกันสังคมและศาลแรงงาน
- 3) เพื่อให้แรงงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันตนเองจากการถูกเอาเปรียบในการปฏิบัติงานเมื่อถูกเลิกจ้าง

4.2 คำอธิบายรายวิชา

ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน เน้นให้รู้เรื่องวินัยและโทษทางวินัย สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน เงินทุนทดแทน การประกันสังคม และศาลแรงงาน การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันตนเองจากการถูกเอาเปรียบในการปฏิบัติงาน เช่น การเลิกจ้างของกฎหมาย

4.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) ความหมาย ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน
- 2) ลักษณะสำคัญ วัตถุประสงค์ และการบังคับใช้ของกฎหมายแรงงานที่สำคัญบางฉบับ
- 3) สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการจ้างงาน การทำสัญญาจ้างแรงงาน ผลผูกพัน การเลิกสัญญาจ้าง วินัยในการทำงาน และโทษทางวินัย
- 4) การคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองการใช้แรงงานในเรื่องเวลาการทำงาน วันหยุด วันลา การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การวิจัยค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การจัดการด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและเลิกจ้าง

5) แรงงานสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง การเจรจาต่อรองในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน

6) เงินทดแทน ความรับผิดชอบของนายจ้างในการจ่ายเงินเพื่อบรรเทาความสูญเสีย กรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ค่าทดแทน กองทุนเงินทดแทน ขั้นตอนการเรียกร้องเงินทดแทน

7) การประกันสังคม การตั้งกองทุนประกันสังคม การจ่ายเงินเข้าสมทบประกันสังคม การจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีลูกจ้างประสบปัญหาในชีวิต เช่น การคลอดบุตร การเจ็บป่วย หรือตายที่ไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน การทุพพลภาพและการว่างงาน

8) ศาลแรงงาน การจัดตั้งและการดำเนินงาน วิธีการพิจารณาคดีแรงงาน

4.4 วิธีการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้
- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

4.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

4.6 ระยะเวลาในการศึกษา

30 – 36 ชม.

4.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

5. ชื่อรายวิชา ทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน

5.1 วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้แรงงานมีทักษะความสามารถในการฟัง พูด อ่านเขียนภาษาไทย การจับประเด็น การสรุปความ การนำเสนอการทำรายงาน การเขียนบันทึกสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก

2) เพื่อให้แรงงานมีความรู้ และความสามารถในการคิดคำนวณ เช่น การหาค่าร้อยละ หาสัดส่วน หาค่าเฉลี่ย การคิดภาษี การคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การคิดดอกเบี้ย การจ่ายข้อมูล การเขียนตารางและกราฟ

5.2 คำอธิบายรายวิชา

ทักษะและความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน การจับประเด็น การสรุปความ การนำเสนอ การทำรายงาน

การคิดคำนวณเกี่ยวกับการหาค่าร้อยละ การหาสัดส่วน การหาค่าเฉลี่ย การคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การคิดภาษี การจ่ายข้อมูลที่เป็นตารางและกราฟ

5.3 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) การฟังเนื้อหาครอบคลุม เทคนิคการฟังแบบต่าง ๆ การเป็นผู้ฟังที่ดี
- 2) การพูด เนื้อหาครอบคลุม การรายงาน การปฏิบัติงาน การพูดแสดงความคิดเห็นในการประชุม การบรรยายให้ความรู้ การพูดในโอกาสต่าง ๆ การพูดสอดแทรกในโอกาสที่เหมาะสม การสรุป การสรุป เทคนิคการพูดที่ดี
- 3) การอ่านเนื้อหาครอบคลุม เทคนิคการอ่านแบบต่าง ๆ การอ่านเร็ว การอ่านเพื่อความเข้าใจ การอ่านจับใจความ และการอ่านสรุปความ
- 4) การเขียนการเขียนหนังสือโต้ตอบ การสรุปผลการประชุม การสรุปหรือย่อความ เขียนรายงานการปฏิบัติงาน หนังสือขอความเป็นธรรม เขียนชี้แจงปัญหาที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการเขียนหนังสือราชการ
- 5) การคิดคำนวณ เนื้อหาครอบคลุม การบวก ลบ คูณ หาร การเทียบบัญญัติไตรยางค์ การหาค่าร้อยละ การหาสัดส่วน การหาค่าเฉลี่ย การคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การคิดภาษี การแปลความจากตารางและกราฟ

5.4 วิธีการ/กิจกรรม

- 1) ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนศึกษา
- 2) ศึกษาเนื้อหาจากสื่อที่กำหนดให้
- 3) ทำแบบฝึกปฏิบัติ/กิจกรรมที่กำหนดให้
- 4) ทำแบบประเมินผลตนเองหลังศึกษา

5.5 สื่อ

- 1) สื่อสิ่งพิมพ์
- 2) สื่อวีดิทัศน์/เทปเสียง

5.6 ระยะเวลาในการศึกษา

45 – 50 ชม.

5.7 การประเมินผล

- 1) ประเมินผลจากการทำแบบประเมินก่อนการศึกษาและหลังการศึกษา
- 2) ประเมินจากแบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างศึกษา
- 3) ประเมินจากการทำแบบทดสอบเมื่อจบเนื้อหารายวิชา

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้นและการทดลองใช้

การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งได้นำเสนอเรียงตามลำดับหัวดังนี้

1. การสร้างชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น
2. การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น

สำหรับรายละเอียดของการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

1. การสร้างชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับ 5 รายวิชาเป็น 5 ชุดคือ

- 1) เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น
- 2) ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 4) สิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
- 5) ทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น แต่ละชุดประกอบด้วยสื่อการศึกษา 2 ประเภท สำหรับให้ผู้ศึกษาศึกษาด้วยตนเองคือ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อวีดิทัศน์ ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการผลิตสื่อแต่ละประเภทดังนี้

1.1 การผลิตสื่อในชุดฝึกอบรมทางไกล

1.1 การผลิตสื่อสิ่งพิมพ์

สื่อสิ่งพิมพ์ในแต่ละรายวิชา ถือเป็นสื่อหลัก คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการผลิตตามขั้นตอนดังนี้

1) จัดประชุมปฏิบัติการคณะนักวิจัยเพื่อนำหลักสูตรมาสู่การผลิตชุดฝึกอบรม โดยในแต่ละรายวิชาคณะผู้วิจัยได้จัดทำสาระสังเขปของเนื้อหาวิชา ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และคำอธิบายรายวิชา (ดังรายละเอียดในบทที่ 5) แล้วแสวงหาผู้รับผิดชอบในการเขียนเนื้อหาแต่ละรายวิชา

2) ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ ขอบเขตเนื้อหาวิชา ขั้นตอนการผลิตแก่ผู้เขียน

3) กลุ่มผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ผลิตเนื้อหาสาระในแต่ละรายวิชา

ดำเนินการจัดทำเนื้อหาให้ครอบคลุมตามประเด็นสาระที่กำหนดไว้

4) จัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ คณะผู้ผลิตสื่อสิ่งพิมพ์

นำเสนอเนื้อหาสาระชุดฝึกอบรมต่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1.2 การผลิตสื่อวีดิทัศน์

สื่อวีดิทัศน์ในแต่ละรายวิชาเป็นสื่อเสริมเพื่อให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจสื่อหลักมากยิ่งขึ้น คณะผู้วิจัยดำเนินการผลิตโดยนำขั้นตอนการสร้างภาพยนตร์มาประยุกต์ใช้ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์เนื้อหาในรายวิชาเพื่อนำไปกำหนดเป็นบทวีดิทัศน์
- 2) จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับบทวีดิทัศน์ในแต่ละตอน
- 3) ดำเนินการผลิตรายการตามรายละเอียดที่กำหนด
- 4) นำเสนอรายการที่ผลิตขึ้นต่อคณะผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
- 5) ปรับปรุงแก้ไขรายการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ลักษณะและรายละเอียดของสื่อการศึกษาในชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น

สื่อในชุดฝึกอบรมทางไกลประกอบด้วยสื่อ 2 ประเภทคือ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นสื่อหลัก และสื่อวีดิทัศน์เป็นสื่อเสริม

1.2.1 ลักษณะและรายละเอียดของสื่อสิ่งพิมพ์

สื่อสิ่งพิมพ์ที่ผลิตมี 5 รายวิชา เนื่องจากสื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก ดังนั้นจึงมีเนื้อหาของวิชานั้น ๆ ครบสมบูรณ์ และในแต่ละรายวิชา กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาประมาณ 30 – 36 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดเนื้อหาสาระในแต่ละรายวิชาดังนี้

- 1) รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน เรียงลำดับได้แก่ หลักการของเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจพอเพียงกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงกับการปฏิบัติงาน
- 2) รายวิชาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน แบ่งเป็นเนื้อหา 5 ตอน เรียงลำดับได้แก่ความปลอดภัยในการทำงานภาคเกษตรกรรม ความปลอดภัยในการทำงานภาคอุตสาหกรรม การปฐมพยาบาลเบื้องต้น จิตวิทยาความปลอดภัย และกฎหมายความปลอดภัย
- 3) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นเนื้อหา 5 ตอน เรียงลำดับได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน นิสัยอุตสาหกรรม หลักและวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 4) รายวิชาสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน แบ่งเป็นเนื้อหา 7 ตอน เรียงลำดับได้แก่ กฎหมายแรงงาน การจ้างแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ เงินทดแทน การประกันสังคม และศาลแรงงาน

5) รายวิชาทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน แบ่งเป็น เนื้อหาออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มทักษะการสื่อสารและกลุ่มการคิดคำนวณ 1) กลุ่มทักษะการสื่อสารมีเนื้อหาประกอบด้วย ทักษะความสามารถด้านภาษา เช่น การฟัง พูด อ่าน เขียน การจับประเด็น การสรุปความ การนำเสนอ การทำรายงาน 2) กลุ่มทักษะความสามารถในการคิดคำนวณ มีเนื้อหาประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ การหาสัดส่วน การหาค่าเฉลี่ย การคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การคิดภาษี การจ่ายข้อมูลที่เป็นตารางและกราฟ

การนำเสนอเนื้อหาของแต่ละรายวิชาผู้เขียนจะแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอน เช่น 3-4 ตอน ในแต่ละตอนจะแบ่งเป็นเรื่องย่อย ๆ อีกหลายเรื่อง เช่น 3-4 เรื่อง และตอนท้ายของแต่ละเรื่องจะเป็นแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมให้ผู้ศึกษาฝึกตอบ ฝึกคิดวิเคราะห์หรือคำนวณ พร้อมทั้งมีแนวตอบให้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบคำตอบของตนได้ด้วย

1.2.2 ลักษณะและรายละเอียดของสื่อวีดิทัศน์

สื่อวีดิทัศน์ในแต่ละรายวิชา ผลิตขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาเนื้อหาในสื่อสิ่งพิมพ์ให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ในแต่ละรายวิชามีสื่อวีดิทัศน์ประมาณ 3 ตอน มีความยาวโดยประมาณ ตอนละ 10 นาที รวม 3 ตอน 30 นาที

1) รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น มีสื่อวีดิทัศน์ 3 ตอน คือ 1) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) การนำหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน 3) การนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

2) รายวิชาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน มีสื่อวีดิทัศน์ 3 ตอน คือ 1) ความปลอดภัยในการทำงานภาคเกษตรกรรมและงานก่อสร้าง 2) ความปลอดภัยในการทำงานภาคอุตสาหกรรม 3) จิตวิทยาความปลอดภัย

3) รายวิชาการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีสื่อวีดิทัศน์ 3 ตอน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน 2) นิสัยอุตสาหกรรม 3) มนุษยสัมพันธ์และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

4) รายวิชาสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน มีสื่อวีดิทัศน์ 3 ตอน คือ 1) กฎหมายแรงงานและการจ้างแรงงาน 2) การคุ้มครองแรงงาน 3) กองทุนเงินทดแทนและประกันสังคม

5) รายวิชาทักษะการสื่อสารและการคำนวณเพื่อการทำงานมีสื่อวีดิทัศน์ 2 ส่วน 1) ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาและ 2) ทักษะการคำนวณ

การนำเสนอเนื้อหาของรายวิชาที่ผลิตส่วนใหญ่จะนำเสนอในรูปแบบของบทละคร มีผู้แสดง มีการจำลองสถานการณ์ให้คล้ายคลึงกับเหตุการณ์จริง เช่น จำลองการดำเนินชีวิตของ

แรงงานในสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อให้บทละครในวิดิทัศน์ช่วยเสริมความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้ศึกษามากยิ่งขึ้น หลังจากศึกษาหลักการ เนื้อหา รายละเอียดในเอกสารแล้ว

1.3 การหาคุณภาพของชุดฝึกอบรมทางไกล

ก่อนจะนำชุดฝึกอบรมทางไกลไปทดลองใช้คณะผู้วิจัยได้หาความตรงของสื่อแต่ละประเภทก่อน

1.3.1 สื่อสิ่งพิมพ์

คณะผู้วิจัยได้หาความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมในการเสนอเนื้อหาของแต่ละรายวิชาโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน จำนวน 25 คน มาประชุมเชิงปฏิบัติการ ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมในการนำเสนอ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน ปรากฏว่า สื่อสิ่งพิมพ์ทุกรายการมีความตรงเชิงเนื้อหา แต่อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขบางรายการเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขสื่อสิ่งพิมพ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.3.2 สื่อวิดิทัศน์

คณะผู้วิจัยดำเนินการ โดยขอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการสอนจากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 3 ท่าน ทำการประเมินคุณภาพของสื่อที่ผลิตขึ้นทั้งด้านเนื้อหา รูปแบบ การนำเสนอ ความเหมาะสมของผู้แสดง ภาพและเสียง เป็นต้น ผลการประเมินปรากฏว่าสื่อวิดิทัศน์ ที่ผลิตขึ้นมาทุกเรื่อง มีความตรงเชิงเนื้อหา และมีความเหมาะสมในการนำเสนอและเทคนิคการผลิต แต่อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบ้างเล็กน้อย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้นที่ผลิตขึ้น คณะผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับแรงงานระดับต้นในสถานประกอบการ 2 แห่ง จำนวน 150 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล ปรากฏดังรายละเอียดที่ได้นำเสนอ เรียงตามลำดับหัวข้อดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น

2.2 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกล สำหรับแรงงานระดับต้น

2.1 การเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นที่ใช้ชุดฝึก อบรมทางไกล

ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นที่ใช้ชุดฝึก
อบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้น ก่อนและหลังการใช้ชุดฝึก จำแนกเป็นรายวิชา ทั้ง 5
รายวิชา โดยใช้การทดสอบค่าที่ปรากฏดังรายละเอียดที่นำเสนอในตารางที่ 93 - 98

ตารางที่ 93 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชาเศรษฐกิจ พอเพียง สำหรับแรงงานระดับต้นใช้คะแนนผลการทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผลสัมฤทธิ์	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	14.40	2.67	-7.88	.000
หลังเรียน	30	19.70	2.62		

จากตารางที่ 93 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นหลังการใช้
ชุดฝึกอบรมทางไกล รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น สูงกว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนก่อนการใช้ชุดฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 94 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชาความ ปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน ใช้คะแนนผลการทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึก อบรมทางไกล

ผลสัมฤทธิ์	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	12.80	2.44	-9.46	.000
หลังเรียน	30	19.60	2.83		

จากตารางที่ 94 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นหลังการใช้
ชุดฝึกอบรมทางไกล รายวิชาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน สูงกว่าคะแนน
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการใช้ชุดฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 95 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชาการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยใช้คะแนนผลการทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผลสัมฤทธิ์	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	12.80	2.44	-9.19	.000
หลังเรียน	30	19.20	2.24		

จากตารางที่ 95 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล รายวิชาการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงกว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 96 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชาสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงานโดยใช้คะแนนผลการทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผลสัมฤทธิ์	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	13.13	2.81	-2.43	.000
หลังเรียน	30	17.86	4.28		

จากตารางที่ 96 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล รายวิชาสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน สูงกว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 97 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชาทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงาน โดยใช้คะแนนผลการทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผลสัมฤทธิ์	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	14.23	2.45	5.88	.000
หลังเรียน	30	17.20	1.76		

จากตารางที่ 97 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล รายวิชาทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงาน สูงกว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 98 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นในรายวิชาทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน โดยใช้คะแนนผลการทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผลสัมฤทธิ์	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	14.40	2.26	-3.55	.001
หลังเรียน	30	15.90	2.28		

จากตารางที่ 98 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นหลังการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล รายวิชาทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน สูงกว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกล ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์ ผลการวิจัยปรากฏว่าแรงงานระดับต้นมีความคิดเห็นต่อสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์ที่ได้ทดลองใช้ในด้านเนื้อหา ด้านการนำเสนอ ด้านกิจกรรมทำเรื่อง และด้านรูปเล่มในภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมากดังรายละเอียดในตารางที่ 99 ถึง 110

2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น

ตารางที่ 99 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์
เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น (n = 30)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านเนื้อหา			
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	3.91	.92	มาก
1.2 เนื้อหามีประโยชน์	4.12	.36	มาก
1.3 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.35	.36	มาก
1.4 ช่วยเพิ่มพูนความรู้	4.52	.74	มากที่สุด
1.5 ความยาวเหมาะสมกับเวลาที่อ่าน	3.78	.82	มาก
1.6 เนื้อหาที่น่าสนใจ	4.25	.88	มาก
1.7 ปริมาณเนื้อหาไม่มากเกินไป	3.54	.91	มาก
รวม	4.06	0.76	มาก
การนำเสนอ			
2.1 มีการจัดเรียงลำดับเนื้อหาได้ต่อเนื่อง	3.65	.52	มาก
2.2 มีตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจง่าย	3.65	.63	มาก
2.3 ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ	3.75	.71	มาก
2.4 ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย	3.62	.84	มาก
2.5 แผนภูมิ/ ตารางที่ปรากฏในเนื้อหาทำให้เข้าใจง่ายขึ้น	3.73	.83	มาก
2.6 มีคำชี้แจงการใช้เอกสารที่เข้าใจง่าย	4.23	.91	มาก
2.7 คำชี้แจงมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้	4.61	.82	มากที่สุด
รวม	3.89	0.85	มาก
3. กิจกรรมท้ายเรื่อง			
3.1 สอดคล้องกับเนื้อหาที่ศึกษา	3.99	.92	มาก
3.2 ช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น	4.65	.81	มากที่สุด
3.3 ช่วยฝึกทักษะการคิด	4.57	.83	มาก
3.4 จำนวนกิจกรรมมีความเหมาะสม	3.97	.67	มาก
3.5 มีความท้าทาย น่าสนใจ	3.87	.84	มาก
3.6 กิจกรรมไม่ยากเกินไป	4.55	.66	มาก
รวม	4.26	0.81	มาก

ตารางที่ 99 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4.รูปเล่ม			มาก
4.1 ขนาดรูปเล่มเหมาะสม	3.64	1.01	
4.2 สีเส้นของเอกสารดึงดูดใจ ชวนอ่าน	3.92	1.01	มาก
4.3 จำนวนหน้าเหมาะสม	3.62	1.12	มาก
4.4 แบบปกน่าสนใจ	2.88	1.08	ปานกลาง
4.5 ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.52	.89	มากที่สุด
4.6 มีการจัดพิมพ์อย่างประณีต	4.55	.74	มากที่สุด
4.7 แผนภูมิที่ปรากฏมีความชัดเจน	3.57	.95	มาก
4.8 รูปภาพชัดเจน เข้าใจง่าย	3.63	.91	มาก
4.9 มีการพิสูจน์อักษรอย่างรอบคอบ	4.37	.98	มาก
รวม	3.85	0.94	มาก

จากตารางที่ 99 พบว่า ผลงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับ
 ผลงานระดับต้น ที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผลงานระดับต้น มีคุณภาพ
 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางเรียง
 ตามลำดับนี้คือ รูปภาพชัดเจน เข้าใจง่าย ขนาดรูปเล่มเหมาะสม จำนวนหน้าเหมาะสม สีเส้นของ
 เอกสารดึงดูดใจชวนอ่าน แบบปกน่าสนใจ

ตารางที่ 100 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อวีดิทัศน์
เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น (n = 30)

รายการประเมิน	ตอนที่ 1			ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย
1. ด้านเนื้อหา									
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.15	.73	มาก	4.52	.77	มาก	4.23	.83	มาก
1.2 เนื้อหาในวีดิทัศน์ช่วยให้เข้าใจ เนื้อหาในเอกสารมากขึ้น	4.24	.63	มาก	4.38	.89	มาก	4.36	.95	มาก
1.3 เนื้อหาเป็นไปตามลำดับ	4.23	.64	มาก	4.62	.67	มากที่สุด	4.69	.87	มากที่สุด
1.4 เนื้อหามีประโยชน์	4.24	.63	มาก	4.57	.47	มาก	4.45	1.10	มาก
1.5 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.22	.57	มาก	4.34	.98	มากที่สุด	4.62	.91	มากที่สุด
1.6 ประเด็นเนื้อหามีความน่าสนใจ	4.51	.64	มาก	4.23	.78	มาก	4.38	1.09	มาก
รวม	4.26	.64	มาก	4.44	.57	มาก	4.48	.84	มาก
2. การนำเสนอ									
2.1 ภาพมีความคมชัด	4.11	.93	มาก	4.49	.58	มาก	4.33	.95	มาก
2.2 เสียงชัดเจน	4.14	.84	มาก	4.35	.64	มาก	4.24	.98	มาก
2.3 รูปแบบของตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.62	.72	มาก	4.32	.96	มาก	4.33	.69	มาก

ตารางที่ 100 (ต่อ)

รายการประเมิน	ตอนที่ 1			ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย
2.4 ขนาดของตัวอักษรอ่านง่าย	4.65	.61	มาก	4.51	.64	มากที่สุด	4.25	.95	มาก
2.5 เลือกผู้แสดงได้เหมาะสมกับเนื้อเรื่อง	4.28	.62	มาก	4.32	.62	มากที่สุด	4.47	.87	มากที่สุด
2.6 บทบาทของผู้แสดงสามารถทำให้เข้าใจเนื้อหาดีขึ้น	4.54	.63	มากที่สุด	4.39	.39	มาก	4.36	.97	มาก
2.7 ความยาวของรายการมีความเหมาะสม	4.29	.84	มาก	4.23	.87	มาก	3.96	.98	มาก
2.8 การดำเนินเรื่องมีความน่าสนใจ	4.32	.87	มาก	4.23	.87	มาก	4.36	.86	มาก
2.9 มีสีสัน สวยงาม	4.43	.82	มาก	3.89	.89	มาก	4.39	.85	มาก
รวม	4.37	.65	มาก	4.30	.76	มาก	4.29	.82	มาก

จากตาราง 100 พบว่า แรงงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้นที่เป็นสื่อวีดิทัศน์รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ตอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตอนที่ 1 ด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดคือความยาวของรายการมีความเหมาะสม บทบาทของผู้แสดงทำให้เข้าใจเนื้อหาดีขึ้น ตอนที่ 2 ด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ เนื้อหาเข้าใจง่าย ขนาดของตัวอักษรอ่านง่าย และเนื้อหาเป็นไปตามลำดับสำหรับตอนที่ 3 ด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ บทบาทของผู้แสดงทำให้เข้าใจเนื้อหาดีขึ้น และผู้แสดงมีความเหมาะสมกับเนื้อเรื่อง

2.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพ
อนามัยในการทำงาน
ตารางที่ 101 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์
เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน (n = 30)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา			
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.43	.87	มาก
1.2 เนื้อหามีประโยชน์	4.13	.95	มาก
1.3 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.26	.67	มาก
1.4 ช่วยเพิ่มพูนความรู้	4.46	.94	มาก
1.5 ความยาวเหมาะสมกับเวลาที่อ่าน	3.13	.99	มาก
1.6 เนื้อหามีความน่าสนใจ	3.42	.82	มาก
1.7 ปริมาณเนื้อหาไม่มากเกินไป	3.65	.77	มาก
รวม	3.92	.85	มาก
การนำเสนอ			
2.1 มีการจัดเรียงลำดับเนื้อหาได้ต่อเนื่อง	3.99	.16	มาก
2.2 มีตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจง่าย	4.23	.71	มาก
2.3 ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ	4.21	.63	มาก
2.4 ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย	4.40	.56	มาก
2.5 แผนภูมิ/ ตารางที่ปรากฏในเนื้อหาทำให้เข้าใจง่ายขึ้น	4.15	.57	มาก
2.6 มีคำชี้แจงการใช้เอกสารที่เข้าใจง่าย	4.21	.55	มาก
2.7 คำชี้แจงมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้	4.32	.14	มาก
รวม	4.21	.75	มาก
3. กิจกรรมท้ายเรื่อง			
3.1 สอดคล้องกับเนื้อหาที่ศึกษา	3.99	.37	มาก
3.2 ช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น	4.15	.62	มาก
3.3 ช่วยฝึกทักษะการคิด	4.23	.25	มาก
3.4 จำนวนกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.15	.28	มาก
3.5 มีความท้าทาย น่าสนใจ	3.96	.92	มาก
3.6 กิจกรรมไม่ยากเกินไป	4.35	.68	มาก

ตารางที่ 101 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
รวม	4.13	.72	มาก
4.รูปเล่ม			
4.1 ขนาดรูปเล่มเหมาะสม	3.96	1.83	มาก
4.2 สีเส้นของเอกสารดึงดูดใจ ชวนอ่าน	3.21	1.01	มาก
4.3 จำนวนหน้าเหมาะสม	3.23	1.73	มาก
4.4 แบบปกน่าสนใจ	3.10	1.06	มาก
4.5 ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.06	.96	มาก
4.6 มีการจัดพิมพ์อย่างประณีต	4.11	.79	มาก
4.7 แผนภูมิที่ปรากฏมีความชัดเจน	3.94	.91	มาก
4.8 รูปภาพชัดเจน เข้าใจง่าย	3.66	1.02	มาก
4.9 มีการพิสูจน์อักษรอย่างรอบคอบ	3.99	1.10	มาก
รวม	3.61	1.15	มาก

จากตารางที่ 101 พบว่า ผลงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับ
 ผลงานระดับต้น ที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์รายวิชาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน มี
 คุณภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 102 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อวีดิทัศน์
ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน (n = 30)

รายการประเมิน	ตอนที่ 1			ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย
1. ด้านเนื้อหา									
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.16	.42	มาก	4.14	.96	มาก	4.15	1.05	มาก
1.2 เนื้อหาในวีดิทัศน์ช่วยให้เข้าใจ เนื้อหาในเอกสาร	4.23	.36	มาก	4.15	.64	มาก	4.24	1.45	มาก
1.3 เนื้อหาเป็นไปตามลำดับ	4.21	.95	มาก	4.25	.39	มาก	4.26	1.97	มาก
1.4 เนื้อหามีประโยชน์	4.70	.40	มากที่สุด	4.26	.41	มาก	4.61	1.35	มาก
1.5 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.71	.33	มากที่สุด	4.29	.42	มาก	4.15	.98	มาก
1.6 ประเด็นเนื้อหาที่น่าสนใจ	4.45	.55	มาก	4.65	.59	มากที่สุด	4.24	.98	มาก
รวม	4.58	.64	มากที่สุด	4.29	.54	มาก	4.27	.61	มาก
2. การนำเสนอ									
2.1 ภาพมีความคมชัด	4.33	.81	มาก	4.12	1.72	มาก	4.30	.82	มาก
2.2 เสียงชัดเจน	4.30	.88	มาก	4.15	1.36	มาก	4.15	.56	มาก
2.3 รูปแบบของตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.26	1.21	มาก	4.23	1.92	มาก	4.20	.45	มาก
2.4 ขนาดของตัวอักษรอ่านง่าย	4.40	1.89	มาก	4.32	1.68	มาก	4.45	.65	มาก
2.5 ผู้แสดงมีความเหมาะสมกับเนื้อ เรื่อง	4.43	1.67	มาก	4.31	1.75	มาก	4.41	.35	มาก

ตารางที่ 102 (ต่อ)

รายการประเมิน	ตอนที่ 1			ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย
2.6 บทบาทของผู้แสดงสามารถทำให้เข้าใจเนื้อหาดีขึ้น	4.36	1.71	มาก	4.29	1.73	มาก	4.41	.48	มาก
2.7 ความยาวของรายการมีความเหมาะสม	4.40	1.67	มาก	4.65	1.67	มาก	4.32	.69	มาก
2.8 การดำเนินเรื่องมีความน่าสนใจ	4.33	1.75	มาก	4.27	1.68	มาก	4.00	.67	มาก
2.9 มีสีสัน สวยงาม	4.45	.44	มาก	4.36	.89	มาก	4.19	.89	มาก
รวม	4.36	375	มาก	4.30	.65	มาก	4.27	.98	มาก

จากตาราง 83 พบว่า แรงงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้นที่เป็นสื่อวีดิทัศน์รายวิชาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตอน

2.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์เรื่องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
ตารางที่ 103 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์เรื่องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (n = 30)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา			
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.12	1.02	มาก
1.2 เนื้อหามีประโยชน์	4.41	1.06	มาก
1.3 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.13	1.09	มาก
1.4 ช่วยเพิ่มพูนความรู้	4.15	1.29	มาก
1.5 ความยาวเหมาะสมกับเวลาที่อ่าน	4.18	.98	มาก
1.6 เนื้อหาที่น่าสนใจ	4.22	.98	มาก

ตารางที่ 103 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.7 ปริมาณเนื้อหาไม่มากเกินไป	4.13	.93	มาก
รวม	4.19	0.95	มาก
การนำเสนอ			
2.1 การจัดเรียงลำดับเนื้อหาได้ต่อเนื่อง	4.32	.65	มาก
2.2 มีตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจง่าย	4.18	.69	มาก
2.3 ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ	4.17	.98	มาก
2.4 ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย	4.37	.75	มาก
2.5 แผนภูมิ/ ตารางที่ปรากฏในเนื้อหาทำให้เข้าใจง่ายขึ้น	3.71	.63	มาก
2.6 มีคำชี้แจงการใช้เอกสารที่เข้าใจง่าย	4.11	.97	มาก
2.7 คำชี้แจงมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้	4.32	1.21	มาก
รวม	4.16	0.81	มาก
3. กิจกรรมท้ายเรื่อง			
3.1 สอดคล้องกับเนื้อหาที่ศึกษา	4.18	.92	มาก
3.2 ช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น	4.25	.80	มาก
3.3 ช่วยฝึกทักษะการคิด	4.32	.81	มาก
3.4 จำนวนกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.27	.63	มาก
3.5 มีความท้าทาย น่าสนใจ	4.17	.82	มาก
3.6 กิจกรรมไม่ยากเกินไป	3.99	.68	มาก
รวม	4.19	0.79	มาก
4. รูปเล่ม			
4.1 ขนาดรูปเล่มเหมาะสม	3.64	1.01	
4.2 สีสันของเอกสารดึงดูดใจ ชวนอ่าน	3.92	1.01	มาก
4.3 จำนวนหน้าเหมาะสม	3.62	1.12	มาก
4.4 แบบปกน่าสนใจ	2.88	1.08	ปานกลาง
4.5 ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.52	.89	มาก
4.6 มีการจัดพิมพ์อย่างประณีต	4.55	.74	มาก
4.7 แผนภูมิที่ปรากฏมีความชัดเจน	3.57	.95	มาก

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4.8 รูปภาพชัดเจน เข้าใจง่าย	3.63	.91	มาก

ตารางที่ 103 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4.9 มีการพิสูจน์อักษรอย่างรอบคอบ	4.27	.94	มาก
รวม	4.19	0.92	มาก

จากตาราง 103 พบว่า แรงงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้นที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์รายวิชาพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีคุณภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามิด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางคือ รูปภาพชัดเจนสีสันทนของเอกสารดึงดูดใจชวนอ่าน

ตารางที่ 104 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อวีดิทัศน์ เรื่อง การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (n = 30)

รายการประเมิน	ตอนที่ 1			ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา									
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.23	.70	มาก	4.23	.68	มาก	4.12	.82	มาก
1.2 เนื้อหาในวีดิทัศน์ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาในเอกสาร	4.13	.79	มาก	4.23	.95	มาก	4.13	.98	มาก
1.3 เนื้อหาเป็นไปตามลำดับ	4.20	.87	มาก	4.24	.88	มาก	4.11	.88	มาก
1.4 เนื้อหา มีประโยชน์	4.21	.79	มาก	4.23	.68	มาก	4.12	.95	มาก
1.5 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.20	.87	มาก	4.33	.95	มาก	4.19	.93	มาก

ตารางที่ 104 (ต่อ)

รายการประเมิน	ตอนที่ 1			ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย
1.6 ประเด็นเนื้อหาที่มีความน่าสนใจ	4.15	.79	มาก	4.20	.88	มาก	4.12	.98	มาก
รวม	4.16	.98	มาก	4.24	.67	มาก	4.13	.80	มาก
2. การนำเสนอ									
2.1 ภาพมีความคมชัด	4.19	.70	มาก	4.15	.82	มาก	4.13	.99	มาก
2.2 เสียงชัดเจน	4.13	.82	มาก	4.31	.93	มาก	4.21	1.02	มาก
2.3 รูปแบบของตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.18	.71	มาก	4.25	.92	มาก	4.31	1.08	มาก
2.4 ขนาดของตัวอักษรอ่านง่าย	4.12	.63	มาก	4.43	.75	มาก	4.22	1.16	มาก
2.5 ผู้แสดงมีความเหมาะสมกับเนื้อ เรื่อง	4.10	.69	มาก	4.30	.82	มาก	4.48	.88	มาก
2.6 บทบาทของผู้แสดงสามารถทำ ให้เข้าใจเนื้อหาดีขึ้น	4.21	.79	มาก	4.32	.49	มาก	4.27	.93	มาก
2.7 ความยาวของรายการมีความ เหมาะสม	4.21	.73	มาก	4.20	.98	มาก	3.91	.92	มาก
2.8 การดำเนินเรื่องมีความน่าสนใจ	4.30	.85	มาก	4.21	.98	มาก	4.31	.95	มาก
2.9 มีสีสัน สวยงาม	4.41	.93	มาก	3.19	.99	มาก	4.32	.96	มาก
รวม	4.20	.75	มาก	4.15	.74	มาก	4.24	.93	มาก

จากตาราง 104 พบว่า แรงงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับ
แรงงานระดับต้นที่เป็นสื่อวีดิทัศน์รายวิชาการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตอน

2.2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์เรื่องสิทธิและหน้าที่ของแรงงาน
และสวัสดิการแรงงาน

ตารางที่ 105 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์
เรื่องสิทธิและหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน (n = 30)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา			
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	3.94	.81	มาก
1.2 เนื้อหามีประโยชน์	4.14	.52	มาก
1.3 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.36	.45	มาก
1.4 ช่วยเพิ่มพูนความรู้	4.56	.52	มาก
1.5 ความยาวเหมาะสมกับเวลาที่อ่าน	3.80	.61	มาก
1.6 เนื้อหามีความน่าสนใจ	4.10	.89	มาก
1.7 ปริมาณเนื้อหาไม่มากเกินไป	3.45	1.10	มาก
รวม	4.05	0.85	มาก
การนำเสนอ			
2.1 การจัดเรียงลำดับเนื้อหาได้ต่อเนื่อง	3.96	.64	มาก
2.2 มีตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจง่าย	3.95	.66	มาก
2.3 ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ	3.76	.82	มาก
2.4 ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย	3.67	.83	มาก
2.5 แผนภูมิ/ ตารางที่ปรากฏในเนื้อหาทำให้เข้าใจง่ายขึ้น	3.74	.88	มาก
2.6 มีคำชี้แจงการใช้เอกสารที่เข้าใจง่าย	4.03	.96	มาก
2.7 คำชี้แจงมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้	4.69	.84	มาก
รวม	3.97	0.94	มาก
3. กิจกรรมท้ายเรื่อง			
3.1 สอดคล้องกับเนื้อหาที่ศึกษา	3.89	.67	มาก
3.2 ช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น	4.15	.73	มาก
3.3 ช่วยฝึกทักษะการคิด	4.51	.82	มาก
3.4 จำนวนกิจกรรมมีความเหมาะสม	3.87	.72	มาก
3.5 มีความท้าทาย น่าสนใจ	3.69	.95	มาก

ตารางที่ 105 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3.6 กิจกรรมไม่ยากเกินไป	4.45	.67	มาก
รวม	4.09	0.64	มาก
4.รูปล่ม			
4.1 ขนาดรูปล่มเหมาะสม	3.34	1.06	ปานกลาง
4.2 สีสันของเอกสารดึงดูดใจ ชวนอ่าน	3.02	1.05	ปานกลาง
4.3 จำนวนหน้าเหมาะสม	3.22	.94	ปานกลาง
4.4 แบบปกน่าสนใจ	2.85	.89	ปานกลาง
4.5 ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.12	.87	มาก
4.6 มีการจัดพิมพ์อย่างประณีต	4.25	.63	มาก
4.7 แผนภูมิที่ปรากฏมีความชัดเจน	3.79	.89	มาก
4.8 รูปภาพชัดเจน เข้าใจง่าย	3.46	.93	ปานกลาง
4.9 มีการพิสูจน์อักษรอย่างรอบคอบ	4.23	.80	มาก
รวม	3.58	0.87	มาก

จากตาราง 105 พบว่า ผลงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับ ผลงานระดับต้นที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์รายวิชาสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายเบื้องต้น มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ รูปภาพชัดเจน เข้าใจง่าย ขนาดรูปล่มเหมาะสม จำนวนหน้าเหมาะสม สีสันของเอกสารดึงดูดใจชวนอ่าน แบบปกน่าสนใจ

ตารางที่ 106 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อวีดิทัศน์ เรื่อง สิทธิและหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการ (n = 30)

รายการประเมิน	ตอนที่ 1			ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา									
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.13	.84	มาก	4.50	.66	มาก	4.12	.72	มาก

ตารางที่ 106 (ต่อ)

รายการประเมิน	ตอนที่ 1			ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย	\bar{X}	S.D	ความ หมาย
1.2 เนื้อหาในวิดีโอทัศน์ช่วยให้เข้าใจ เนื้อหาในเอกสาร	4.25	.52	มาก	4.29	.77	มาก	4.25	.85	มาก
1.3 เนื้อหาเป็นไปตามลำดับ	4.22	.61	มาก	4.50	.56	มาก	3.92	.87	มาก
1.4 เนื้อหามีประโยชน์	4.16	.52	มาก	4.46	.38	มาก	4.15	1.14	มาก
1.5 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.23	.46	มาก	.46	.99	มาก	4.63	.98	มาก
1.6 ประเด็นเนื้อหามีความน่าสนใจ	4.12	.45	มาก	4.34	.67	มาก	3.98	.94	มาก
รวม	4.17	.64	มาก	4.39	.57	มาก	4.25	.84	มาก
2. การนำเสนอ									
2.1 ภาพมีความคมชัด	4.10	.86	มาก	4.49	.68	มาก	4.12	1.12	มาก
2.2 เสียงชัดเจน	4.48	.75	มาก	4.35	.55	มาก	4.13	1.08	มาก
2.3 รูปแบบของตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.45	.71	มาก	4.32	.27	มาก	4.12	1.05	มาก
2.4 ขนาดของตัวอักษรอ่านง่าย	4.57	.65	มาก	4.51	.46	มาก	4.54	1.07	มาก
2.5 ผู้แสดงมีความเหมาะสมกับเนื้อ เรื่อง	4.39	.61	มาก	4.32	.65	มาก	4.39	1.28	มาก
2.6 บทบาทของผู้แสดงสามารถทำ ให้เข้าใจเนื้อหาดีขึ้น	4.54	.72	มาก	4.39	.54	มาก	4.56	1.21	มาก
2.7 ความยาวของรายการมีความ เหมาะสม	4.59	.73	มาก	4.34	.67	มาก	4.49	.98	มาก

ตารางที่ 106 (ต่อ)

รายการประเมิน	ตอนที่ 1			ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย
2.8 การดำเนินเรื่องมีความน่าสนใจ	4.45	.77	มาก	4.32	.78	มาก	4.32	1.12	มาก
2.9 มีสีสัน สวยงาม	4.51	.87	มาก	4.91	.83	มาก	4.39	.85	มาก
รวม	4.45	.65	มาก	4.65	.76	มาก	4.34	.82	มาก

จากตาราง 106 พบว่า แรงงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้นที่เป็นสื่อวีดิทัศน์รายวิชาสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายเบื้องต้นมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตอนที่ 1 ด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความยาวของรายการมีความเหมาะสม บทบาทของผู้แสดงทำให้เข้าใจเนื้อหาดีขึ้น ตอนที่ 2 ด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ ขนาดของตัวอักษรอ่านง่าย สำหรับตอนที่ 3 ด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ บทบาทของผู้แสดงทำให้เข้าใจเนื้อหาดีขึ้น และผู้แสดงมีความเหมาะสมกับเนื้อเรื่อง

2.2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์เรื่องทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงาน

ตารางที่ 107 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์เรื่องทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงาน (n = 30)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา			
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.35	.73	มาก
1.2 เนื้อหามีประโยชน์	4.10	.50	มาก
1.3 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.31	.60	มาก
1.4 ช่วยเพิ่มพูนความรู้	4.44	.62	มาก
1.5 ความยาวเหมาะสมกับเวลาที่อ่าน	3.91	.73	มาก
1.6 เนื้อหาที่น่าสนใจ	4.32	.80	มาก

ตารางที่ 107 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.7 ปริมาณเนื้อหาไม่มากเกินไป	3.98	.39	มาก
รวม	4.20	.20	มาก
การนำเสนอ			
2.1 การจัดเรียงลำดับเนื้อหาได้ต่อเนื่อง	3.46	.77	มาก
2.2 มีตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจง่าย	3.96	.82	มาก
2.3 ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ	4.10	.78	มาก
2.4 ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย	3.95	.76	มาก
2.5 แผนภูมิ/ ตารางที่ปรากฏในเนื้อหาทำให้เข้าใจง่ายขึ้น	3.61	.80	มาก
2.6 มีคำชี้แจงการใช้เอกสารที่เข้าใจง่าย	4.16	.74	มาก
2.7 คำชี้แจงมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้	4.50	.66	มาก
รวม	3.78	.82	มาก
3. กิจกรรมท้ายเรื่อง			
3.1 สอดคล้องกับเนื้อหาที่ศึกษา	4.01	.66	มาก
3.2 ช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น	4.25	.72	มาก
3.3 ช่วยฝึกทักษะการคิด	4.15	.88	มาก
3.4 จำนวนกิจกรรมมีความเหมาะสม	3.89	.79	มาก
3.5 มีความท้าทาย น่าสนใจ	4.12	.80	มาก
3.6 กิจกรรมไม่ยากเกินไป	4.32	.72	มาก
รวม	4.12	.65	มาก
4. รูปเล่ม			
4.1 ขนาดรูปเล่มเหมาะสม	3.59	1.23	มาก
4.2 สีเส้นของเอกสารดึงดูดใจ ชวนอ่าน	3.66	1.12	มาก
4.3 จำนวนหน้าเหมาะสม	3.90	.79	มาก
4.4 แบบปกน่าสนใจ	3.20	.66	มาก
4.5 ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.19	.67	มาก
4.6 มีการจัดพิมพ์อย่างประณีต	4.16	.65	มาก
4.7 แผนภูมิที่ปรากฏมีความชัดเจน	3.89	.81	มาก
4.8 รูปภาพชัดเจน เข้าใจง่าย	3.88	1.32	มาก

ตารางที่ 107 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4.9 มีการพิสูจน์อักษรอย่างรอบคอบ	4.10	.76	มาก
รวม	3.84	.96	มาก

จากตาราง 107 พบว่า แรงงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้นที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์รายวิชาทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานมีคุณภาพโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 108 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อวีดิทัศน์ เรื่องทักษะการสื่อสาร (n = 30)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา			
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.39	.71	มาก
1.2 เนื้อหาในวีดิทัศน์ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาในเอกสาร	4.26	.59	มาก
1.3 เนื้อหาเป็นไปตามลำดับ	4.23	.69	มาก
1.4 เนื้อหามีประโยชน์	4.51	.50	มาก
1.5 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.10	.56	มาก
1.6 ประเด็นเนื้อหามีความน่าสนใจ	4.46	.58	มาก
รวม	4.32	.96	มาก
การนำเสนอ			
2.1 ภาพมีความคมชัด	4.40	.81	มาก
2.2 เสียงชัดเจน	4.46	.70	มาก
2.3 รูปแบบของตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.46	.77	มาก
2.4 ขนาดของตัวอักษรอ่านง่าย	4.40	.69	มาก
2.5 การดำเนินเรื่องมีความน่าสนใจ	3.92	.69	มาก
2.6 มีสีสัน สวยงาม	3.12	.84	มาก
รวม	4.12	.65	มาก

จากตาราง 108 พบว่าแรงงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับ
แรงงานระดับต้นที่เป็นสื่อวีดิทัศน์รายวิชาทักษะเพื่อการสื่อสาร มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก
และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ

2.2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์เรื่องทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน

ตารางที่ 109 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์
เรื่องทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน (n = 30)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา			
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.23	.62	มาก
1.2 เนื้อหามีประโยชน์	4.25	.55	มาก
1.3 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.11	.63	มาก
1.4 ช่วยเพิ่มพูนความรู้	4.52	.64	มากที่สุด
1.5 ความยาวเหมาะสมกับเวลาที่อ่าน	3.91	.70	มาก
1.6 เนื้อหามีความน่าสนใจ	4.16	.98	มาก
1.7 ปริมาณเนื้อหาไม่มากเกินไป	3.95	.92	มาก
รวม	4.16	.85	มาก
การนำเสนอ			
2.1 การจัดเรียงลำดับเนื้อหาได้ต่อเนื่อง	3.96	.67	มาก
2.2 มีตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจง่าย	3.91	.80	มาก
2.3 ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ	4.13	.67	มาก
2.4 ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย	3.98	.57	มาก
2.5 แผนภูมิ/ ตารางที่ปรากฏในเนื้อหาทำให้เข้าใจง่ายขึ้น	3.69	.86	มาก
2.6 มีคำชี้แจงการใช้เอกสารที่เข้าใจง่าย	4.12	.37	มาก
2.7 คำชี้แจงมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้	4.23	.66	มาก
รวม	4.00	.93	มาก

ตารางที่ 109 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3. กิจกรรมท้ายเรื่อง			
3.1 สอดคล้องกับเนื้อหาที่ศึกษา	4.13	.63	มาก
3.2 ช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น	4.22	.71	มาก
3.3 ช่วยฝึกทักษะการคิด	4.14	.85	มาก
3.4 จำนวนกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.50	.78	มาก
3.5 มีความท้าทาย น่าสนใจ	4.18	.82	มาก
3.6 กิจกรรมไม่ยากเกินไป	4.13	.71	มาก
รวม	4.21	.69	มาก
4. รูปเล่ม			
4.1 ขนาดรูปเล่มเหมาะสม	3.52	.69	มาก
4.2 สีเส้นของเอกสารดึงดูดใจ ชวนอ่าน	3.16	.94	ปานกลาง
4.3 จำนวนหน้าเหมาะสม	3.50	.89	มาก
4.4 แบบปกน่าสนใจ	3.96	.82	มาก
4.5 ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.15	.73	มาก
4.6 มีการจัดพิมพ์อย่างประณีต	4.16	.68	มาก
4.7 แผนภูมิที่ปรากฏมีความชัดเจน	3.60	.89	มาก
4.8 รูปภาพชัดเจน เข้าใจง่าย	3.65	.95	มาก
4.9 มีการพิสูจน์อักษรอย่างรอบคอบ	4.21	.73	มาก
รวม	.83	.65	มาก

จากตาราง 109 พบว่า รายงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับ รายงานระดับต้นที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์รายวิชาทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าช่วยเพิ่มพูนความรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสีเส้นของเอกสารดึงดูดใจชวนอ่านอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 110 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่เป็นสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน (n = 30)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา			
1.1 เนื้อหาเข้าใจง่าย	4.32	.67	มาก
1.2 เนื้อหาในวิดีโอที่สนช่วยให้เข้าใจเนื้อหาในเอกสาร	4.31	.51	มาก
1.3 เนื้อหาเป็นไปตามลำดับ	4.36	.60	มาก
1.4 เนื้อหามีประโยชน์	4.50	.61	มาก
1.5 นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.32	.58	มาก
1.6 ประเด็นเนื้อหามีความน่าสนใจ	4.21	.62	มาก
รวม	4.33	.65	มาก
การนำเสนอ			
2.1 ภาพมีความคมชัด	4.14	.80	มาก
2.2 เสียงชัดเจน	4.41	.71	มาก
2.3 รูปแบบของตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.16	.72	มาก
2.4 ขนาดของตัวอักษรอ่านง่าย	4.42	.60	มาก
2.5 การดำเนินเรื่องมีความน่าสนใจ	4.32	.33	มาก
2.6 มีสีสัน สวยงาม	4.35	.36	มาก
รวม	4.38	.86	มาก

จากตาราง 110 พบว่า แรงงานระดับต้น มีความคิดเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับแรงงานระดับต้นที่เป็นสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน รายทักษะการคิดคำนวณเพื่อการทำงานมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ

บทที่ 6

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โครงการวิจัยและพัฒนาแรงงานด้วยระบบการศึกษาทางไกล โดยเน้นกลุ่มแรงงานระดับต้นนั้น มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้คือ

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
2. เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
4. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น
5. เพื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลที่พัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งมีกระบวนการวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

รายละเอียดของการวิจัยในแต่ละระยะสรุปได้ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

ประชากรสำหรับการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย 1) แรงงานระดับต้นในสถานประกอบการต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานประกอบการ และ 3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยเริ่มจากเลือกจังหวัดที่มีสถานประกอบการอยู่เป็นจำนวนมากแบบเจาะจงภาคละ 2 จังหวัด ทั่วประเทศได้ 10 จังหวัด แต่ละจังหวัดเลือกสถานประกอบการ 2 แห่ง ดังนั้น 10 จังหวัดได้สถานประกอบการรวม 20 แห่ง ในสถานประกอบการแต่ละแห่งสุ่มอย่างง่าย แรงงานระดับต้น 50 คน รวมกลุ่มตัวอย่างแรงงานทั้งประเทศได้ 1,000 คน นอกจากนั้นในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยขอผู้บริหารและหัวหน้างานแต่ละ 5 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวม 20 แห่งได้ 100 คน สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละจังหวัดผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5 แห่ง และขอผู้แทนแต่ละ 2 คนเป็นกลุ่ม

ตัวอย่าง เพราะฉะนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจังหวัดละ 10 คน 10 จังหวัดทั่วประเทศได้ 100 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสำหรับแรงงานระดับต้น แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ และแบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเหล่านี้ได้มีการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปทดลองใช้ก่อนใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการจัดลำดับ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะของแรงงานระดับต้น

2.1 การพัฒนาหลักสูตร

คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นร่างขอบเขตของเนื้อหา และจัดทำร่างหลักสูตรสำหรับพัฒนาแรงงานระดับต้น จากนั้นเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาแรงงาน และด้านการพัฒนาหลักสูตร เข้าร่วมสัมมนาเพื่อวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะต่อร่างหลักสูตร หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล

คณะผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิในการเลือกรายวิชา 5 วิชา จากทั้งหมด 8 วิชา โดยเลือกวิชาที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาแรงงานและเนื้อหาของรายวิชาเหล่านี้หาได้ยากในห้องตลาด หรือจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาผลิตเป็นชุดฝึกอบรมทางไกล ชุดฝึกอบรมสำหรับแต่ละรายวิชาประกอบด้วยสื่อ 2 ชนิด คือสื่อสิ่งพิมพ์ 1 เล่ม และสื่อวีดิทัศน์ที่มีความยาวประมาณ 30 นาที ผู้วิจัยได้จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาในรายวิชานั้น ๆ เป็นผู้เขียนสื่อสิ่งพิมพ์ และให้ผู้เขียนเนื้อหาประสานกับผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อผลิตวีดิทัศน์ และมีการประเมินสื่อทั้ง 2 ชนิดและปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง

การวิจัยระยะที่ 3

การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

คณะผู้วิจัยได้นำชุดฝึกอบรมทางไกลไปทดลองใช้กับแรงงานระดับต้นใน 2 สถานประกอบการ จำนวน 150 คน โดยแบ่งแรงงานออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 30 คน แต่ละกลุ่มจะทดลองใช้ชุดฝึกอบรมแต่ละรายวิชา เช่น กลุ่ม 1 ทดลองใช้รายวิชาที่ 1 แรงงานแต่ละกลุ่มจะได้รับการทดสอบความรู้ในรายวิชาที่จะศึกษาก่อนศึกษารายวิชานั้น ๆ จากนั้นทำการศึกษารายวิชานั้น โดยอ่านสื่อสิ่งพิมพ์ให้เวลาประมาณ 1 เดือน จากนั้นแรงงานแต่ละกลุ่มได้รับชมรายการวีดิทัศน์ประจำ

วิชา ซึ่งมีความยาวประมาณ 30 นาที หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการทดสอบความรู้หลังเรียนกับแรงงาน รวมทั้งใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของแรงงานที่มีต่อรายละเอียดของสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์ ในชุดฝึกอบรมที่แรงงานได้ศึกษา

ผลการทดสอบความรู้ก่อนและหลังศึกษาทำการเปรียบเทียบโดยค่า t-test และความคิดเห็นของแรงงานต่อสื่อทั้ง 2 ชนิดในชุดฝึกอบรม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ การจัดลำดับ และการสรุปประเด็นเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นตามความคิดเห็นของแรงงานระดับต้น ผู้บริหารสถานประกอบการและเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) แรงงานระดับต้น แรงงานระดับต้นไม่มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้เท่าใดนัก สาเหตุที่แรงงานตอบมากที่สุดคือ เวลาทำงานไม่เอื้ออำนวย (74.0%) รองลงมาคือภาระครอบครัว (20%) หลักสูตรที่เคยได้รับการอบรมบ้าง คือ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแรงงานเห็นว่า นำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานได้ในระดับมาก

2) ผู้บริหารสถานประกอบการ ระบุว่าเมื่อเริ่มเข้าทำงานแรงงานระดับต้นมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง เกี่ยวกับสภาพการฝึกอบรมที่สถานประกอบการจัด ผู้บริหารระบุว่าได้มีการจัดฝึกอบรมภายในให้แก่แรงงานมากกว่าส่งไปอบรมภายนอก เนื้อหาที่จัดฝึกอบรมให้มากที่สุด (75%) คือความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และการดูแลสุขภาพในการทำงาน (63.6% เท่ากัน) โดยในแต่ละปีจะมีการฝึกอบรมประมาณ 1 ถึง 3 ครั้ง หรือโดยเฉลี่ยประมาณ 10 ชั่วโมง โดยสถานประกอบการรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายเอง ปัญหาที่พบเกี่ยวกับแรงงานก็คือแรงงานเข้าออกงานบ่อย

3) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการจัดให้บริการความรู้และทักษะแก่แรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ระบุว่าให้บริการความรู้ทั้งวิชาสามัญ และวิชาชีพโดยเปิดบริการทั้งแรงงานระดับต้น แรงงานกึ่งฝีมือ เยาวชนและบุคคลทั่วไป วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมมากที่สุดคือ การบรรยายประกอบการปฏิบัติ ส่วนใหญ่จัดในลักษณะของการฝึกอบรมระยะสั้น สถานที่อบรมมีทั้งมาจัดในสถานประกอบการและที่ตั้งของหน่วยงาน ปัญหาที่พบในการจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงาน ปัญหามากที่สุดคือการหาวิธีฝึกอบรมที่เหมาะสม รองลงมาคือการขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ตามลำดับ ปัญหาในส่วนของตัวแรงงานเองคือ แรงงานมีพื้นฐานความรู้น้อย ช่วงเวลาอบรมไม่ตรงกับเวลาว่าง และแรงงานมีพื้นฐานความรู้ต่างกันมาก ปัญหาในส่วนของสถานประกอบการคือสถานประกอบการไม่มีช่วงเวลาให้ และสถานประกอบการไม่สนับสนุนให้แรงงานเข้ารับการอบรมตามลำดับ

2. ความต้องการการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้นตามความคิดเห็นของ แรงงานระดับต้น ผู้บริหารสถานประกอบการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) **แรงงานระดับต้น** แรงงานระดับต้นส่วนใหญ่ระบุว่าต้องการเพิ่มพูนความรู้ในระดับมาก (43.9%) และรองลงมา (39.1%) ระบุระดับมากที่สุดมีเพียง 16.2% ระบุว่าต้องการระดับปานกลาง จุดประสงค์ที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้คือต้องการได้รับค่าจ้างเพิ่มมากที่สุด (43.8%) รองลงมาคือเพื่อนำไปศึกษาต่อ (18.5%) และเปลี่ยนงานใหม่ (13.4%) สาขาวิชาที่ต้องการได้รับความรู้เพิ่มเติมมากที่สุดคือ คหกรรมศาสตร์ (49.9%) คอมพิวเตอร์ (44.3%) ภาษา (31.2%) และช่างอุตสาหกรรม (30.8%) ตามลำดับ ส่วนความรู้และทักษะที่แรงงานคิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพมากที่สุดคือ ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน (48%) รองลงมาคือการพัฒนาตนให้ก้าวหน้าในงาน (44.7%) และความรู้และทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่จะต้องปฏิบัติในสถานประกอบการ (40.1%) ส่วนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่แรงงานต้องการมากที่สุดคือการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (81.6%) วิธีการที่แรงงานต้องการรับความรู้มากที่สุดคือการเรียนด้วยตนเองจากสื่อผนวกกับการสอนจากครู (37.4%) กรณีที่จะรับความรู้จากสื่อ สื่อที่ต้องการมากที่สุดคือการผสมผสานหลาย ๆ สื่อ (47.6%) รองลงมาคือโทรทัศน์ VCD และสิ่งพิมพ์ตามลำดับ สถานที่ที่แรงงานต้องการเรียนรู้มากที่สุดคือในสถานประกอบการ (41.4%) ช่วงเวลาที่แรงงานสะดวกในการศึกษามากที่สุดคือ วันหยุดสุดสัปดาห์ (44.9%) และช่วงเย็นหลังเลิกงาน (24.2%) สิ่งที่แรงงานต้องการให้สถานประกอบการสนับสนุนมากที่สุดคือไม่ปิดกั้นโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ (66.5%) รองลงมาคือยืดหยุ่นเวลาทำงานให้ (49.0%) กิจกรรมที่สถานประกอบการควรจัดเสริมให้แก่แรงงานคือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราว (47.7%) รองลงมาคือจัดมุมอ่านหนังสือหรือมุมข่าวสารข้อมูล (45.9%) และจัดห้องสมุดหรือศูนย์ข่าวสาร (45.4%) ตามลำดับ

2) **ผู้บริหารสถานประกอบการ** ผู้บริหารสถานประกอบการระบุเหตุผลที่ต้องการให้แรงงานเพิ่มพูนความรู้คือ เพื่อให้มีความรู้และทักษะตรงกับสาขาอาชีพที่ปฏิบัติมากที่สุด (84.7%) รองลงมาคือเพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น (80.5%) กลุ่มแรงงานที่สถานประกอบการต้องการพัฒนามากที่สุดคือแรงงานระดับต้นหรือแรงงานทั่วไป (50.6%) ความรู้ในวิชาชีพเฉพาะที่แรงงานระดับต้นควรได้รับเพิ่มเติมมากที่สุดคือ ช่างอุตสาหกรรม (57.1 %) คอมพิวเตอร์ (44.2 %) ภาษา (39.0%) คหกรรมและพาณิชยกรรมตามลำดับ ส่วนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพที่แรงงานระดับต้นต้องการที่สุดคือ ความปลอดภัยในการทำงาน (71.4%) รองลงมาคือ การดูแลสุขภาพในการทำงาน (62.3%) ความรู้พื้นฐานและทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพ (61.0%) และการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย (59.7%) มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในงานตามลำดับ ส่วนความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้บริหารเห็นว่าควรเป็นเรื่องการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงมากที่สุด (83.1%) ส่วนวิธีการฝึกอบรมแรงงานระดับต้นนั้น ผู้บริหารแนะนำให้เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถาน

ประกอบการมากที่สุด (81.4%) รองลงมาคือบรรยายประกอบการฝึกปฏิบัติ (70.1%) แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ประสบผลสำเร็จและเรียนรู้จากสื่อที่หลากหลาย ตามลำดับ กรณีถ้าจะเรียนรู้จากสื่อ ผู้บริหารเสนอให้ใช้สื่อที่หลากหลายประเภทมากที่สุด (42.9%) หากเป็นการฝึกอบรมควรใช้เวลา 2-3 วัน มากที่สุด และควรใช้สถานที่ในสถานประกอบการ

3) **เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระบุว่ากลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือผู้ที่จบ ม.3 หรือ ม.6 และไม่ได้ศึกษาต่อ รองลงมาคือแรงงานทั่วไปหรือแรงงานระดับต้น แรงงานกึ่งฝีมือและบุคคลทั่วไปตามลำดับ เนื้อหาความรู้ที่ควรพัฒนาแรงงานมากที่สุดคือการทำงานในตลาดแรงงาน (65.1%) รองลงมาคือความรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ (23.3%) ส่วนวิธีพัฒนาความรู้ ควรใช้วิธีศึกษาจากสื่อด้วยตนเองมากที่สุด (58.1%) รองลงมาคือสอนแบบชั้นเรียน (25.6%) ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการให้ความรู้แก่แรงงานคือช่วงเย็นหลังเลิกงาน (51.2%) และวันหยุดสุดสัปดาห์ (30.2%) ความร่วมมือที่สถานประกอบการควรให้คือยืดหยุ่นเวลาทำงานให้ผู้เข้ารับการอบรม (53.5%) สนับสนุนงบประมาณ (20.9%) และสนับสนุนให้แรงงานเข้ารับฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (11.6%)

3. สรุปผลการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นและความต้องการกลุ่มตัวอย่างแรงงานระดับต้น ผู้บริหารสถานประกอบการและเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ร่วมกับเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นหลักสูตร ตามกระบวนการของการพัฒนาหลักสูตร และมีการสัมมนาเพื่อขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลปรากฏว่าได้หลักสูตร การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ขอบเขตเนื้อหาหลักสูตร และรายละเอียดของแต่ละรายวิชา ซึ่งประกอบด้วยชื่อวิชา วัตถุประสงค์ คำอธิบายรายวิชา ขอบเขตเนื้อหา วิธีการศึกษาหรือกิจกรรม สื่อการศึกษา ระยะเวลาในการศึกษา และการประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

1) **วัตถุประสงค์ของหลักสูตร** เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของแรงงานระดับต้นในด้านเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านคอมพิวเตอร์สำหรับแรงงานด้านสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ด้านทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน ด้านภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี) และด้านความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย

2) ขอบข่ายเนื้อหาสาระของหลักสูตร เนื้อหาสาระที่ควรมีในการพัฒนาแรงงานระดับต้นประกอบด้วยรายวิชาต่อไปนี้

- (1) เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น
- (2) ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน
- (3) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- (4) คอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน
- (5) สิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
- (6) ทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน
- (7) ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี)
- (8) ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย

3) รายละเอียดของแต่ละวิชา ประกอบด้วยชื่อวิชา วัตถุประสงค์ คำอธิบายรายวิชา ขอบเขตของเนื้อหา ซึ่งจะมีรายละเอียดแตกต่างกันในแต่ละวิชา ถัดจากนั้นเป็นวิธีการศึกษา/กิจกรรม ระยะเวลาในการศึกษา และการประเมินผล ซึ่งส่วนหลังนี้รายละเอียดจะคล้ายกันแทบทุกวิชา

4. สรุปผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล

คณะผู้วิจัยได้เลือกรายวิชา 5 รายวิชา โดยการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิมาผลิตเป็นชุดฝึกอบรมทางไกล 5 ชุด ซึ่งได้แก่วิชา เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น วิชาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน วิชาการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน วิชาสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน และวิชาทักษะการสื่อสารและการคำนวณเพื่อการทำงาน

ชุดฝึกอบรมแต่ละชุดวิชาสำหรับแต่ละรายวิชา ประกอบไปด้วยสื่อ 2 ชนิด สำหรับให้ผู้ศึกษา ศึกษาตนเองคือสื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก และสื่อวีดิทัศน์เป็นสื่อเสริม

สื่อสิ่งพิมพ์จะมีเนื้อหาสมบูรณ์ในฐานะสื่อหลัก การนำเสนอจะแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอน ๆ และในแต่ละตอนจะแบ่งออกเป็นเรื่องย่อย ๆ และตอนท้ายของแต่ละเรื่องย่อยจะเป็นแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมให้ผู้ศึกษาฝึกทำและมีแนวตอบให้

สื่อวีดิทัศน์ สำหรับแต่ละรายวิชาจะมีความยาวประมาณ 30 นาที การนำเสนอส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 เรื่องย่อย เรื่องละประมาณ 10 นาที การนำเสนอเป็นลักษณะของบทละครที่จำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหาในสื่อสิ่งพิมพ์ บทละครในวีดิทัศน์จะช่วยให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจเนื้อหาในสื่อสิ่งพิมพ์มากยิ่งขึ้น และเป็นการเสริมประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ

5. สรุปผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล 5 ชุดวิชากับแรงงานระดับต้นจำนวน 150 คน ปรากฏผลดังนี้

5.1 เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแรงงานระดับต้นก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรม ปรากฏว่าแรงงานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายวิชา

5.2 ความคิดเห็นของแรงงานระดับต้นต่อสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์ในแต่ละชุดฝึกอบรม

5.2.1 แรงงานระดับต้นมีความคิดเห็นต่อสื่อสิ่งพิมพ์ในด้านเนื้อหา ด้านการนำเสนอ ด้านกิจกรรมท้ายเรื่อง และด้านรูปเล่มอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกด้าน และทุกรายวิชา

5.2.2 แรงงานระดับต้นมีความคิดเห็นต่อสื่อวีดิทัศน์ในด้านเนื้อหา ด้านการนำเสนอ และแสง เสียง อยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกด้านและทุกรายวิชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นหลัก ๆ ที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ผลจากการวิจัยพบว่าแรงงานระดับต้นมีโอกาสนในการเพิ่มพูนความรู้ค่อนข้างน้อยด้วยเหตุผลที่ว่าเวลาทำงานไม่เอื้ออำนวย สถานประกอบการได้จัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานระดับต้นบ้าง แต่ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และทักษะในการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบริการฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่แรงงานและบุคคลทั่วไปทั้งด้านวิชาสามัญและวิชาชีพ แต่พบว่าแรงงานมักไม่มีเวลาว่างมาอบรมและสถานประกอบการมิได้เอื้อเวลาให้

การที่แรงงานไม่มีโอกาสนในการเพิ่มพูนความรู้ เพราะเวลาไม่เอื้ออำนวยนั้น เป็นข้อเท็จจริงที่พบอยู่โดยทั่วไป เพราะแรงงานส่วนใหญ่โดยเฉพาะแรงงานระดับต้น ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความรู้พื้นฐานน้อย มีทักษะในการทำงานน้อย แรงงานพวกนี้ส่วนใหญ่จะทำงานเป็นกะ มีเวลาว่างไม่แน่นอน บางช่วงทำงานกะเช้า บางช่วงทำกะบ่าย และบางช่วงทำกะกลางคืน ทำให้แรงงานเหล่านี้หมดโอกาสที่จะไปศึกษาหาความรู้จากที่สถาบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดบริการ เพราะลักษณะของการให้ความรู้ส่วนใหญ่จะจัดแบบชั้นเรียนมีการกำหนดเวลาเรียนแน่นอน ถ้าแรงงานจะไปศึกษาหาความรู้ก็ต้องขาดงานหรือลางานไป ซึ่งสถานประกอบการมักจะไม่อนุญาตให้ไป ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลในหนังสือการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับแรงงานด้อยโอกาส โดยประยุกต์ใช้วิธีการศึกษาทางไกลของ “สุมาลี สังข์ศรี (2540)” ซึ่งสรุปได้ว่าสภาพของแรงงานโดยทั่วไปโดยเฉพาะแรงงานที่มีพื้นฐานการศึกษาน้อย ส่วนใหญ่ต้องทำงานแบบใช้แรงงาน ทำงานเป็นกะไม่มีเวลาว่างแน่นอน

2. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น

ผลการวิจัยพบว่าแรงงานระดับต้นระบุว่าต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่ว่ากลุ่มแรงงานที่ควรเร่งพัฒนามากที่สุดคือกลุ่มแรงงานระดับต้นและใกล้เคียงกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ว่ากลุ่มเป้าหมายที่ควรพัฒนาคือ ผู้จบ ม.3 หรือ ม.6 แล้วไม่ได้ศึกษาต่อ และกลุ่มแรงงานระดับต้น การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มแรงงานระดับต้นเป็นกลุ่มที่มีพื้นฐานการศึกษาอ่อนข้างต่ำกว่าคือจบการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไปแต่ไม่สูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แต่ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพมาก่อน แรงงานกลุ่มนี้ขาดทักษะในการปฏิบัติ ทำงานโดยใช้แรงงานและปฏิบัติงานตามคำสั่ง หากปล่อยให้สถานการณ์ของแรงงานระดับต้นยังคงเป็นเช่นนี้ย่อมส่งผลต่อการทำงาน โดยผลการทำงานก็ยังคงเป็นเช่นเดิม ไม่มีการพัฒนาและส่งผลต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศอีกด้วย ด้วยเหตุดังกล่าวหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงเร่งให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะ เช่น กลุ่มแรงงานระดับต้นดังกล่าว ดังตัวอย่าง แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2550 ของกระทรวงแรงงาน (กระทรวงแรงงาน 2550) ในแผนนี้ยุทธศาสตร์หนึ่งซึ่งเรียกว่ายุทธศาสตร์จัดหาและพัฒนาแรงงานคุณภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย “เรื่องรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานเยาวชนไร้ทักษะในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี” ของ สุมาลี สังข์ศรี (2545) พบว่าร้อยละ 65 ของแรงงาน ยังมีความรู้เพียงระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษาเท่านั้น และไม่มีทักษะอาชีพเมื่อเข้าทำงานแล้วแทบไม่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้เลย และเมื่อสอบถามความต้องการเพิ่มพูนความรู้พบว่ามากกว่าร้อยละ 90 ต้องการเพิ่มพูนความรู้ และผู้บริหารสถานประกอบการก็เห็นว่ามีคามจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้แก่แรงงาน

ในส่วนของเนื้อหาความรู้ที่ควรให้การศึกษาแก่แรงงานนั้นผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีทั้งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งได้แก่ คอมพิวเตอร์ ภาษาต่าง ๆ คหกรรม ช่างอุตสาหกรรม กลุ่มความรู้และทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการทำงาน สุขภาพในการทำงาน และกลุ่มความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ การดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนวิธีการให้ความรู้นั้นสรุปได้ว่าควรเป็นการผสมผสานระหว่างการศึกษาด้วยตนเองจากสื่อ และอาจมีการศึกษาจากวิทยากรบ้าง สื่อที่ควรจะใช้ควรมีการผสมผสานกันหลากหลาย ได้แก่ โทรทัศน์ VCD สิ่งพิมพ์ ช่วงเวลาที่แรงงานสะดวกในการศึกษาหาความรู้คือ ช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ และช่วงเย็นหลังเลิกงาน สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนให้แรงงานได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และควรยืดหยุ่นเรื่องเวลาทำงานได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน เช่น งานวิจัยของ ตำราญ แสงเดช (2541) ศึกษาความสนใจของแรงงานในสถานประกอบการในการเข้าเรียนหลักสูตรอาชีวศึกษาทางไกลของกรมอาชีวศึกษา กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี ศึกษาจาก

แรงงาน 400 คน ซึ่งมีพื้นฐานการศึกษา ม.3 ขึ้นไป ผลการวิจัยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนใจเรียนอาชีวศึกษาทางไกล เหตุผลเพื่อจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีโอกาสเลือกงานที่ชอบได้ วิชาที่สนใจคือ พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปกรรม เกษตรกรรม ควรเปิดสอนในวันอาทิตย์ นอกจากนั้นจากการสำรวจและศึกษาความต้องการกำลังของคนกลุ่มอุตสาหกรรมพบว่ามีความต้องการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา 2549 : 6-9) ในส่วนของความต้องการเชิงคุณภาพนั้นต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ 1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น เช่น ความรู้และทักษะการสื่อสาร ความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การคิดวิเคราะห์ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ เน้นความรู้และทักษะเชิงช่างพื้นฐาน และวิชาชีพเฉพาะต่าง ๆ และ 3) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการทำงาน นอกจากนั้น ผลการศึกษานี้ยังใกล้เคียงกับงานวิจัยของสุมาลี สังข์ศรี (2545) เรื่องรูปแบบการจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานเยาวชนไร้ทักษะ ผลการวิจัยในส่วนของหลักสูตรที่แรงงานต้องการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) ความรู้ด้านวิชาสามัญ 2) ความรู้ด้านวิชาชีพ ได้แก่ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ ช่างแอร์ ช่างกลโรงงาน ช่างอุตสาหกรรม เป็นต้น สำหรับวิธีการนั้น แรงงานต้องการศึกษาโดยการผสมผสานระหว่างการศึกษาจากสื่อและการเรียนจากวิทยากรเป็นครั้งคราว

3. หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาแรงงานระดับต้น

หลักสูตรที่สังเคราะห์ขึ้นจากความคิดเห็นและความต้องการของแรงงาน และผู้เกี่ยวข้อง (ผู้บริหารสถานประกอบการ) ปรากฏว่ามีขอบเขตของเนื้อหาเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มความรู้ด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย
 - คอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน
 - ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี)
- 2) กลุ่มความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
 - ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน
 - การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - สิทธิ หน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
 - ทักษะการสื่อสาร และการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน
 - ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- 3) กลุ่มความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงาน

จากกลุ่มความรู้ทั้ง 3 นี้ สามารถสังเคราะห์เป็นรายวิชาที่ควรมีในหลักสูตรได้ 8 วิชา ดังนี้คือ 1) เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น 2) ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 4) คอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน 5) สิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน 6) ทักษะการสื่อสารและการคิดคำนวณเพื่อการทำงาน 7) ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี) 8) ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย

ผลการวิจัยนี้คล้ายคลึงกับการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 6-9) ซึ่งสำรวจและศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมพบว่า ความต้องการกำลังคนในอนาคต มีทั้งด้านความต้องการเชิงปริมาณ ความต้องการเชิงคุณภาพ และความต้องการกำลังคนในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในส่วนของความต้องการเชิงคุณภาพ ปรากฏว่าต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น (skills for life)

1.1 ความรู้และทักษะการติดต่อสื่อสาร (ฟัง พูด อ่าน เขียน) ทั้งภาษาไทยและภาษาอื่น เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น

1.2 ความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ IT ตัวเลขและการคำนวณเบื้องต้น

1.3 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาในงาน

1.4 ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ

1.5 ความรู้และทักษะในการทำงานเป็นทีมกับคนที่หลากหลาย

1.6 ความรู้และทักษะในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ (skills for work)

2.1 ความรู้ความสามารถลักษณะ multi skill รู้ทักษะวิชาชีพที่หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับงาน มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน

2.2 ความรู้และทักษะเชิงช่างพื้นฐาน

2.3 ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการทำงานและนวัตกรรมของสินค้าและบริการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

3) คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน

3.1 ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี รักต่อองค์กร

3.2 อดทน ขยันหมั่นเพียร มีความประณีตในการทำงาน

3.3 รับผิดชอบต่อหน้าที่และตรงต่อเวลา

3.4 เสียสละและทุ่มเทในการทำงาน

3.5 มีวินัย

- 3.6 ความคิดในเรื่องความคุ้มค่าของการลงทุน
- 3.7 ความกระตือรือร้นและมีวุฒิภาวะพร้อมในการปฏิบัติงาน
- 3.8 ความมุ่งมั่น คิดในทางบวก มุ่งความสำเร็จของงาน
- 3.9 ความใฝ่รู้ ภาวะผู้นำ

4. ชุดฝึกอบรมทางไกลที่พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาแรงงานระดับต้น

การคัดเลือกรายวิชาเพื่อนำมาผลิตเป็นชุดฝึกอบรมทางไกลได้มาโดยการดำเนินการของผู้วิจัย และการแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ร่วมกันทำการคัดเลือกวิชามาได้ 5 รายวิชา จากทั้งหมด 8 รายวิชา โดยพิจารณาเลือกวิชาที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาแรงงาน และเนื้อหาของรายวิชาเหล่านี้หาได้ยากในท้องตลาดหรือจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่

- 1) วิชาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น
- 2) วิชาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- 3) วิชาการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 4) วิชาสิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
- 5) วิชาทักษะการสื่อสารและการคำนวณเพื่อการทำงาน

นำรายวิชาทั้ง 5 รายวิชานี้ มาผลิตเป็นชุดฝึกอบรมทางไกล 5 ชุด ชุดฝึกอบรมแต่ละชุดสำหรับแต่ละรายวิชาประกอบด้วยสื่อ 2 ชนิด ดังนี้คือ

1) สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อสิ่งพิมพ์ในแต่ละรายวิชาถือเป็นสื่อหลักจะมีเนื้อหาสมบูรณ์ การนำเสนอจะแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอน ๆ และในแต่ละตอนจะแบ่งออกเป็นเรื่องย่อย ๆ ในตอนท้ายของแต่ละเรื่องย่อยจะเป็นแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมให้ผู้ศึกษาฝึกทำ และมีแนวตอบให้

2) สื่อวีดิทัศน์ สื่อวีดิทัศน์ในแต่ละรายวิชาเป็นสื่อเสริมเพื่อให้ผู้ศึกษาได้เกิดความเข้าใจ สื่อหลักมากยิ่งขึ้น สำหรับแต่ละรายวิชาจะมีความยาวประมาณ 30 นาที การนำเสนอเป็นลักษณะของบทละครที่จำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหาในสื่อสิ่งพิมพ์ บทละครในวีดิทัศน์จะช่วยให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจเนื้อหาในสื่อสิ่งพิมพ์มากยิ่งขึ้น และเป็นการเสริมประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ

ก่อนจะนำชุดฝึกอบรมทางไกลไปทดลองใช้ คณะผู้วิจัยได้หาความตรงของสื่อแต่ละประเภท ด้านสื่อสิ่งพิมพ์คณะผู้วิจัยได้หาความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมในการเสนอเนื้อหาของแต่ละรายวิชา โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขบางรายการเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ด้านสื่อวีดิทัศน์คณะผู้วิจัยได้หาความตรง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการสอน จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทำการประเมินคุณภาพของสื่อที่ผลิตขึ้นทั้งด้านเนื้อหา รูปแบบการนำเสนอ ความเหมาะสมของผู้แสดง ภาพและเสียง เป็นต้น

ผลการประเมิน ปรากฏว่า ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดิทัศน์ที่ผลิตขึ้นมาทุกเรื่องทุกตอน มีความตรงเชิงเนื้อหา และมีความเหมาะสมในการนำเสนอ และเทคนิคการผลิต มีบ้างเล็กน้อยที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม

จากการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมปรากฏว่า 1) แรงงานระดับต้นที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรม ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาแต่ละวิชาสูงขึ้นกว่าก่อนศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกวิชา 2) แรงงานระดับต้นมีความเห็นต่อสื่อในชุดฝึกอบรมทุกชุด ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อวีดิทัศน์ ว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน เช่น ด้านการนำเสนอเนื้อหา ด้านกิจกรรมท้ายเรื่อง (กรณีสื่อสิ่งพิมพ์) และด้านการนำเสนอ และแสง เสียง (กรณีของสื่อวีดิทัศน์)

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในการสร้างชุดฝึกอบรมสำหรับแต่ละวิชานั้น ผู้วิจัยได้สร้างอย่างถูกหลักการและเป็นไปตามขั้นตอน กล่าวคือ ในการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์คือ เอกสารซึ่งเป็นที่หลักสำหรับแต่ละวิชานั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1) จัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์หลักสูตรและรายละเอียดแต่ละวิชา ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ขอบเขตเนื้อหา กิจกรรม สื่อ และการประเมินผล ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร
- 2) แสวงหาผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาต่าง ๆ ทั้ง 5 วิชา มาเป็นผู้เขียนเนื้อหาแต่ละวิชา โดยมีการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอบเขตเนื้อหาของแต่ละรายวิชาแก่ผู้เขียนก่อนลงมือเขียน
- 3) เมื่อผู้เขียนแต่ละรายวิชาเขียนสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมพิจารณาและให้คำแนะนำต่อเนื้อหาที่ผู้เขียนเขียนมาอีกครั้งหนึ่ง
- 4) ผู้เขียนปรับปรุงเนื้อหาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ในกรณีของสื่อวีดิทัศน์ซึ่งเป็นที่เสริมของสื่อสิ่งพิมพ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน เช่นเดียวกันสื่อสิ่งพิมพ์ ในการสร้างบทละครในสื่อวีดิทัศน์นั้น ผู้ผลิตได้หาผู้แสดงที่เคยแสดงละครโทรทัศน์มาก่อน และผู้ผลิตสื่อวีดิทัศน์เป็นผู้ผลิตที่มีประสบการณ์ในการผลิตบทละครสั้นทางโทรทัศน์มาก่อน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยวิพากษ์และให้คำแนะนำต่อสื่อวีดิทัศน์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตสื่อ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้สื่อทั้ง 2 ประเภทในแต่ละชุดฝึกอบรมเป็นสื่อที่มีคุณภาพทั้งในด้านความครบถ้วนครอบคลุมของเนื้อหา การนำเสนอเนื้อหาเป็นไปตามลำดับเป็นที่เข้าใจ กิจกรรมท้ายเรื่องช่วยให้ผู้ศึกษาได้ทบทวนเนื้อหาและเกิดความรู้ความเข้าใจ ส่วนสื่อวีดิทัศน์ มีการดำเนินเรื่องที่น่าสนใจ เนื้อหาของเรื่องจำลองสถานการณ์ที่คล้ายชีวิตของแรงงาน ดังนั้นจึงช่วย

เสริมให้ผู้ศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจเนื้อหาในสื่อเอกสารดียิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นผู้ศึกษาจึงมีผล การศึกษาสื่อทั้ง 2 ประเภทนี้สูงกว่าก่อนศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า สื่อทั้ง 2 ประเภทมีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้านในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานระดับต้นนั้น สามารถใช้ วิธีการศึกษาทางไกล (คืออบรมโดยจัดทำสื่อให้แรงงานศึกษาด้วยตนเอง) ได้ และวิธีนี้เป็นวิธีที่ เหมาะสมกับวิถีชีวิตของแรงงาน ซึ่งไม่มีเวลาที่จะมาเรียนรู้แบบชั้นเรียน เพราะฉะนั้นหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องควรนำวิธีการศึกษาทางไกลไปใช้ในการเพิ่มพูนความรู้แก่แรงงานระดับต้น

2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการผลิตสื่อที่เน้นดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างมีคุณภาพ โดยให้ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้ผลิตและมีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยให้คำแนะนำทำให้ได้สื่อที่มี คุณภาพมีความเหมาะสมทำให้แรงงานศึกษาได้ผลดี เพราะฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำ วิธีการดังกล่าวไปใช้ในการผลิตสื่อต่อไป

3. ในการผลิตสื่อสำหรับชุดฝึกอบรมทางไกลในการวิจัยนี้ผลิตเพียงสื่อ 2 ชนิด สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อวีดิทัศน์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจผลิตสื่ออื่น ๆ เป็นสื่อเสริมขึ้นอีกได้ เช่น รายการวิทยุ CD บทเรียนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4. ก่อนที่จะจัดฝึกอบรมแรงงานระดับต้นในเรื่องใดนั้น ควรมีการศึกษาความต้องการของ แรงงานก่อน ดังเช่น การวิจัยครั้งนี้ เพราะจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถจัดเนื้อหาความรู้ได้ ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานให้ความสนใจที่จะเรียนรู้

5. สื่อที่ผลิตขึ้นในลักษณะของชุดทางไกลเหล่านี้ ควรมีเก็บไว้ที่ห้องสมุดหรือแหล่งเรียนรู้ ในสถานประกอบการที่มีแรงงานระดับต้นอยู่เพื่อให้แรงงานไปศึกษาหาความรู้ได้ทุกเมื่อเมื่อมีเวลาว่าง

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานควรจัดอบรมให้ความรู้แก่แรงงานระดับต้น อยู่เสมอ โดยสำรวจความต้องการจากแรงงานและผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ เพื่อจะจัดทำสื่อชุดฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานมีความรู้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพสังคมและ ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรประสานงานกับสถาบันการศึกษาในการสร้างชุดฝึกอบรม ให้แก่แรงงานระดับต้น และชุดฝึกอบรมเหล่านั้นควรเทียบเป็นหน่วยกิตได้ ซึ่งแรงงานสามารถ นำไปเทียบโอนเป็นหน่วยกิตเพื่อศึกษาต่อไปได้

8. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานในลักษณะของชุดฝึกอบรมทางไกล ดังเช่นที่ดำเนินการในการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานในระดับอื่น ๆ ด้วย เช่น แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานระดับฝีมือ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาการจัดฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่ออื่น ๆ เช่น สื่อคอมพิวเตอร์ว่าจะช่วยให้แรงงานระดับต้นสามารถเรียนรู้ได้เพียงใด
2. ควรมีการวิจัยพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานในระดับอื่น ๆ
3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อจะเก็บสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น ชุดฝึกอบรมไว้ให้แรงงานได้มาศึกษาหาความรู้ในช่วงเวลาที่สะดวกได้



บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2547) เอกสารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพฯ แบลน พรินท์ตั้ง
_____ (มปป) แนวโน้มความต้องการแรงงานและการยกระดับฝีมือ (ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคม ฉบับที่ 8) กรุงเทพฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- _____ แนวทางการดำเนินงานตามผลการผลิต/กิจกรรมประจำปีงบประมาณ 2550 (เอกสารอัดสำเนา)
- _____ (2548) แผนปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2548 และรายงานประจำปี 2547 กรุงเทพฯ
สมาชิการพิมพ์
- _____ (2541) พัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- _____ (2547) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กรุงเทพฯ ครูสภา
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2548) รายงานการศึกษาการใช้แรงงานเด็กใน
ประเทศไทย กรุงเทพฯ บางกอกบลิ๊อค
- _____ (2549) การจัดประเภทแรงงานตามมาตรฐานสากล คืบค้นวันที่ 20 พฤศจิกายน 2549 จาก
<http://service.nso.go.th/nso/knowledge/knowledge10/page2.htm>
- _____ (2545) แผนพัฒนาแรงงานและพัฒนาอาชีพ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549) กรุงเทพฯ
กระทรวงแรงงาน
- _____ (2546) กระทรวงแรงงานก้าวสู่ทวิวรรษ นโยบายรัฐบาล บริษัท เอ็นเน็คซ พับบลิคเคชั่น จำกัด.
กระทรวงแรงงาน (2550) รายงานประจำปี 2550 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลิ๊อค
- _____ (2548) รายงานผลการศึกษาวิจัย เรื่อง สาเหตุของการว่างงานในเชิงโครงสร้างของผู้มีการศึกษา
ระดับอุดมศึกษา กรุงเทพฯ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
- กระทรวงศึกษาธิการ (2546) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กรุงเทพฯ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.ศ.พ.
- _____ (2544) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กรุงเทพฯ องค์การรับส่งสินค้าและ
พัสดุภัณฑ์ (ร.ศ.พ.)
- กวี วงศ์พุด (2538) แรงงานสัมพันธ์ กรุงเทพฯ พีเอลิฟวิง
- เกื้อ วงศ์บุญสินและคณะ (2546) โครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ กรุงเทพฯ
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) (2545)
แผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ.
2546 – 2549 กรุงเทพฯ สำนักงานพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2539) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด พ.ศ. 2540-2544 กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ

_____ (2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549 กรุงเทพฯ ครุสภา จันทรเพ็ญ ชูประภาวรรณ และคนอื่น ๆ (2541) รายงานการทบทวนความรู้เรื่องเด็ก เยาวชน และครอบครัวในประเทศไทย และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการวิจัย กรุงเทพฯ เคล็ดไทย ชุติมา เหตานุรักษ์ (ม.ป.ป.) ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณรงค์ เส็งประชา. (2535) รายงานสัมพันธในอุตสาหกรรม ค้นคืนวันที่ 22 พฤศจิกายน 2549 จาก <http://arc.kru.ac.th/dewey/300/3117n211.html>

นพมาศ อึ้งพระ (ธีรเวคิน) (2545) สังคมประกิตและพัฒนการของมนุษย์ กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นวลจันทร์ กิติพงษ์ (2541) “การศึกษาสภาพคุณลักษณะของผู้ใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ต้องการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (อุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปัญญณี อึ้งแจ้ง (2541) “การศึกษาความรู้และนิสัยอุตสาหกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการ เสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จังหวัดสุราษฎร์ธานี” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประจุกฤติ สารสิทธิ์ (2542) รายงานการวิจัยความต้องการประกอบอาชีพทางอุตสาหกรรมและความ ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประเยน สุนทรวิภาต (2540) “การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พรพิศ ไชยมหาพฤกษ์ (2544) “ความรู้และทักษะของแรงงานฝีมือที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องหนัง” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ค้นคืนวันที่ 20 พฤศจิกายน 2549 จาก <http://www.krisdiksa.go.th/lawHeadPDF.jsp?formatFile=pdf&hID=0>

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2540) รายงานสัมพันธ กรุงเทพฯ พิทักษ์อักษร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (ฉบับประชาชน) (2549) พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้งส์

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ค้นคืนวันที่ 20 พฤศจิกายน 2549 จาก <http://rirs3.royin.go.th/riThdict/>

- เรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์ (2544) “ชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการบรรณาธิการหนังสือเล่มสำหรับสำนักพิมพ์”
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิทยากร เขียงกุล (2549) รายงานสภาวะการศึกษาปี 2547/2548 รากเหง้าของปัญหาและแนวทางแก้ไข
พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น
- วีรพันธ์ สิทธิพงศ์ (2544) “แนวคิดเกี่ยวกับการอาชีวศึกษา” ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
หน่วยที่ 1 หน้า 2-69 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ (2539) รายงานการวิจัย “การติดตามผลการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ
หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพในชนบท ปี 2538” กรุงเทพมหานคร คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุจิตราภรณ์ คำสะอาด (2540) “การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์
- สุดาศิริ วดวงศ์ (2535) คำบรรยายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ นิติบรรณการ
แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 (มปป) กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุตรไพศาล
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2542) รูปแบบการฝึกอบรมทางไกล สำหรับข้าราชการพลเรือน
กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2539) ผลกระทบต่อแรงงานจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการ
ฝึก : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมทอผ้า กรุงเทพฯ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา
- สุมาลี สังข์ศรี และกล้า ทองขาว รายงานการวิจัยการศึกษาความต้องการและแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้
แก่แรงงานเยาวชนในสถานประกอบการ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
(เอกสารอัดสำเนา) 2539.
- _____และคณะ รายงานการวิจัยการศึกษาความต้องการของผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งไม่ได้ศึกษาต่อ เพื่อกำหนดแนวทางและแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรม
วิชาชีพระยะสั้น : กรณีศึกษาจังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช (เอกสารอัดสำเนา) 2539.
- _____ (2540) การศึกษานอกโรงเรียนสำหรับแรงงานด้อยโอกาส โดยประยุกต์ใช้วิธีการศึกษาทางไกล
กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิคพรินติ้ง
- _____ (2543) รายงานการวิจัย แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพแก่เยาวชนสตรีที่กำลังจะเข้าสู่ตลาด
แรงงาน นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- _____ (2545) การจัดการศึกษานอกระบบด้วยวิธีการศึกษาทางไกลเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- _____ (2545) รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานเยาวชนไร้ทักษะ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549)
- _____ (2544) รายงานการวิจัย การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 กรุงเทพฯ องค์การค้ำครุสภา
- _____ (2543) รายงานผลการวิเคราะห์และสรุปผลการสัมมนา กรุงเทพฯ ดิการพิมพ์
- _____ (2543) ความสามารถในการแข่งขันระดับชาติ พ.ศ. 2543 กรุงเทพฯ เซเวน พรีนติ้ง กรุ๊ป
- _____ (2545) ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านศักยภาพของคนไทย กรุงเทพฯ พิมพ์ดี
- _____ (2544) สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2543 กรุงเทพฯ วัฒนาพานิช
- _____ (2547) โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- _____ (2549) สถานการณ์แรงงานไทยไตรมาส 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2549) ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 คั่นคืนวันที่ 12 พฤศจิกายน 2549 จาก www.mol.go.th
- _____ (2549) รายงานผลการสังเคราะห์ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่ประกาศใช้ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548 กรุงเทพฯ พริกหวานกราฟฟิก
- _____ (2549) รายงานผลการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ พริกหวานกราฟฟิก
- _____ (2549) สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2548 กรุงเทพฯ พริกหวานกราฟฟิก
- _____ (2544) รายงานประจำปี 2544 กรุงเทพฯ เปเปอร์เฮาส์
- _____ (2542) ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร กุมภาพันธ์ 2542. ม.ป.ท.
- _____ (2546) รายงานผลการศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2546 กรุงเทพฯ สำนักสถิติพยากรณ์
- _____ (2549) การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล คั่นคืนวันที่ 20 พฤศจิกายน 2549 จาก <http://service.nso.go.th/nso/knowledge/knowledge10/oage2.htm>

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (มปป.ป) คู่มือการส่งเสริมสถานประกอบการในการ
พัฒนาระดับความรู้ฝีมือ และศักยภาพแรงงานเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงาน
(เอกสารอัครำเนา)

ตำราญ แสงเดช (2541) “การสำรวจความสนใจของผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการในการเข้าเรียน
หลักสูตรอาชีวศึกษาทางไกลของกรมอาชีวศึกษา : กรณีศึกษาในจังหวัดปทุมธานี” ปรินญา
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร



ภาคผนวก

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์หลักสูตร



แบบสอบถามแรงงานทั่วไป/แรงงานระดับต้น

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ขอให้ท่านตอบทุกตอนตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 20 ปี

2) 21-25 ปี

3) 26-30 ปี

4) 31-35 ปี

5) 36-40 ปี

6) 41-45 ปี

7) 46 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1) โสด

2) สมรส

3) หย่า/หม้าย

4. วุฒิการศึกษา

1) ประถมศึกษา

2) มัธยมศึกษาตอนต้น

3) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช

4) อนุปริญญา

5) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. สถานที่ประกอบกิจการที่ท่านทำงานผลิตสินค้าประเภทใด.....

6. งานที่ท่านรับผิดชอบ คือ.....

7. ท่านทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้สัปดาห์ละ.....วัน

8. ท่านทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้มาแล้ว.....ปี

9. รายได้ของท่านต่อเดือน

1) ต่ำกว่า 3,000 บาท

2) 3,001-5,000 บาท

3) 5,001-8,000 บาท

4) 8,001-10,000 บาท

5) 10,000-15,000 บาท

6) มากกว่า15,000 บาท

10. รายจ่ายของท่านต่อเดือน

1) ต่ำกว่า 3,000 บาท

2) 3,001-5,000 บาท

3) 5,001-8,000 บาท

4) 8,001-10,000 บาท

5) 10,000-15,000 บาท

6) มากกว่า15,000 บาท

11. สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบจำนวน.....คน

11. อาชีพหลักของครอบครัว

- 1) เกษตรกรรม 2) รับราชการ 3) พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 4) ค้าขาย 5) รับจ้างทั่วไป 6) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้

1. นับตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันท่านได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรใดบ้าง

- 1) ไม่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้เนื่องจาก (โปรดระบุเหตุผล)
 1) เวลาทำงานไม่เอื้ออำนวย 2) ภาระครอบครัว
 3) โรงงานไม่สนับสนุน 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
 2) มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ (โปรดระบุรายละเอียด)

หลักสูตร	ระยะเวลา	หน่วยงานที่จัด	การนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงาน			
			มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้ใช้

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาความรู้

1. ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพียงใด
- 1) มากที่สุด 2) มาก 3) ปานกลาง 4) น้อย
2. ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เพื่อ
- 1) เปลี่ยนงานใหม่ 2) ให้ได้รับเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้น
 3) นำไปศึกษาต่อ 4) ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น
 อื่น (โปรดระบุ).....
3. สาขาวิชา/เนื้อหาที่ต้องการรับความรู้เพิ่มเติมคือ (ตอบทั้ง ก ข และ ค)
- ก. ความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพโดยเฉพาะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 1) ช่างอุตสาหกรรม (เช่น ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า)
 2) คหกรรม (เช่น เสริมสวย ตัดเย็บเสื้อผ้า)
 3) เกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ (เช่น การจัดสวน ประมง)

- 4) คอมพิวเตอร์ (เช่น การทำโปรแกรม การซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์)
- 5) ศิลปหัตถกรรม (เช่น เครื่องปั้นดินเผา การเจียรระแนยพลอย)
- 6) พาณิชยกรรม (เช่น การตลาด เลขานุการ)
- 7) ภาษาศาสตร์ (เช่น การอ่าน พูด เขียนภาษาต่าง ๆ)
- 8) การบริหารและการบริการ (เช่น การท่องเที่ยว การโรงแรม)
- 9) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข. ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการสื่อความ
- 2) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่จะต้องปฏิบัติในสถานประกอบการ
- 3) ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ
- 4) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในระบบอุตสาหกรรม
- 5) การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการทำงานอย่างถูกต้อง
- 6) ความปลอดภัยในการทำงาน
- 7) การดูแลสุขภาพในการทำงาน
- 8) ภาษาต่างประเทศ (เช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น)
- 9) มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 10) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการทำงาน
- 11) กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
- 12) การบริหารและการจัดการ
- 13) คอมพิวเตอร์
- 14) คุณลักษณะของแรงงานที่ดี
- 15) มาตรฐานแรงงานไทย
- 16) สวัสดิการที่แรงงานพึงได้รับ
- 17) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ค. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานที่ต้องการคือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) การดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) ชีวิตและการออกกำลังกาย
- 3) พิชัยของสิ่งเสพติดและการป้องกัน
- 4) ธรรมะสำหรับแรงงาน
- 5) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. วิธีการที่ท่านต้องการได้รับความรู้
- 1) จัดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน
 - 2) เรียนด้วยตนเองจากสื่อประเภทต่างๆ (เช่น ชุดฝึกอบรม)
 - 3) เรียนด้วยตนเองจากสื่อผนวกกับการสอนโดยวิทยากรเป็นครั้งคราว
 - 4) อื่นๆ (โปรดระบุ)
5. กรณีที่จะรับความรู้จากสื่อ สื่อใดที่ท่านต้องการมากที่สุด
- 1) วิทยุ
 - 2) โทรทัศน์
 - 3) เอกสารสิ่งพิมพ์
 - 4) วีซีดี/DVD
 - 5) ผสมผสานหลาย ๆ สื่อ
6. ผู้ที่จะรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่แรงงานรวมทั้งตัวท่านควรจะเป็นใคร
- 1) สถานประกอบการของท่านจัดให้
 - 2) สถานประกอบการร่วมกับสถาบันการศึกษาเป็นผู้จัด
 - 3) ประสานระหว่างสถานประกอบการสถาบันการศึกษา และสหภาพแรงงาน
 - 4) ให้แรงงานแต่ละคนไปแสวงหาสถาบันที่ต้องการศึกษาเอง
 - 5) อื่นๆ (โปรดระบุ)
7. หากจะมีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ สถานที่ที่เหมาะสมควรจะเป็นที่ใด
- 1) สถานที่ในหน่วยงานที่จัดอบรม
 - 2) สถานประกอบการของท่าน
 - 3) สถานศึกษาใกล้เคียง
 - 4) อื่นๆ (โปรดระบุ)
8. เวลาที่ท่านสะดวกในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- 1) ช่วงเย็นหลังเลิกงาน
 - 2) วันหยุดประจำสัปดาห์
 - 3) หลังรับประทานอาหารกลางวัน
 - 4) วันทำการปกติ (จันทร์ – ศุกร์)
 - 5) อื่นๆ (โปรดระบุ)
9. วิทยากรที่ควรเป็นผู้ให้ความรู้ คือ
- 1) วิทยากรจากสถาบันการศึกษา
 - 2) บุคลากรในสถานประกอบการ
 - 3) วิทยากรจากหน่วยงานและบุคลากร
 - 4) อื่นๆ (โปรดระบุ)
- ในสถานประกอบการร่วมกัน
10. จุดประสงค์ที่ท่านเข้ารับการฝึกอบรมคือ
- 1) เป็นการเพิ่มพูนความรู้เท่านั้น ไม่ต้องการประกาศนียบัตรใด ๆ
 - 2) มุ่งได้รับประกาศนียบัตร
 - 3) อื่นๆ (โปรดระบุ)

11. สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ของท่าน ในลักษณะใด

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) สนับสนุนให้บุคลากรไปเพิ่มพูนความรู้ไม่ปิดกั้น
- 2) ให้ทุนสนับสนุนเรียนฟรี
- 3) ยืดหยุ่นในเรื่องเวลาทำงานเพื่อให้ไปเข้าศึกษาอบรมได้
- 4) ให้ทุนกู้ยืมเรียน
- 5) อนุญาตให้มาฝึกงานเพิ่มเติมในสถานประกอบการได้
- 6) จัดให้มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เช่น ห้องสมุดในสถานประกอบการ
- 7) อื่นๆ (โปรดระบุ)

12. นอกเหนือจากควรส่งเสริมให้พนักงานได้อบรมเพิ่มพูนความรู้แล้วท่านคิดว่าสถานประกอบการควรจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ในลักษณะใดต่อไป (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) จัดห้องสมุดหรือศูนย์ข่าวสารในสถานประกอบการ
- 2) จัดบริการความรู้ทางเสียงตามสายในช่วงหยุดพัก
- 3) จัดมุมอ่านหนังสือ / มุมข่าวสารข้อมูล
- 4) จัดนิทรรศการความรู้เป็นครั้งคราว
- 5) จัดเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เป็นครั้งคราว
- 6) นำวิดีโอทัศน์เรื่องที่เป็นความรู้มาฉายให้ดูในช่วงเวลาพัก
- 7) จัดห้องกิจกรรมทางวิชาการ
- 8) จัดห้องกีฬา/สันทนาการ
- 9) อื่นๆ (โปรดระบุ)



แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อที่ตรงกับคำตอบที่ได้รับหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 31-40 ปี
 3) 41-50 ปี 4) สูงกว่า 50 ปี

3. ตำแหน่ง

- 1) เจ้าของกิจการ 2) กรรมการบริหาร 3) ผู้จัดการ
 4) หัวหน้างาน 5) อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับ

- 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษาตอนต้น 3) มัธยมศึกษาตอนปลาย
 4)ปริญญาตรี 5) อื่นๆ (โปรดระบุ)

5. ประเภทของสถานประกอบการ

- 1) อุตสาหกรรม 2) พาณิชยกรรม
 3) ธุรกิจอื่นๆ (โปรดระบุ)

6. ขนาดของสถานประกอบการ

- 1) ขนาดเล็ก (พนักงาน 1-99 คน)
 2) ขนาดกลาง (พนักงาน 100-499 คน)
 3) ขนาดใหญ่ (พนักงาน 500 คน ขึ้นไป)

7. จำนวนปีที่สถานประกอบการเริ่มเปิดดำเนินการถึงปัจจุบัน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี 3) 11-20 ปี
 4) 21-30 ปี 5) 31-40 ปี 6) 40 ปีขึ้นไป

8. ประเภทของแรงงานที่มีในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) แรงงานทั่วไป 2) แรงงานระดับกึ่งฝีมือ
 3) แรงงานระดับฝีมือ

9. ลักษณะการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ทำงานเฉพาะกลางวัน 2) ทำงานกลางวันและทำงานนอกเวลา
 3) ทำงานเป็นกะ 4) อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน

1. เมื่อเริ่มเข้าทำงานแรงงานในสถานประกอบการมีความรู้ ทักษะตรงกับงานที่ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

- 1) มาก 2) ปานกลาง 3) น้อย

2. กรณีที่แรงงานมีความรู้และทักษะไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ สถานประกอบการดำเนินการอย่างไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) จัดฝึกอบรมภายใน 2) ส่งไปอบรมภายนอก
 3) ฝึกอบรมในงาน 4) ให้หัวหน้างานเป็นผู้สอนงานให้
 5) ให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน 6) ให้เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย
 7) อื่นๆ (โปรดระบุ)

3. ในการจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานเรื่องการจัดฝึกอบรมคือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณและการสื่อสาร
 2) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่จะต้องปฏิบัติในสถานประกอบการ
 3) ความรู้และทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ
 4) ความรู้และทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่มีได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ
 5) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
 6) ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น คอมพิวเตอร์
 7) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ (เช่น ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น)
 8) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน
 9) ความรู้เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์
 10) ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย
 11) ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ
 12) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในระบบอุตสาหกรรม
 13) ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
 14) ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในการทำงาน
 15) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

1 ข้อ)

- 1) สถานที่ 2) งบประมาณ
 3) ยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน 4) จัดวิทยากร
 5) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

11. ในรอบปีที่แล้วสถานประกอบการของท่านมุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานกลุ่มใดมากที่สุด

- 1) แรงงานทั่วไป
 2) แรงงานระดับกึ่งฝีมือ
 3) แรงงานระดับฝีมือ

12. ปัญหาในการฝึกอบรมแรงงานของสถานประกอบการ ของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) เข้าออกงานบ่อย
 2) ขาดความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้
 3) พื้นฐานความรู้ต่ำและ/หรือไม่ตรงกับสาขาอาชีพที่ทำ
 4) สถานที่ไม่เหมาะสม เช่น แออัดไม่เพียงพอ ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ห่างไกลที่ทำงาน
 5) วิธีการฝึกอบรมไม่น่าสนใจ
 6) ขาดแคลนครูฝึก รวมถึงครูฝึกขาดประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพที่ฝึก
 7) ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม
 8) การคัดเลือกแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำอยู่
 9) ขาดแคลนงบประมาณที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม
 10) อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาแรงงาน

1. เหตุผลที่ต้องพัฒนาแรงงานทั้งก่อนและระหว่างการทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ให้มีความรู้และทักษะตรงกับสาขาอาชีพที่ปฏิบัติ
 2) ให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น
 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
 4) ให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้
 5) เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
 6) เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 7) อื่นๆ (โปรดระบุ)

2. ในปีนี้สถานประกอบการของท่านต้องการพัฒนาแรงงานกลุ่มใดมากที่สุด

- 1) แรงงานทั่วไป
- 2) แรงงานระดับกึ่งฝีมือ
- 3) แรงงานระดับฝีมือ

3. สาขาวิชา/เนื้อหาที่ต้องการรับความรู้เพิ่มเติมคือ (ตอบทั้งข้อ ก ข และ ค)

ก) ความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพโดยเฉพาะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ช่างอุตสาหกรรม (เช่น ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า)
- 2) คหกรรม (เช่น เสริมสวย ตัดเย็บเสื้อผ้า)
- 3) เกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ (เช่น การจัดสวน ประมง)
- 4) คอมพิวเตอร์ (เช่น การทำโปรแกรม การซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์)
- 5) ศิลปหัตถกรรม (เช่น เครื่องปั้นดินเผา การเจียรระแนยพลอย)
- 6) พาณิชยกรรม (เช่น การตลาด เลขานุการ)
- 7) ภาษาศาสตร์ (เช่น การอ่าน พูด เขียนภาษาต่าง ๆ)
- 8) การบริหารและการบริการ (เช่น การท่องเที่ยว การโรงแรม)
- 9) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข) ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการสื่อความ
- 2) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่จะต้องปฏิบัติในสถานประกอบการ
- 3) ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ
- 4) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในระบบอุตสาหกรรม
- 5) การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการทำงานอย่างถูกต้อง
- 6) ความปลอดภัยในการทำงาน
- 7) การดูแลสุขภาพในการทำงาน
- 8) ภาษาต่างประเทศ (เช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น)
- 9) มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 10) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการทำงาน
- 11) กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
- 12) การบริหารและการจัดการ
- 13) คอมพิวเตอร์
- 14) คุณลักษณะของแรงงานที่ดี
- 15) มาตรฐานแรงงานไทย
- 16) สวัสดิการที่แรงงานพึงได้รับ
- 17) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

- ค) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานที่ต้องการคือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 1) การดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2) ชีวิตและการออกกำลังกาย
 - 3) พิษภัยของสิ่งเสพติดและการป้องกัน
 - 4) ธรรมชาติสำหรับแรงงาน
 - 5) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. วิธีการฝึกอบรมแรงงานที่เหมาะสม คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 1) บรรยายประกอบการฝึกปฏิบัติ
 - 2) เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ
 - 3) เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย
 - 4) แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ประสบความสำเร็จ
 - 5) อื่นๆ (โปรดระบุ)
5. กรณีที่จะให้แรงงานระดับต้นเรียนรู้จากสื่อประเภทต่าง ๆ ท่านคิดว่าสื่อประเภทใดเหมาะสมที่สุด
- 1) วิทยู
 - 2) โทรทัศน์
 - 3) เอกสารสิ่งพิมพ์
 - 4) วีซีดี/DVD
 - 5) อินเทอร์เน็ต
 - 6) สื่อหลายชนิดผสมกัน
6. ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 1) ควรมีทั้งหลักสูตรวิชาสามัญและหลักสูตรวิชาชีพ
 - 2) หลักสูตรวิชาชีพมีทั้งหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
 - 3) วิชาชีพที่เปิดฝึกอบรมควรเป็นวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
 - 4) เนื้อหาสาระของหลักสูตรควรมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและมีรายละเอียดที่ครอบคลุมสมบูรณ์และฝึกปฏิบัติอย่างจริงจังจนมั่นใจได้ว่าผู้จบหลักสูตรจะสามารถปฏิบัติได้จริง
 - 5) หลักสูตรควรเน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี
 - 6) เป็นหลักสูตรที่เน้นประสบการณ์จริง
 - 7) ควรสอดแทรกคุณลักษณะที่ดีของแรงงานไว้ในหลักสูตร
 - 8) อื่นๆ (โปรดระบุ)

7. ระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรม
- 1) 1 วัน 2) 2-3 วัน 3) 4-5 วัน
- 4) 1-3 สัปดาห์ 5) 1 เดือน 6) 3 เดือน
- 7) 6 เดือน 8) 10 เดือน 9) 1 ปี
- 10) อื่นๆ (โปรดระบุ)
8. ท่านต้องการให้จัดฝึกอบรมแรงงานในสถานที่ใดมากที่สุด
- 1) ในสถานประกอบการ
- 2) ในสถานที่ฝึกที่กำหนดขึ้น
- 3) ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 4) สถาบันการศึกษา
- 5) สมาคมวิชาชีพ
- 6) อื่นๆ (โปรดระบุ)
9. ท่านต้องการให้หน่วยงานอื่นช่วยเหลือสนับสนุนในการฝึกอบรมแรงงานด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 1) งบประมาณ
- 2) วิทยากร
- 3) ดำเนินการฝึกอบรมให้
- 4) สถานที่
- 5) แนะนำเทคนิคใหม่ ๆ เช่นเทคนิคการประเมินการปฏิบัติงาน
- 6) อื่นๆ (โปรดระบุ)
10. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
- 1) สถานประกอบการรับผิดชอบทั้งหมด
- 2) ผู้รับการฝึกรับผิดชอบทั้งหมด
- 3) สถานประกอบการและผู้รับการฝึกรับผิดชอบร่วมกัน
- 4) หน่วยงานอื่นรับผิดชอบ (โปรดระบุ)
-

แบบสอบถามหน่วยงานที่จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงานต่อไป
 2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน
ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาแรงงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) 21 – 30 ปี 2) 31 – 40 ปี
 3) 41 – 50 ปี 4) 51 – 60 ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ชื่อหน่วยงานของท่าน _____
5. ตำแหน่ง _____
6. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ _____
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ _____ ปี

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน

1. หน่วยงานของท่านพัฒนาแรงงานในด้านใด

- 1) วิชาสามัญ
ระดับชั้น (1) ป.6 (2) ม.3 (3) ม.6
- 2) วิชาชีพ
ระดับ (1) ปวช. (2) ปวส.
- 3) การอบรมหลักสูตรระยะสั้น (ไปรตระบุชื่อหลักสูตร)

2. กลุ่มเป้าหมายที่ให้บริการคือใคร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) เยาวชน
- 2) แรงงานทั่วไป
- 3) แรงงานกึ่งฝีมือ
- 4) บุคคลทั่วไป
- 5) อื่นๆ (ไปรตระบุ).....

3. วิธีการใดที่หน่วยงานจัดเพื่อพัฒนาแรงงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) เอกสาร/ สื่อ ให้ความรู้สำหรับศึกษาด้วยตนเอง
- 2) การบรรยาย
- 3) การบรรยายประกอบการฝึกปฏิบัติ
- 4) ศึกษา/ดูงาน
- 5) อื่นๆ (ไปรตระบุ).....

4. ช่วงเวลาที่จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน

- 1) หลังรับประทานอาหารกลางวัน
- 2) ช่วงเย็น (หลังเลิกงาน)
- 3) วันหยุดประจำสัปดาห์
- 4) วันทำการปกติ (จันทร์-ศุกร์)
- 5) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาแรงงานแต่ละหลักสูตร

- 1) 1 วัน 2) 2-3 วัน
- 3) 4-5 วัน 4) 1-3 สัปดาห์
- 5) 1 เดือน 6) 3 เดือน
- 7) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. สถานที่จัดฝึกอบรมที่จัดในปัจจุบัน

- 1) สถานประกอบการ/โรงงาน
- 2) ใช้สถานที่ของหน่วยงานอื่น
- 3) ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- 4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมได้รับจากหน่วยงาน/ บุคคลใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ผู้รับการฝึกอบรม
- 2) สถานประกอบการ
- 3) ของหน่วยงานเอง
- 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 5) หน่วยงานอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

8. ผลการพัฒนาแรงงานในภาพรวม

- 1) บรรลุผลตามเป้าหมาย
- 2) บรรลุผลสูงกว่าเป้าหมาย
- 3) บรรลุผลต่ำกว่าเป้าหมาย

9. ปัญหาที่พบในการพัฒนาแรงงาน

9.1 ปัญหาด้านผู้จัด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ขาดวิทยากร
- 2) ขาดงบประมาณ
- 3) ขาดสื่อ/อุปกรณ์ ประกอบการฝึกอบรม
- 4) สถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสม
- 5) การหาวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสม
- 6) ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 7) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9.2 ปัญหาด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) มีพื้นฐานความรู้น้อย
- 2) มีพื้นฐานความรู้แตกต่างกันมาก
- 3) เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ครบหลักสูตร
- 4) ขาดค่าใช้จ่ายในการเข้าอบรม
- 5) ช่วงเวลาที่จัดฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับช่วงว่าง
- 6) ขาดแรงจูงใจ
- 7) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9.3 ปัญหาด้านสถานประกอบการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) สถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร
- 2) สถานประกอบการไม่สนับสนุนให้แรงงานเข้ารับการฝึกอบรม
- 3) สถานประกอบการไม่มีช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดอบรม
- 4) ขาดงบประมาณสนับสนุน
- 5) ขาดสถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสม
- 6) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาแรงงาน

1. กลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนา

- 1) ม.3, ม.6
- 2) แรงงานทั่วไป
- 3) แรงงานกึ่งฝีมือ
- 4) บุคคลทั่วไป
- 5) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. เนื้อหาที่ควรให้ความรู้/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาแรงงาน

- 1) การทำงานในตลาดแรงงาน
- 2) ความรู้ทักษะในด้านต่างๆ
- 3) การใช้เทคโนโลยี
- 4) การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- 5) คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน
- 6) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
- 7) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและ/ทำงาน
- 8) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. วิธีการพัฒนาความรู้และทักษะให้แรงงาน

- 1) ศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง
- 2) จัดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน
- 3) ศึกษาด้วยตนเองและพบกับวิทยากรเป็นบางครั้ง
- 4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน

- 1) หลังรับประทานอาหารกลางวัน
- 2) ช่วงเย็น (หลังเลิกงาน)
- 3) วันหยุดประจำสัปดาห์
- 4) วันทำการปกติ (จันทร์ - ศุกร์)
- 5) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. การดำเนินการฝึกอบรมควรเป็นความรับผิดชอบของใคร

- 1) สถานประกอบการ
- 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้
- 3) ทั้งสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องฝึกอบรมรับผิดชอบร่วมกัน
- 4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมควรเป็นความรับผิดชอบของใคร

- 1) สถานประกอบการ
- 2) หน่วยงานที่ทำการฝึกอบรมให้
- 3) ทั้งสถานประกอบการและหน่วยงานฝึกอบรมรับผิดชอบร่วมกัน
- 4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. ความร่วมมือที่ต้องการได้รับจากสถานประกอบการ/โรงงาน

- 1) การยืดหยุ่นเวลาทำงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2) สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม
- 3) สนับสนุนให้แรงงานเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดหลักสูตรฝึกอบรมในหัวข้อที่หลากหลาย
- 5) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

8. ความคิดเห็นอื่นๆ (โปรดระบุ).....
.....
.....
.....
.....
.....



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์หลักสูตร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน
1.	นายสิริวุฒ น้อยประเสริฐ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการศึกษา
2.	นายพิสิฐ พงศ์พัฒนกิจโชติ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 1 สมุทรปราการ
3.	นายรัช เบญจาทิกุล	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
4.	นางสาวอุษา ธีระเมธี	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี
5.	คุณคะเนิงนิง โกศลวัฒน์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ
6.	นางสุชาดา ชีเจริญ	กองเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม
7.	นายพันธ์เทพ เปาริก	หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย กงนิติการสำนักงานประกันสังคม
8.	นายทำนุก สัมมาวิริยา	สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน
9.	นางชไมพร สินธุประสิทธิ์	งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พื้นที่ 3
10.	นางราศี เบญจาทิกุล	สำนักงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงาน สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน
11.	อ.สุทธิดา กรุงไกรวงศ์	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน
12.	รศ.ดร.นิคม ทาแดง	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสื่อ
13.	รศ.ดร.วิริยะ วงศ์เลาหกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสื่อ
14.	รศ.นภลัย สุวรรณธาดา	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสื่อสาร
15.	รศ.ดร.ปรีชา เนาว์เย็นผล	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการคำนวณ
16.	อ.กาญจนา สุขประเสริฐ	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี
17.	นายบุญปลุก หนูจันทร์	ตัวแทนสถานประกอบการจังหวัดอยุธยา
18.	อ.วิไลลักษณ์ ยุ่นสมาน	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อ.เมืองปทุมธานี
19.	นายประกอบ ขาหมื่นไวย	ตัวแทนแรงงานจังหวัดปทุมธานี
20.	ศ.ดร.สุมาลี สังข์ศรี	มสธ.
21.	รศ.ธีรยุทธ เสนิงวงษ์ ณ อยุธยา	มสธ.
22.	ผศ.ดร.ประยงค์ เนาวบุตร	มสธ.
23.	อ.พานิช ศรีงาม	ผอ.กศนส.เสนา
24.	อ.ผาณิตา ดวงมณีมรกต	มสธ.
25.	ดร.ราวดี ปฎิวัดวิงส์	มสธ.