

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันจะพบว่าทุกแผนฯ ต่างมุ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคนเป็นสำคัญ และยังคงเน้นในเรื่องนี้ต่อมาจนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบัน คือฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2553) ทั้งนี้ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกกลุ่มอายุทั้งเด็ก เยาวชน ประชาชนวัยแรงงาน และผู้สูงอายุ ในส่วนของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ที่กล่าวถึงการยกระดับการศึกษาของแรงงาน เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ว่า ในปี 2551 ร้อยละ 50 ของกำลังแรงงานต้องมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ปรับปรุง พ.ศ. 2545 ได้มุ่งเน้นเรื่องส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิต และส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ประชาชนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต

จากสถิติของกระทรวงแรงงานปี 2549 พบว่า ประเทศไทยมีประชากรประมาณ 65 ล้านคน และในจำนวนนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ประมาณ 37 ล้านคน แรงงานไทยจำนวนมากยังมีการศึกษาค่อนข้างน้อย จากรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (TDRI) เมื่อปี 2537 พบว่า ผู้ใช้แรงงานร้อยละ 81 มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จากการวิจัยของสุมาลี สังข์ศรี (2545) พบว่า ร้อยละ 63 ของแรงงานมีความรู้เพียงระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาตอนต้นเท่านั้น และไม่มีทักษะด้านอาชีพ เมื่อเข้าทำงานแล้วก็แทบจะไม่มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้เลย เมื่อศึกษาถึงความต้องการเพิ่มพูนความรู้ พบว่า แรงงานมากกว่าร้อยละ 90 ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ในส่วนของผู้บริหารสถานประกอบการต่างเห็นพ้องกันว่าแรงงานมีความจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนั้น ยังพบว่า เยาวชนจำนวนหนึ่งที่สามารถศึกษาภาคบังคับไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา แต่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำนวนเยาวชนที่มีความรู้ต่ำและต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานเหล่านี้มีจำนวนสะสมเพิ่มมากขึ้นทุกปี หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่รีบดำเนินการแก้ไข โดยหาวิธีจัดการศึกษาที่เอื้อต่อสภาพการทำงาน of แรงงาน ก็จะทำให้แรงงานไทยจำนวนมากมีการศึกษาต่ำขาดทักษะอาชีพ ไม่สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ และจะมีผลอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม แรงงานเหล่านี้เมื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการแล้ว โอกาสที่จะออกมาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ในลักษณะของการเข้าเรียนแบบชั้นเรียน เช่น การเรียนในระบบโรงเรียน ในวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยจึงเป็นไปได้ยากมาก การศึกษาที่จะจัดให้กับกลุ่มแรงงานเหล่านี้จะต้องเป็นรูปแบบของการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาและสถานที่ในลักษณะของการ

ฝึกอบรมหรือการจัดสร้างเป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้แรงงานเข้ามาศึกษาหาความรู้ได้ตลอดเวลาเมื่อมีเวลาว่าง ซึ่งจะเอื้อต่อสภาพการทำงานของแรงงานมากกว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าจึงสนใจที่จะพัฒนาแหล่งเรียนรู้ขึ้นภายในสถานประกอบการ เพื่อให้เป็นสถานที่ที่แรงงานจะเข้ามาศึกษาหาความรู้จากสื่อประเภทต่างๆ ที่จัดไว้ให้ได้อย่างสะดวก เพราะแหล่งเรียนรู้ตั้งอยู่ภายในโรงงานและเมื่อแรงงานมีเวลาว่างเมื่อใด แม้ว่าจะ เป็นเพียงระยะเวลาช่วงสั้นๆ ก็สามารถเข้ามาศึกษาหาความรู้ได้ โดยที่ไม่ต้องเดินทางไกล เป็นการบริการที่สะดวกและให้โอกาสทางการศึกษาแบบถึงตัว โดยที่แรงงานสามารถศึกษาได้ตลอดเวลาตามความต้องการ เมื่อพร้อมหรือสะดวกที่จะใช้แหล่งเรียนรู้ ซึ่งนับว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่แรงงาน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการศึกษาหรือรับความรู้ของแรงงานในสถานประกอบการ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของแรงงาน ผู้บริหารสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อแนวทางการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### ขอบเขตการวิจัย

1. พื้นที่ทำการศึกษานี้คือ โรงงานอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นนทบุรี และปทุมธานี
2. โรงงานอุตสาหกรรมที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงงานที่มีนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเรียนอยู่ด้วย ประกอบด้วย บริษัท ส.ศิลป์ (2521) จำกัด บริษัททองสถิติ จำกัด บริษัทบักชีชูปเปอร์มาร์เก็ต (มหาชน) บริษัทอิตาชิ โกบอล สตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด และ โรงแรมเพนนินชูล่า กรุงเทพฯ
3. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. ประเด็นที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย ลักษณะของสถานที่ที่จะจัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ประเภทของกิจกรรมที่ควรจัดในแหล่งเรียนรู้ ผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรม ประเภทของสื่อที่ควรจัดบริการในแหล่งเรียนรู้ ช่วงเวลาในการเปิดให้บริการ วัสดุอุปกรณ์ที่ควรมีในแหล่งเรียนรู้ แหล่งเงินทุนสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ ผู้กำกับดูแลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ผู้รับผิดชอบการให้บริการในแหล่งเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของแรงงานในการบริหารแหล่งเรียนรู้ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแหล่งเรียนรู้

## นิยามศัพท์/นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

**การเรียนรู้ตลอดชีวิต** หมายถึง การที่บุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกสาขาอาชีพ ได้ศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

**แหล่งเรียนรู้** หมายถึง สถานที่ที่จัดขึ้นในสถานประกอบการสำหรับให้บริการการเรียนรู้แก่แรงงานในรูปแบบของสื่อประเภทต่าง ๆ และการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ในลักษณะต่าง ๆ แก่แรงงาน เช่น การฝึกอบรม การประชุม-สัมมนา และการบริการข่าวสารข้อมูล เป็นต้น

**สถานประกอบการ** หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าประเภทต่าง ๆ ทั้งสินค้าอุปโภคและบริโภค โดยมีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงอุตสาหกรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

**รูปแบบการจัดแหล่งเรียนรู้** หมายถึง แบบจำลองที่แสดงให้เห็น โครงสร้างหรือองค์ประกอบของแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วย องค์ประกอบทางด้านจุดประสงค์ของแหล่งเรียนรู้ ด้านที่ตั้งของแหล่งเรียนรู้ ด้านสิ่งที่แรงงานต้องการให้สถานประกอบการช่วยเหลือและด้านการมีส่วนร่วมของแรงงานในแหล่งเรียนรู้

**แรงงาน** หมายถึง ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการ เป็นทั้งแรงงานระดับต้น แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานระดับฝีมือ โดยแรงงานเหล่านี้มีการกำหนดเวลาจ้างที่แน่นอน และได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**ผู้บริหารสถานประกอบการ** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่บริหารจัดการงานภายในหรือภายนอกโรงงาน เช่น การจัดวางนโยบาย การกำหนดแผนดำเนินงาน การบริหารงานทั่วไป หรือการควบคุมดูแลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงงาน โดยมีตำแหน่งงาน เช่น กรรมการผู้จัดการ กรรมการบริหาร ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าผู้ควบคุมงาน หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน

**เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานที่ส่งเสริมและให้ความรู้แก่แรงงาน เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงาน แรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เป็นต้น

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางสำหรับสถานประกอบการในการจัดรูปแบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้สถานประกอบการอื่น ๆ จัดแหล่งเรียนรู้ให้กับแรงงานภายในสถานประกอบการของตน

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ ต่อไป เช่น แหล่ง  
องค์กรอื่น หรือสถานที่อื่น ๆ ต่อไป

