



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลอดระยะเวลาสามทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายต่างก็นำแนวคิดเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรม (Industrial Development) มาพัฒนาประเทศให้ก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม (Industrialization) เพราะเชื่อว่าอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้พยายามจะพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ Newly Industrialized Countries (NICs) ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ที่ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 7 ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 7.8 ต่อปี และรายได้ต่อหัวประชาตีสุงขึ้นจาก 2,100 บาทในปี 2504 เป็น 68,000 บาท ในปี 2538 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8)

แม้ว่าประเทศไทยจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศระดับหนึ่ง แต่การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน เป็นผลทำให้ความสามารถในการแข่งขันอุตสาหกรรมในประเทศต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยเริ่มมีปัญหาทางด้านปัจจัยการผลิต เช่น แรงงาน ที่ดิน ทุน และเทคโนโลยี โดยในภาคการผลิตปัญหาที่สำคัญคือ การขาดแคลนแรงงานฝีมือ (ประชากรตรีธุรกิจฉบับพิเศษ, 2539) อาทิเช่น ความต้องการแรงงานฝีมือ ที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนการผลิตสินค้าจากอุตสาหกรรม ที่ไม่มีมูลค่าเพิ่มไปสู่การผลิตสินค้าที่มีมูลค่าสูงขึ้น และจากอุตสาหกรรมใช้ แรงงานมาก (Labour-intensive Industries) เช่น รองเท้า เครื่องหนัง เฟอร์นิเจอร์ ต้องพัฒนาสินค้าให้ดีขึ้นมาสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูง จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานฝีมือหรือ กึ่งฝีมือเพิ่มมากขึ้น (บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมไทย, มปป.) ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีระบบสารสนเทศและการผลิตแบบอัตโนมัติภายใต้สภาพของตลาดที่มีการแข่งขันสูง จำเป็นต้องสร้างคนงานให้มีทักษะใหม่ สามารถที่จะทำงานได้หลายอย่าง มีความผูกพัน และมีความกระตือรือร้นในงาน ซึ่งทำได้โดยการให้ความรู้ พัฒนาทักษะ ฝึกอบรม เพื่อจะได้คนงานที่มีคุณภาพ (วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2537) แต่จากสถิติ ในปี พ.ศ.2537 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, มปป.) ประเทศไทยมีประชากรที่เป็นวัยกำลังแรงงาน จำนวน 31,049,900 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้ทำงาน จำนวน 28,233,500 คน ซึ่งมีการศึกษา ระดับต่ำกว่า ประถมศึกษาตอนต้น

จำนวน 801,100 คน จบระดับประถมศึกษาตอนต้น จำนวน 13,503,000 คน จบระดับประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6,627,000 คน จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2,234,700 คน จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 867,000 คน และสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 4,096,900 คน จะเห็นได้ว่าเมื่อรวมกำลังแรงงานที่มีการศึกษา ตั้งแต่ต่ำกว่าประถมศึกษา ถึงประถมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนถึง 21,031,000 คน คิดเป็นร้อยละ 74.49 ของผู้ทำงาน ซึ่งทำให้ทราบว่าผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ของไทยยังคงอยู่ในเรื่องระดับการศึกษาที่ได้รับ ดังที่นฤมล นิราทร (2532) กล่าวว่าผู้ใช้แรงงานที่ได้รับการศึกษาน้อยมักประสบปัญหา คือ ไม่รู้ไม่เข้าใจเงื่อนไขการทำงาน ไม่เข้าใจการสื่อสารข้อความ กฎหมายแรงงานและสิทธิเบื้องต้นที่ตนพึงได้รับ ขาดความมั่นใจในการทำงาน และบางครั้งความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ทำให้เกิดปัญหา ดังสถิติ การแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,2538) คือ

ตารางที่ 1 การแจ้งข้อเรียกร้อง ทัวราชอาณาจักร ปี 2538

| จังหวัด            | จำนวนครั้ง | ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง |
|--------------------|------------|----------------------|
| กรุงเทพมหานคร      | 181        | 101,936              |
| จังหวัดภูมิภาค     | 337        | 114,911              |
| รวมทั้งราชอาณาจักร | 518        | 216,847              |

ที่มา . กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2538

ตารางที่ 2 จำนวนข้อขัดแย้งและผลการแก้ไขระดับข้อขัดแย้ง ทัวราชอาณาจักร ปี 2536-2538

| ปี   | จำนวนข้อขัดแย้ง |         | ตกลงกันได้ไม่มีกรณีหยุดงาน |         | ตกลงกันได้หลังหยุดงาน |         | ถอนเรื่อง/ ดำเนินคดีฟ้องศาล/ นัดเจรจาต่อ |         |
|------|-----------------|---------|----------------------------|---------|-----------------------|---------|--|---------|
|      | ราย             | ลูกจ้าง | ราย                        | ลูกจ้าง | ราย                   | ลูกจ้าง | ราย                                      | ลูกจ้าง |
| 2536 | 233             | 64,402  | 88                         | 23,843  | 124                   | 34,652  | 21                                       | 5,907   |
| 2537 | 358             | 76,695  | 273                        | 57,081  | 54                    | 17,463  | 31                                       | 2,151   |
| 2538 | 557             | 74,107  | 448                        | 54,476  | 52                    | 14,442  | 57                                       | 5,189   |

ที่มา : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2538

ตารางที่ 3 การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ทั่วราชอาณาจักรปี 2536-2538

| ปี   | การพิพาทแรงงาน |         | การนัดหยุดงาน |         |            |                  | การปิดงาน |         |            |                  |
|------|----------------|---------|---------------|---------|------------|------------------|-----------|---------|------------|------------------|
|      | ครั้ง          | ลูกจ้าง | ครั้ง         | ลูกจ้าง | วันหยุดงาน | วันที่สูญเสียงาน | ครั้ง     | ลูกจ้าง | วันหยุดงาน | วันที่สูญเสียงาน |
| 2536 | 184            | 46,770  | 14            | 4,817   | 436.5      | 214,029          | 9         | 1,387   | 280        | 287,743          |
| 2537 | 165            | 41,353  | 8             | 4,186   | 94         | 42,833           | 7         | 3,944   | 100        | 8,270            |
| 2538 | 236            | 56,573  | 22            | 8,950   | 270        | 117,196          | 17        | 7,832   | 297        | 102,738          |

ที่มา : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2538

นอกจากนี้ผู้ใช้แรงงานยังมีปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ดังกรณีไฟไหม้โรงงานเคเคเตอร์ อินดัสเทรียล วันที่ 10 พฤษภาคม 2536 มีผู้เสียชีวิต 188 คน บาดเจ็บ 464 คน การเสียชีวิตของคนงานนิคมอุตสาหกรรมลำพูน จำนวน 14 คน ในปี 2536 ถึงต้นปี 2537 ด้วยอาการชักอย่างรุนแรง แน่นหน้าอก มีอาการเกี่ยวกับสมอง อาเจียร เวียนศีรษะ ซึ่งเป็นอาการของผู้ป่วยด้วยโรคพิษจากสารโลหะหนัก หรือกรณีของคนงานทอผ้าที่ทำงานในโรงงานเป็นเวลานานทำให้ป่วยเป็นโรคปอดอักเสบจากฝุ่นฝ้าย (บิสซิโนสิส) จำนวน 250 คน (จะเด็จ เขาวนวิไล, 2537) และจากการศึกษาของสิริกัญจน์ วีระพันธ์ (2536) ลูกจ้างยังมีปัญหาในด้านอื่น ๆ และต้องการได้รับความช่วยเหลือ คือ

1. การศึกษาด้านพื้นฐาน การบริการข่าวสาร การฝึกอบรมทักษะ
2. การรู้เรื่องความปลอดภัยและการป้องกันอันตรายจากการทำงาน
3. การได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพหรือประกอบอาชีพอื่นที่ดีกว่า
4. ลูกจ้างไม่มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติมหลังเลิกงาน เพราะต้องทำงานเป็นผลัดหมุนเวียนไม่มีเวลาคงที่

นอกจากนี้ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ รัฐบาลพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหา โดยการประกาศยกเลิกระบบตะกร้าเงินมาใช้อัตราแลกเปลี่ยนเงินลอยตัว เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 เพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจ แต่กลับทำให้ค่าเงินบาทลดลงกว่า 25% ธุรกิจภายในประเทศที่กู้ยืมเงินจากนอกประเทศมาลงทุนจึงได้รับผลกระทบมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น (ประชาชาติธุรกิจ 1-3 กันยายน 2540:19) จึงจำเป็นต้องหาวิธีการลดต้นทุน

การผลิต เพื่อให้ธุรกิจคงอยู่ต่อไปได้ วิธีการหนึ่งที่ทำคือการปลดคนงาน จึงทำให้ยอดคนตกงานมีมาก ดังกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ระบุว่า คนไทยตกงานถึง 1.17 ล้านคน โดยกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างงานมากที่สุด คือ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (ไทยรัฐ 26 สิงหาคม 2540:8) และจากการคาดการณ์ของสมาคมนายจ้าง ว่าถ้าภาวะเศรษฐกิจไม่ดีขึ้นในช่วง 6 เดือนหน้า (ตุลาคม 2540-มีนาคม 2541) ภาคอุตสาหกรรม จะต้องมีการปลดคนงานเพิ่มขึ้น คือ อุตสาหกรรมก่อสร้าง 60,000-150,000 คน อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ 32,000-40,000 คน อุตสาหกรรมบริการ 30,000 คน อุตสาหกรรมสิ่งทอ 20,000-30,000 คน (มติชน 16 กันยายน 2540:17) ปัญหาการปลดคนงานรัฐได้พยายามช่วยเหลือแรงงานในหลาย ๆ วิธี และวิธีการหนึ่ง คือ การฝึกอาชีพ และเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับลูกจ้าง (ไทยรัฐ 26 สิงหาคม 2540 : 8)

จากสภาพแรงงานไทยที่กำลังมีปัญหามาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเช่นนี้ ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น โดยการให้การศึกษาเพราะการศึกษาจะเป็นการเตรียมคน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสังคมเกิดขึ้น การศึกษาตอบสนองความต้องการ ค่านิยม และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังที่ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการศึกษากับสังคมไว้ คือ

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey , 1916) กล่าวว่า การศึกษานั้นเป็นภารกิจของสังคม การศึกษากับสังคมจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การศึกษาจะก้าวหน้าก็เพราะสังคม และสังคมจะเจริญก็เพราะการศึกษา ทั้งสองอย่างต่างก็เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

สิทธิชัย ธาดานิติ (2524) กล่าวว่า แม้ว่า การได้รับการศึกษาทำให้ฉลาดขึ้นเรื่อย ๆ เพราะได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น แต่มิได้หมายความว่า มนุษย์แก้ปัญหาได้ทุกสิ่งทุกอย่างและถูกต้องหมด แท้จริงถึงจะได้สร้างความรู้ไว้มากมาย แต่มนุษย์ก็ยิ่งทำผิดได้ใหญ่หลวงพอ ๆ กับที่ทำถูกต้อง การแก้ปัญหาได้แล้วหลายอย่างก็เกิดปัญหาใหม่ให้คิดต่อไปไม่รู้จบ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นต่อเนื่อง และสังคมจะต้องช่วยกันแก้ไขปรับปรุงการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่า การศึกษากับสังคมนั้นเป็นสิ่งที่ดำเนินไปด้วยกัน เพราะการศึกษานั้นเป็นส่วนสนับสนุนและส่งเสริม และยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้สังคมนั้นเจริญและพัฒนาขึ้น และการศึกษาพื้นฐานทางสังคมนั้น ริทแมน แชนฟอร์ด (Reitman Sandford , 1979 อ้างถึงใน รมติ พิมพ์บรรยงค์ ,2528) กล่าวว่า เป็นการศึกษาถึงองค์ประกอบของสังคม คือ เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนาวัฒนธรรม มนุษยวิทยา ฯลฯ ที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายการศึกษา การวางแผนพัฒนา การศึกษา และการนำนโยบายและแผนการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับสังคมนั้น

ปัจจุบันในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - พ.ศ.2544) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540- พ.ศ.2544) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนเป็นอย่างมาก และได้หาวิธีการที่จะพัฒนาศักยภาพของคนให้เต็มความสามารถ โดยสนับสนุนให้ภาคเอกชน ชุมชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ฯลฯ ร่วมจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม

จากการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ได้เกิดการรวมกลุ่มลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นองค์กรหนึ่งในสังคม ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่ลูกจ้างเหล่านี้มีปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้ที่จะมีส่วนช่วยเหลือลูกจ้างได้ส่วนหนึ่งก็คือ สถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม

การที่ให้สถานประกอบการมีส่วนช่วยเหลือในการให้ศึกษานั้น ถ้าจะมองจากทฤษฎีสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงของ คาร์ล มาร์กซ์ เรื่องทฤษฎีความขัดแย้ง ที่มองเห็นความขัดแย้งกันระหว่างชนชั้นนายทุนกับชนชั้นกรรมกร ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นระหว่างผู้มีกับผู้ไม่มี (อ้างถึงในสิทธิชัย ธาดานิติ, 2524) ในที่นี้กรรมกรหรือลูกจ้างในโรงงาน ย่อมจะเกิดความขัดแย้งกับนายจ้างได้ ถ้านายจ้างไม่แจกจ่ายแบ่งปันความรู้ สวัสดิการ ดังนั้นการศึกษาที่ยึดแนวคิดนี้ในการจัด จะช่วยให้นายจ้างมองเห็นความสำคัญของลูกจ้างว่า ถ้าพัฒนาลูกจ้างให้มีศักยภาพ นายจ้างเองก็จะได้ประโยชน์จากการเพิ่มค่าของทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างก็จะมีประสิทธิภาพ และสร้างประสิทธิผลให้แก่การผลิต ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มผลตอบแทนให้สมประโยชน์กันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวไว้ว่า องค์กรในสังคมต่าง ๆ เช่น สถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม ชุมชน ธนาคาร กองทัพ ฯลฯ ควรให้การสนับสนุนและจัดการศึกษา ดังความคิดเห็นของ

ประเวศ วะสี (เอกสารอัดสำเนา, มปป.) กล่าวว่าในการพัฒนามนุษย์นั้น ทุกองค์กรทุกหน่วยงาน จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมให้สมาชิก องค์กร สามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การศึกษาจะต้องไม่ใช่ หน้าที่ของโรงเรียนเท่านั้นอีกต่อไป แต่เป็นหน้าที่ของครอบครัว ชุมชน สถาบันบริการ โรงงาน ธนาคาร กองทัพ ฯลฯ

รุ่ง แก้วแดง (อ้างในปัทมา ธรรมเจริญ, 2538) การจัดการศึกษาให้ แก่คนงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศซึ่งในงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการสามารถทำได้ทั้งการให้ความรู้พื้นฐาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำงานและพัฒนาบุคลากร เพราะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นจะมีคนกลุ่มหนึ่งที่ยังไม่ได้รับความรู้ หรือปรับสภาพตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยี

สมัยใหม่และสังคมอุตสาหกรรม ถ้าประเทศไทยไม่มีการพัฒนาความรู้ของผู้ใช้แรงงานต่อไปในอนาคตจะเกิดปัญหาขึ้นกับคนงานเหล่านี้มาก

นิตย จันทรมังคละศรี (2540) กล่าวถึงการวางรากฐานและการพัฒนาประเทศระยะยาว โดยเฉพาะในเรื่องของบุคลากร รัฐจะต้องกระตุ้นจิตสำนึกเจ้าของธุรกิจ ให้หันมาเน้นการพัฒนาบุคลากรภายในบริษัทควบคู่ไปกับการเติบโตของบริษัท เพื่อแบ่งเบาภาระของภาครัฐ และจะช่วยให้ปัญหาแรงงานลดลง

จากความเป็นมาดังกล่าวอาจสรุปถึงสาเหตุและเหตุผลที่ต้องให้การศึกษากลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ได้ดังนี้

สาเหตุที่ต้องให้การศึกษากลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม

1. การขาดความรู้พื้นฐานและด้อยการศึกษา
2. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่
3. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

จากสาเหตุดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาทั้งแก่ลูกจ้างและนายจ้าง คือ

1. ปัญหาการไม่รู้ไม่เข้าใจเงื่อนไขในการทำงาน การสื่อความหมายที่ถูกต้องตรงกัน
2. ปัญหาการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยจากการทำงาน และเจ็บป่วยด้วยโรค

เนื่องจากการทำงาน

3. ปัญหาการขาดความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพที่แท้จริง จึงทำให้แรงงานส่วนใหญ่

เป็นแรงงานไร้ฝีมือ

4. ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานในระบบอุตสาหกรรม
5. ปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมเกิดผลกระทบต่อสภาพ

การทำงานและการดำรงอยู่ในสังคม

6. ปัญหาการขาดความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ปัญหาในเรื่องนี้ถือได้ว่าเป็นความต้องการปกติสำหรับมนุษย์ทุกคน ถ้าโรงงานให้โอกาสในด้านนี้น้อยไปหรือมิได้มุ่งให้ความสนใจลูกจ้าง จนเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงแล้ว ก็ย่อมทำให้ลูกจ้างเสียขวัญได้ ขาดความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งเป็นผลเสียอย่างมากต่อการเพิ่มผลผลิต และการรักษาผลประโยชน์ของสถานประกอบการที่ทำอยู่

จากปัญหาและเหตุผลต่าง ๆ หากทุกฝ่ายให้ความสำคัญของการให้การศึกษากับลูกจ้าง ก็จะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลดลงได้เพราะการให้การศึกษากลูกจ้างเป็นการพัฒนามนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ให้มีคุณภาพและศักยภาพเพิ่มขึ้น เพราะการศึกษาระบบที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาคนเพื่อที่จะได้ไปพัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศชาติโดยตรงต่อไป

ดังในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - พ.ศ.2544) ที่ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ สำหรับการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในครั้งนั้น ควรจะเป็นการให้การศึกษาในรูปแบบของการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพราะลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในวัยทำงาน และไม่ค่อยมีโอกาสจะศึกษาเพิ่มเติมในระบบโรงเรียนตามปกติได้ เนื่องจากข้อจำกัดหลายอย่าง ทั้งในเรื่องเวลาทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ดังนั้นการให้ศึกษานอกระบบโรงเรียนน่าจะตอบสนองความต้องการได้ดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า นายจ้างเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผู้บริหารกิจการในโรงงานมีอำนาจในการตัดสินใจ และกระทำกิจการต่าง ๆ ที่จะสามารถสนับสนุน และพัฒนาลูกจ้างได้ตรงความต้องการ (นาลินี ศรีกลีกุล, 2530) จะจัดการศึกษาให้กับลูกจ้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทศวรรษหน้า ว่าจะมีความแตกต่างกัน ตามระดับการศึกษาของนายจ้างและตามระดับของโรงงาน เพราะคนที่มีการศึกษาในระดับต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน และขนาดของโรงงานที่ต่างกัน ย่อมก่อให้เกิดความต้องการและการจัดการภายในโรงงานต่างกัน (อัจฉราวรรณ กมลรัตน์, 2533)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพราะจากสภาพทั่วไปของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นจังหวัดที่อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือตามถนนสายเอเชีย ประมาณ 75 กิโลเมตร ตามทางรถไฟ ประมาณ 72 กิโลเมตร และทางเรือประมาณ 137 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้น 2,556.64 ตารางกิโลเมตร มีการขยายตัวในสาขาการผลิตด้านต่าง ๆ อย่างมากและต่อเนื่อง จากการสำรวจสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2541 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดประกอบอาชีพลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างในกระบวนการผลิตในระบบอุตสาหกรรม เพราะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับการส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรม มีทั้ง โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป นิคมอุตสาหกรรม และสวนอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมจากภาคอุตสาหกรรม คือ นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) สวนอุตสาหกรรมโรจนะ สวนอุตสาหกรรมกลุ่มบ้านแพน ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้ จะมีประเทศต่าง ๆ มาลงทุนจำนวนมากและประเทศที่สำคัญ คือ ประเทศญี่ปุ่น มีการลงทุนในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก การผลิตสินค้ามีลักษณะต่อเนื่องกันอย่างเช่น การผลิตเส้นใยสังเคราะห์ ที่เป็นส่วนประกอบของยางรถยนต์ การผลิตยางรถยนต์ การผลิตผ้าเบรค การขึ้นตัวถังและพิมพ์แบบส่วนประกอบรถยนต์ ฯลฯ ซึ่งจะนำมาประกอบเป็นรถยนต์ การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ การผลิตแผงวงจรไฟฟ้า

อิเล็กทรอนิกส์ การหล่อพลาสติก การฉีดพลาสติก หรือแม้แต่สวนอุตสาหกรรมกลุ่มบ้านแพน ซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า ภายในโรงงานต่างๆ จะผลิตชิ้นส่วนเกี่ยวกับรองเท้า เพื่อส่งต่อประกอบเป็นรองเท้าสำเร็จรูป (สถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2539; นิคมอุตสาหกรรม สหรัตนนคร, 2539 และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ, 2539) การได้รับการส่งเสริมทางด้าน อุตสาหกรรม ทำให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับผลกระทบจากการ ส่งเสริมการลงทุนใน ด้านอุตสาหกรรม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ.2514 ซึ่งได้รับแรงจูงใจด้าน งดภาษี ลดหย่อนภาษี การคุ้มครองห้ามนำเข้าผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในประเทศ ตลอดจนการอนุญาตให้นำ ผู้เชี่ยวชาญเข้ามาทำงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จึงทำให้มีโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัด เพิ่มขึ้นจากจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในปี พ.ศ.2531 มีจำนวน โรงงาน 247 โรงงาน เพิ่มขึ้นเป็น 794 โรงงาน ในปี พ.ศ.2540 โดยจำแนกเป็น โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน 542 โรงงาน ขนาดกลาง จำนวน 150 โรงงาน และ ขนาดใหญ่ จำนวน 102 โรงงาน หรือถ้าจำแนกเป็นหมวดอุตสาหกรรม ได้ดังนี้ อุตสาหกรรมเกษตร จำนวน 120 โรงงาน อุตสาหกรรมก่อสร้างจำนวน 118 โรงงาน อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 58 โรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ จำนวน 82 โรงงาน อุตสาหกรรม สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 23 โรงงาน อุตสาหกรรมเคมีและพลาสติก จำนวน 47 โรงงาน อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ จำนวน 59 แห่ง อุตสาหกรรมบริการ จำนวน 219 โรงงาน และอุตสาหกรรมอื่นๆ จำนวน 68 โรงงาน มีลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 107,270 คน (อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2540; นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน, 2540 ; นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค), 2540 และนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร, 2540)

จากสภาพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นเมืองเกษตรกรรม และมีความสำคัญ ทางด้านประวัติศาสตร์ ปัจจุบันได้รับการส่งเสริมให้เป็นเมืองอุตสาหกรรม จนมูลค่าผลิตภัณฑ์ มวลรวม ในสาขาอุตสาหกรรมสูงขึ้นกว่าสาขาอื่น ๆ ในปี พ.ศ.2538 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของ จังหวัดเท่ากับ 60,619 ล้านบาท โดยสาขาอุตสาหกรรมมีความสำคัญมากที่สุด คิดเป็นมูลค่า เท่ากับ 34,953 ล้านบาท สาขาค้าส่งและค้าปลีกมีมูลค่า 6,733 ล้านบาท สาขาบริการมีมูลค่า 4,642 ล้านบาท สาขาเกษตรกรรมมีมูลค่า 3,173 ล้านบาท และสาขาอื่น ๆ มีมูลค่า 11,118 ล้านบาท จะเห็นได้ว่าสาขาเกษตรกรรมมีส่วนการผลิตลดลงเหลือร้อยละ 5.24 แต่สาขา อุตสาหกรรมมีส่วนร้อยละ 57.66 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2540)



การที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเคยเป็นจังหวัดที่มีสภาพสังคมและเศรษฐกิจแบบพึ่งพาการเกษตร แต่ปัจจุบันกำลังเปลี่ยนเป็นเมืองอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปัญหาคือ

1. สภาพสังคมที่เปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม คนที่เคยทำงานใน ไร่ นา อย่างอิสระ ต้องมาใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมทำงานในโรงงาน ซึ่งมีสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ลูกจ้างในโรงงานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการทำงาน ต้องทนต่อฝุ่นละออง สารเคมี ความร้อน ความเย็น เสียงดัง เสียงรบกวนจากเครื่องจักร ตลอดจนเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลายจำนวนมาก ซึ่งมีผลต่อการปรับตัวและความขัดแย้งเกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

2. การขาดความรู้ความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทำให้เกิดข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงานขึ้น ดังในปี พ.ศ.2538 มีข้อเรียกร้องของลูกจ้าง จำนวน 14 ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง จำนวน 5,448 คน และมีการพิพาทแรงงาน 5 แห่ง จำนวน 6 ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง จำนวน 823 คน และมีการนัดหยุดงาน 2 ครั้ง จำนวน 2 วัน มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน 186 คน ทำให้สูญเสียวันทำงาน 186 วัน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538)

การขาดความรู้พื้นฐานและระดับการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน ส่วนมากอยู่ในระดับประถมศึกษา ดังสถิติผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 376,008 คน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 16,441 คน คิดเป็นร้อยละ 4.37 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 228,592 คน คิดเป็นร้อยละ 60.79 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 39,177 คน คิดเป็นร้อยละ 15.73 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 14,874 คน คิดเป็นร้อยละ 3.95 มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา จำนวน 21,726 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77 มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 34,739 คน คิดเป็นร้อยละ 9.22 (สำนักงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2539)

4. ปัญหาการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากการขาดความสนใจ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ดังสถิติของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ.2539 ได้รับแจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้าง จำนวน 4,224 ราย ตาย 13 ราย ทูพพลภาพ 2 ราย สูญเสียอวัยวะบางส่วน 85 ราย ได้รับอันตรายหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 2,492 ราย และหยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 1,632 ราย

ในการประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง จะมีปริมาณเพิ่มขึ้นจะเห็นได้จากรายละเอียดตารางแสดงการประสบอันตรายจากการทำงาน

ตารางที่ 4 แสดงการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
ปี 2537-2539

| ปี   | รับแจ้งการประสบ<br>อันตราย | ประเภทความร้ายแรง |              |                   |                      |                      |
|------|----------------------------|-------------------|--------------|-------------------|----------------------|----------------------|
|      |                            | ตาย               | ทุพพล<br>ภาพ | สูญเสีย<br>อวัยวะ | ทำงานไม่ได้ชั่วคราว  |                      |
|      |                            |                   |              |                   | หยุดงานเกิน<br>3 วัน | หยุดไม่เกิน<br>3 วัน |
| 2537 | 2,439                      | 13                | 2            | 31                | 919                  | 1,473                |
| 2538 | 3,261                      | 18                | -            | 69                | 1,235                | 1,939                |
| 2539 | 4,224                      | 13                | 2            | 85                | 1,632                | 2,492                |

ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กอปรกับในปัจจุบันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าเงินบาทลดลง แรงงานเดือดร้อนจากการเลิกจ้างงาน (ไทยรัฐ, 26 สิงหาคม 2540) ดังนั้นแรงงานที่เป็นกำลังสำคัญในระบบอุตสาหกรรม ควรจะได้รับการช่วยเหลือจัดกิจกรรมให้การศึกษาเพื่อเตรียมไว้ในอนาคตที่เป็นที่คาดหวังว่า สภาพสังคมและเศรษฐกิจจะฟื้นตัวได้ภายใน 2-3 ปีข้างหน้า (เกียรติทอง คุ่มไพโรจน์, 2540) การให้การศึกษาเป็นการพัฒนาศักยภาพ ทักษะความสามารถและทำให้เกิดความรู้ ในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาสามารถพัฒนาตน ให้อยู่ในสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างปกติสุข และในแง่ของเศรษฐกิจ และสังคม การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างยังเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐที่จะพัฒนาคุณภาพลูกจ้างให้พ้นจากสภาพปัญหาได้ เพราะเมื่อลูกจ้างมีความรู้ความสามารถแล้ว จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมและพัฒนาประเทศต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า ตามตัวแปร ระดับการศึกษาของนายจ้าง และขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม

## สมมติฐานในการวิจัย

ในการกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง คือ การจัดฝึกอบรมภายในโรงงาน การจัดฝึกอบรมภายนอก โรงงาน การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน และการจัดกิจกรรมนันทนาการ มาเป็นกรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรที่ทำให้นายจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรม มีความต้องการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2542-2551) แตกต่างกันดังนี้

ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาอาจเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้นายจ้างมีความต้องการ ให้การศึกษาแก่ลูกจ้างแตกต่างกัน ดังที่วันทนี นามสวัสดิ์ (2530) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ความต้องการ บริการทางวิชาการของประชาชนในหมู่บ้านยากจน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับการศึกษาเป็น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อความต้องการด้านอนามัย และโภชนาการ แต่เป็นความ สัมพันธ์ในทางลบ ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความต้องการมากในบริการด้าน อนามัยและโภชนาการ และจากงานของ ปรมะ สตะเวทิน (อ้างถึงใน อัจฉราวรรณ กมลรัตน์, 2533) กล่าวว่าคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกันในยุคสมัยที่ต่างกันในระดับการศึกษา ที่ต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิด และความต้องการแตกต่างกัน

ขนาดของโรงงาน ขนาดของโรงงานเป็นตัวกำหนดในด้านความแตกต่างของ จำนวนคน เงินทุน การใช้เครื่องจักรที่แตกต่างกัน (อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2543) และจากการศึกษาของ อัจฉรา กมลรัตน์ (2533) เรื่องการสัมผัสสื่อและการยอมรับสารนิเทศ ด้านแรงงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า คนงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ต่างขนาดกัน มีความแตกต่างกันในการสัมผัสสื่อสารนิเทศด้านแรงงาน โดยกลุ่มโรงงาน ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการสัมผัสสื่อวิทยุ หนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์อื่นๆ มากกว่า โรงงานขนาดเล็ก

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

1. นายจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีลักษณะการให้ การศึกษาแก่ลูกจ้างแตกต่างกัน
2. นายจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมต่างขนาดกัน มีลักษณะ การให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงาน  
อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2542 - 2551) โดยศึกษาในประเด็น

1. ศึกษาลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง ของนายจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2542-2551) ตามความต้องการของนายจ้างโดย  
กำหนดดังนี้

1.1 ลักษณะการจัดกิจกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การจัดฝึกอบรมในโรงงาน
- 2) การจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน
- 3) การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- 4) การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน
- 5) การจัดกิจกรรมนันทนาการรูปแบบต่าง ๆ

1.2 เนื้อหาความรู้ ประกอบด้วย

- 1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) การศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ
- 3) การศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ
- 4) การศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์

2. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนายจ้าง เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 359 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้าง จำนวนตั้งแต่  
20 คนขึ้นไป โดยแบ่งกลุ่มประชากร ออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม  
(สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา,2540)

2.1 นายจ้างโรงงานขนาดเล็ก มีจำนวนคนงานตั้งแต่ 20-50 คน

2.2 นายจ้างโรงงานขนาดกลาง มีจำนวนคนงาน 51-200 คน

2.3 นายจ้างโรงงานขนาดใหญ่ มีจำนวนคนงาน 201 คนขึ้นไป

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ระดับการศึกษาของนายจ้าง ขนาดของโรงงาน  
ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง

## ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ถือว่าคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ผู้ตอบได้ตอบตามสภาพและความต้องการที่แท้จริงของตน และถือว่าเป็นคำตอบจากบุคคลคนเดียววัน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง หมายถึง ลักษณะการจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและเพื่อพัฒนาคุณภาพในการทำงานให้กับลูกจ้างใน 5 ด้านต่อไปนี้

- การจัดฝึกอบรมในโรงงาน
- การจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน
- การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- การจัดห้องสมุดโรงงาน
- การจัดกิจกรรมนันทนาการรูปแบบต่าง ๆ

2. การจัดฝึกอบรมในโรงงาน หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมให้ความรู้โดยการฝึกอบรม แก่ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจัดโดยนายจ้างภายในโรงงาน

3. การจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน หมายถึง การจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จัดขึ้นภายนอกโรงงาน แล้วนายจ้างเจ้าของโรงงาน จัดส่งลูกจ้างเข้ารับฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน

4. การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การจัดให้มีการให้ความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารเผยแพร่ภายในโรงงาน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างลูกจ้างนายจ้างและบุคคลภายในองค์กร ตลอดจนการให้ความรู้ที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างในด้านต่าง ๆ ตลอดจนความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง

5. การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน หมายถึง การจัดให้มีห้อง/สถานที่ ที่เป็นสัดส่วนสำหรับจัดเก็บหนังสือ สื่อความรู้และการให้บริการหนังสือ สื่อความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสาระที่เป็นประโยชน์ แก่ลูกจ้างภายในโรงงาน

6. การจัดกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เชื่อมความสัมพันธ์ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่นายจ้าง จะจัดอำนวยความสะดวกให้

7. การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาที่มุ่งส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ขั้นพื้นฐาน ในด้านการอ่านออกเขียนได้ ช่วยให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รู้จักนำความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้น ในเนื้อหาวิชาต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง

8. การศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ หมายถึง การศึกษาที่มุ่งส่งเสริมการทำงานและ พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความรู้ในงานมากขึ้น และตลอดจนการรู้จักการใช้อุปกรณ์เครื่องจักรใน การทำงานอย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์ในงานสูงสุด

9. การศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง การศึกษาที่มุ่งให้ความรู้ทั่วไปด้าน เศรษฐกิจและสังคม วิชาการแรงงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและงาน

10. การศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ หมายถึง การศึกษาที่มุ่งให้ความรู้ ทางด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ และนันทนาการ เพื่อการปฏิบัติตน และการมีส่วนร่วมใน สังคมอย่างถูกต้อง และสร้างความสามัคคีต่อองค์กร

11. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาใน ระดับผู้ใช้แรงงานตามสายงานการปฏิบัติ ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือนจากนายจ้าง/ เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม

12. นายจ้าง หมายถึง เจ้าของโรงงานหรือผู้บริหารกิจการหรือผู้จัดการผู้ที่ได้รับมอบ หมายให้ทำงานแทนนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

13. โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมตามพระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

14. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หมายถึง โรงงานที่มีจำนวนลูกจ้าง ตั้งแต่ 20 - 50 คน

15. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง โรงงานที่มีจำนวนลูกจ้าง ตั้งแต่ 51-200 คน

16. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง โรงงานที่มีจำนวนลูกจ้าง ตั้งแต่ 201 คน ขึ้นไป

17. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของนายจ้าง/เจ้าของโรงงาน  
อุตสาหกรรมที่จบจากโรงเรียนสายสามัญทั่วไป หรือการศึกษาผู้ใหญ่ โรงเรียนอาชีวศึกษา  
วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

18. ทศวรรษหน้า หมายถึง ช่วงพุทธศักราช 2542-2551

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้างได้  
ตรงประเด็นตามความต้องการ เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างและงานที่ปฏิบัติได้ผลดีมีคุณภาพ

2. ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงความต้องการของโรงงาน สามารถช่วยเหลือ  
สนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้การศึกษาได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี และไม่เกิดผลกระทบ  
ในทางเสียหายแก่โรงงานและลูกจ้าง