บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้เสนอหลักการและแนวคิดซึ่งได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
    1.1 แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต
    1.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
    1.3 ทฤษฎีทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง
    1.4 แนวทางการให้การศึกษาสำหรับลูกจ้าง
    1.5 ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง
2. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
    2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง
    2.2 ปัญหาและข้อจำกัดในการให้การศึกษาและการสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่เกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขโดยจะต้องได้รับการพัฒนาไปตลอดชีวิต (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540 -2544)

การศึกษาคือชีวิตของบุคคล การศึกษาจะต้องให้ประโยชน์แก่ผู้รับ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การศึกษาจะต้องฝึกหัดให้บุคคลสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ และ การศึกษาจะต้องให้มนุษย์รู้จักรับผิดชอบต่อสังคม การศึกษาจะต้องเป็นเรื่องตลอดชีวิต เพื่อบุคคลจะได้มีโอกาสปรับปรุงตนอยู่เสมอ (Arthur K. Ellis and others อ้างถึงใน รัตนา ตุงคลวัลดิ์ 2528)

การศึกษาเป็นการให้บุคคล ได้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคมอย่างสมดุล และสามารถสร้างเสริมความเจริญก้าวหน้า ให้แก่ประเทศภายใต้ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535)

การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) เป็นกระบวนการศึกษาที่ต่อเนื่องไป โดยปราศจากการหยุดนิ่งดำเนินไปตลอดชีวิต มีลักษณะบูรณาการ ประสานกิจกรรมทุกอย่างในชีวิตให้เกิดความพอดี เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน และพัฒนาความสามารถในตัวผู้เรียนแต่ละคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข (กชกร สังชาติ, 2527 เบญจา ชั้นไพบูลย์,2536)

ดังนั้น การศึกษาตลอดชีวิต คือการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมบุคคลทุกคนในสังคม ให้การศึกษาเป็นกิจกรรมเพื่อมวลชน ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญยิ่งของสังคมประชาธิปไตยที่อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค การศึกษาตลอดชีวิตไม่ใช่ระบบการศึกษา ไม่ใช่หลักสูตรหรือวิธีสอนอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสำหรับบุคคลแต่ละบุคคลที่ควรจะได้รับตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ไม่ใช่การเรียนกันในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในชีวิตเท่านั้น แต่หมายถึงกิจกรรมทุกอย่างทั้งการศึกษาที่จัดตามแนวระบบโรงเรียน และการศึกษาที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิต ที่เป็นการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคลที่มีอยู่เอง และที่มนุษย์จงใจสร้างขึ้น เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้หรือเป็นบริการของการเรียนรู้ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2535)

จากการศึกษาของ Dave ได้ให้แนวคิดที่บอกถึงคุณลักษณะสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตไว้ 20 ประการด้วยกัน (Dave.1973 อ้างถึงใน เชียงศรี วิวิธสิริ, 2535) ดังนี้คือ

1. ในความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต จะมีความคิดเห็นที่ประกอบด้วยคำสำคัญ 3 คำ ได้แก่ ชีวิต (Life) ความยาวนานของชีวิต (Life long) และการศึกษา (Education) มาหลอมรวมกันเป็นการศึกษาตลอดชีวิต หรือบางครั้งเรียกว่าการศึกษาเพื่อชีวิต ทั้งสามคำนี้จะมีความหมายเกี่ยวพันผสมผสานกัน และเกี่ยวข้องตลอดอายุขัยของมนุษย์

2. การศึกษาไม่ได้สิ้นสุดลงเพียงจบการศึกษาในระบบโรงเรียนแต่จะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตทุกช่วงชีวิต ตลอดเวลาตลอดชีวิตของแต่ละบุคคล

3. การศึกษาตลอดชีวิต มิใช่หมายถึงเฉพาะการศึกษาผู้ใหญ่เท่านั้น แต่เป็นผลรวมของการศึกษาทุกขั้นทุกตอน เช่น การศึกษาก่อนวัยเรียน การประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอื่น ๆ ดังนั้นการศึกษาตลอดชีวิตจึงเป็นการแสวงหาทักษะทางการศึกษา ที่เป็นการรวบรวมการศึกษาทุกระดับทุกประเภทไว้ทั้งหมด

4. การศึกษาตลอดชีวิต เป็นผลรวมความเชื่อมโยงผสมผสานของการศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Nonformal Education) และการศึกษาไม่เป็นทางการ (Informal Education)

5. จุดเริ่มต้นของการศึกษาตลอดชีวิต อันดับแรกคือ ชีวิตในครอบครัวเป็นบทบาทตอนต้นที่มีความละเอียดอ่อนที่สุด และสำคัญที่สุดในกระบวนการศึกษาตลอดชีวิต นับเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้ในครอบครัวและสังคมของบุคคลนั้น ๆ ทำให้บุคคลรู้จักตนเองในบทบาทและสถานภาพที่แตกต่างกันในแต่ละสถานที่แต่ละระยะเวลาที่ผ่านไป

6. ชุมชนมีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาตลอดชีวิต นับตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งเป็นวัยที่เริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และชุมชนก็จะมีบทบาทในฐานะองค์ประกอบด้านการศึกษาด้านอาชีพ ด้านความรู้ทั่วไป ฯลฯ จนตลอดชีวิต ทำให้สมาชิกในชุมชนทุกคนได้พัฒนาตนเองและสร้างสรรค์พัฒนาสังคมด้วย

7. สถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย และสถาบันฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นแหล่งให้การศึกษาที่สำคัญยิ่ง แต่ก็ยังจัดเป็นส่วนหนึ่งในหลาย ๆ อย่างที่ให้การศึกษาตลอดชีวิต เนื่องจากสถาบันการศึกษาเหล่านี้ไม่ได้เป็นแหล่งเดียวที่ให้การศึกษา และยังไม่สามารถแยกออกจากองค์กรอื่น ๆ ในสังคมได้

8. การศึกษาตลอดชีวิต เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเชื่อมโยงกันระหว่างประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ ให้เป็นไปอย่างไม่ขาดสาย และเกี่ยวข้องกับความลึกซึ้งกว้างขวางของประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิต

9. การศึกษาตลอดชีวิต คือการแสวงหาความสมบูรณ์ของชีวิต เป็นการบูรณาการบทบาทชีวิต ทั้งในแนวตั้งแนวนอนและแนวลึก

10. การศึกษาตลอดชีวิตมีลักษณะเป็นสากล เป็นตัวแทนของการศึกษาเพื่อประชาธิปไตยเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นได้ในหลายด้าน เป็นการศึกษาที่ให้โอกาสแก่ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ทุกขั้นตอนของชีวิตตามความสามารถ ความต้องการและโอกาสของทุกคนที่จะแสวงหาประโยชน์จาการศึกษา

11. การศึกษาตลอดชีวิต จะมีลักษณะยืดหยุ่นในด้านเนื้อหา วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคในการเรียนรู้และระยะเวลา

12. การศึกษาตลอดชีวิต จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปตามความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มีการนำเสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้สามารถจัดการศึกษาให้แก่คนเป็นจำนวนมากได้ในเวลาอันรวดเร็ว กว้างขวางทั่วถึงมากขึ้น

13. การศึกษาตลอดชีวิต มีหลายรูปแบบและหลายวิธี ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษามีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เปิดโอกาส และสนองความต้องการทางการศึกษาให้กว้างขวางออกไป

14. การศึกษาตลอดชีวิตประกอบด้วยความรู้ทั่วไป และวิชาชีพ ซึ่งทั้งสองวิชานี้มิได้มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง แต่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันโดยธรรมชาติ

15. การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของบุคคลและสังคม สามารถทำได้โดยอาศัยการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษาตลอดชีวิตจะช่วยให้บุคคลมีความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพของตน ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ

16. การศึกษาตลอดชีวิต ช่วยแก้ไขสิ่งบกพร่องของระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระบบโรงเรียน ในส่วนที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม

17. เป้าหมายสุดท้ายของการศึกษาตลอดชีวิต คือการรักษาไว้และปรับปรุง "คุณภาพของชีวิต" ให้ดีขึ้น เพื่อทำให้คนในแต่ละสังคมมีชีวิตที่ดีมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

18. สิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ก็คือโอกาสทางการศึกษา แรงจูงใจและความสามารถในการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ประชาชนส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับการศึกษามีความรักความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ทั้งต้องมีเทคนิคและทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วย

19. การศึกษาตลอดชีวิต เป็นแกนกลางหรือตัวจักรที่สำคัญในการวางแผน ทั้งในทางทฤษฎีและโครงสร้างของการศึกษาอื่น ๆ ทุกรูปแบบ

20. ในขั้นปฏิบัติการ กล่าวได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาต่าง ๆ ได้อย่างดี เพราะการจัดการศึกษาตลอดชีวิตก็คือ การจัดการศึกษาทุกด้านให้สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

เชียรศรี วิวิธสิริ (2535) ได้สรุปสาระสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต อย่างกว้าง ๆ ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ส่งเสริมบุคคลแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2. ประสมประสานกิจกรรมการศึกษาทุกรูปแบบ กับการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกัน เพื่อช่วยให้บุคคลและสังคมได้พัฒนาอย่างเต็มที่

3. ขยายขอบเขตของการศึกษาเพื่อให้บริการแก่มวลชนได้ทั่วถึงอย่างแท้จริง ทำให้เกิดความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา ตามหลักการของประชาธิปไตย

4. ระดมทรัพยากรท้องถิ่น รวมทั้งสื่อมวลชนมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากที่สุด

5. มุ่งพัฒนาคุณภาพของชีวิตและสังคมโดยส่วนรวม

ดังนั้นการศึกษาตลอดชีวิตจัดเป็นแนวคิดของการศึกษาโดยส่วนร่วมทั้งหมด อันได้แก่ (รัตนา ตุงคสวัสดิ์,2528)

1. การศึกษาในโรงเรียน (Formal Education) เป็นการศึกษาที่มีระบบมาตรฐานแน่นอน มีหลักสูตรแต่ละระดับ มีวัตถุประสงค์ มีการกำหนดอายุ พื้นฐานความสามารถของผู้เรียน มีการวัดผลประเมินผล มีการให้ประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรในระดับขั้นต่าง ๆ ซึ่งระบุว่าผู้ถือประกาศนียบัตร นั้น ๆ มีความสามารถอยู่ในระดับไหน อันเป็นที่ยอมรับนับถือโดยทั่วไป โดยมีการแบ่งระดับการศึกษาเป็นประถม มัธยม และอุดมศึกษา แต่ละระดับการศึกษาจะกำหนดจำนวนปีอย่างแน่นอน

2. การศึกษานอกโรงเรียน (Nonformal Education) เป็นการจัดการศึกษาอย่างมีแบบแผน มีวัตถุประสงค์ทางการศึกษา อาจเป็นในรูปของหลักสูตรระยะสั้น มีการกำหนดเวลาเรียน แต่อายุหรือพื้นฐานความรู้อาจไม่กำหนด และเป็นการศึกษาที่จัดนอกระบบการศึกษาในโรงเรียน และเชียรศรี วิวิธสิริ (2535) ว่าการศึกษานอกโรงเรียนมีรูปแบบโครงสร้างไม่แน่นอน สามารถจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกโรงเรียน ไม่จำกัดสถานที่เพื่อประชาชนทุกคน โดยไม่เลือกวัย เพศ ชั้นวรรณะ ภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถหรือความถนัด เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคม

3. การศึกษาแบบธรรมดาวิสัย (Informal Education) เป็นการศึกษานอกโรงเรียนแบบที่ไม่มีแบบแผน และไม่มีวัตถุประสงค์ทางการศึกษา เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นด้วยการที่มนุษย์เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมทางด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือการเรียนรู้หน้าที่ของตนเองในสังคม รวมทั้งการติดต่อกับคนอื่น ๆ ในสังคมด้วย

การดำเนินงานการศึกษาตลอดชีวิต สามารถจัดกิจกรรมได้ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ มากมาย แต่เมื่อพิจารณาโดยสรุปแล้ว กิจกรรมการศึกษาทั้งหลาย จัดแบ่งได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ (Axinn. 1974 อ้างถึงในเชียรศรี วิวิธสิริ,2535) ดังแผนภูมิต่อไปนี้

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต

มิติด้านผู้สอน / มิติด้านผู้เรียน	จงใจกระทำ (Intended)	ไม่จงใจ (Unintended)
จงใจกระทำ	(1) - การศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal education) - การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Nonformal education)	(3) - การศึกษาที่ไม่เป็นทางการ (Informal education)
ไม่จงใจ	(2) - การศึกษาที่ไม่เป็นทางการ (Informal education)	(4) - การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Incidental learning)

จากแนวคิดของการศึกษาตลอดชีวิต จึงทำให้นักการศึกษา องค์กรของรัฐ ผู้มีส่วนรับผิดชอบการศึกษาของชาติ ได้มองมิติใหม่ของการศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์ประสานกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องจุดมุ่งหมายของการศึกษา นโยบายการศึกษา การจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาทุกด้านของมนุษย์ให้เกิดความสมดุล และกลมกลืนกันทั้งในด้านปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคม ซึ่งมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย การศึกษาตลอดชีวิตนี้ไม่ใช่เพียงแต่เตรียมบุคคลเพื่อการดำรงชีวิตเท่านั้น หากแต่หมายรวมถึงการประสานกระบวนการวิธีการทุกอย่างในชีวิตด้วยการเรียนรู้ และการดำรงชีวิตใหม่ให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ การศึกษาตลอดชีวิต จึงเป็นความพยายามแสวงหาแนวทาง เพื่อช่วยให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามที่พึงประสงค์เหมาะแก่กาลเวลา และบริบทของสังคมไทย

1.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรพิเศษที่มีความสำคัญยิ่งกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งหมด ในการสร้างสรรค์และพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมถ้าทรัพยากรมนุษย์ไม่ดี ไม่มีคุณภาพและ

ประสิทธิภาพ การสร้างสรรค์และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจะไม่ได้ผลสมบูรณ์เท่าที่ควร (พระธรรมปิฎก, 2539)

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ดนัย เทียนพุฒ (2539) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบูรณาการเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ สำหรับปรับปรุงบุคคล ทีมงาน และประสิทธิภาพขององค์การ

Alfred Marshall (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,ม.ป.ป.) การพัฒนาทรัพยากรณ์มนุษย์ คือ การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะ การจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรณ์มนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Roy A.Killiam. (อ้างถึงในปัทมา ธรรมเจริญ, 2538) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคลให้มีความพร้อมทั้งกำลังกายกำลังใจสติปัญญาความรู้ความสามารถ ที่จะทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่ของเขาจนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด ซึ่งจะเป็นผลดีให้กับองค์การภายหลัง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ มากกว่าที่จะเน้นจำนวนหรือปริมาณ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเพิ่มขีดความสามารถที่จะผลิตและให้บริการต่อระบบเศรษฐกิจ เพราะประเทศที่กำลังพัฒนา จะมีนโยบายมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก และในปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ของไทยให้ความสำคัญอย่างอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยาการมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น และการที่ทรัพยามนุษย์จะมีคุณภาพได้ก็ต่อเมื่อมีการลงทุนในทุนมนุษย์โดยการให้การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา และการศึกษานอกระบบ เพื่อสร้างความรู้ทักษะความสามารถ ในการพัฒนาทรัพยามนุษย์นี้ก็เพื่อให้ทุกคน ทุกระดับชั้น ทุกกลุ่มอาชีพ มีส่วนร่วมในกิจกรรม และกระบวนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนแบ่งบันผลประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนานั้นอย่างเท่าเทียม

ปัจจุบันกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจที่สำคัญก็คือ การพัฒนาอุตสาหกรรมและในการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้นมิได้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในด้านการนำความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ในยุคโลกาภิวัตน์มาใช้ให้เกิดผลประโยชน์ต่อการผลิตทางอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึง การพัฒนาคนหรือแรงงานที่ทำงานเกี่ยวข้องในระบบการผลิตทางอุตสาหกรรมให้มีศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ความสามารถปรับตัวและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ในทางกลับกันถ้าหากเราเริ่มพัฒนาอุตสาหกรรมแล้ว มิได้ดำเนินการพัฒนากำลังแรงงาน

ควบคู่กันไป ก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรม ซึ่งจะทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นการวางแผนล่วงหน้า เพื่อการจัดการบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพความพร้อม ทั้งกำลังกายกำลังใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม น่าจะได้รับการศึกษาในรูปแบบของการศึกษานอกระบบ (Nonformal Education) เพราะจะสามารถตอบสนองการให้การศึกษา โดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ได้ตรงตามความต้องการดีกว่าการศึกษารูปแบบอื่น ๆ

1.3 ทฤษฎีทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

ในการพิจารณาลักษณะความต้องการของบุคคลมักจะพิจารณาจากธรรมชาติตอบสนองความต้องการของมนุษย์ นั่นคือมนุษย์จะต้องการในสิ่งที่ตนคิดว่าตนเองขาด ต้องการในสิ่ง ที่ตนเองวางจุดมุ่งหมายปลายทางไว้ ต้องการสิ่งที่ตนเองจำเป็นต้องใช้ แต่โดยส่วนร่วมแล้วมนุษย์เรามีความต้องการที่ร่วมกันอยู่ กล่าวคือ เป็นลักษณะความต้องการที่มนุษย์ทุกคนพึงจะมีความต้องการ ดังที่ Knowles,1980 (อ้างถึงใน วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล และคณะ ,2530) ได้สรุป ขั้นตอนของมนุษย์ที่ Maslow ได้จัดลำดับเอาไว้ โดยเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุด คือ ความต้องการทางกาย ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งนับเป็นความต้องการที่สมบูรณ์ของมนุษย์ ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow (Maslow 's hierarchy of needs) ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย หรือความต้องการมีชีวิตรอด (physiological orsurvial needs) ซึ่งทำให้เกิดความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยากรักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการมีความมั่นคงและปลอดภัย (safety or security needs)

3. ความต้องการทางสังคม (social needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการความรัก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการได้รับการยอมรับ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และตระหนักในคุณค่าและความสามารถของตนเอง (self-esteem needs)

5. ความต้องการประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์ของชีวิต (needs for self-actualization)

การเลือกทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาเกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ เพราะว่ามนุษย์เราล้วนมีความต้องการในชีวิตที่คล้ายกัน คนเรามีความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำไปจนถึงความต้องการที่ประสบความสำเร็จสมบูรณ์แบบแห่งชีวิต แต่ความต้องการในระดับต่าง ๆ นี้จะต้องได้รับการตอบสนองเป็นลำดับ ๆ ไป แต่จะต้องมีให้พร้อมทุกลำดับขั้น เช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานก็เป็นปัจเจกบุคคลทั่วไปที่ต้องมีความต้องการ และมีความต้องการได้ตอบสนองสิ่งที่ต้องการ การจัดการศึกษาของนายจ้าง จึงควรคำนึงถึงความต้องการของลูกจ้างในลักษณะปัจเจกบุคคลให้ครบถ้วนด้วย

2. ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ได้เริ่มศึกษาค้นคว้ากันมานานแล้ว เริ่มจากแนวความคิดของธอร์นไดค์ (Edward L. Thorndike) ที่ว่าผู้ใหญ่นั้นสามารถเรียนรู้ได้ ความสามารถในการเรียนรู้จะลดลงเพียงเล็กน้อยไม่ถึงปีละหนึ่งเปอร์เซ็นต์เมื่ออายุเลย 25 ปีไปแล้ว และ โซเร็นสัน (Herbert Sorenson) ได้มีผลงานยืนยันและสนับสนุนความคิดของ ธอร์นไดค์ (Thorndike) ที่ว่าผู้ใหญ่สามารถที่จะเรียนรู้ได้และในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมีวิธีการ ความสนใจ ความสามารถ แตกต่างกันไปจากเรียนเรียนรู้ของเด็กเป็นอันมาก ดังที่เอ็ดเธอร์ริดจ์ (Etheridge December, 1979) (อ้างถึงใน กชกร สังขชาติ,2527) ได้กล่าวไว้ว่า

1. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีเมื่อเขาต้องการที่จะเรียน (Adult must want to Learn) ผู้ใหญ่จะไม่ได้ตั้งใจเรียนถ้าหากวิชานั้น ๆ ไม่มีความหมาย ไม่มีประโยชน์และไม่ตรงกับความต้องการ

2. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเรียน (Adults will Learn only What They fell a need to Learn) ผู้ใหญ่จะเรียนแต่ในสิ่งที่เขาสามารถจะนำไปใช้ได้ทันที เขาต้องการทราบว่าสิ่งนี้จะเป็นประโยชน์และช่วยเขาได้อย่างไรในปัจจุบัน

3. ประสบการณ์ มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Experience Effects to Adults learning) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องสัมพันธ์กับประสบการณ์ที่ได้รับ ถ้าความรู้ใหม่ไม่ตรงกับประสบการณ์ที่เขาได้เรียนรู้มา เขาจะคัดค้าน

4. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำ (Adults Learn by Doing) จาการศึกษาค้นคว้าพบว่าผู้ใหญ่จะลืมสิ่งต่าง ๆ ภายใน 48 ชั่วโมง แต่ความรู้หรือความชำนาญใหม่ ๆ จะจำได้ดี ถ้าเขามีโอกาสทำหรือปฏิบัติย่อย ๆ

5. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากปัญหาที่เป็นจริง (Adults Learn from Realistic Problems) การเรียนรู้จะเกิดได้เร็วขึ้น จะต้องเริ่มต้นด้วยปัญหาที่เป็นความจริงแล้วนำไปสู่หลักการหรือทฤษฎี เพื่อชี้ให้เห็นประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการของเขา

6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในบรรยากาศ หรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเอง (Adults will Learn the Best in an Informal Environment) ความเป็นกันเองเป็นบรรยากาศที่ดีมาก ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้ใหญ่เรียนได้ดี

7. การให้ความรู้แก่ผู้ใหญ่ควรใช้หลาย ๆ แบบ (A Variety of Methods should be used in Teaching Adults) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วและดีนั้น จะต้องเลือกวิธีการหลาย ๆ แบบตามเนื้อเรื่องและสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

8. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีถ้าเขาทราบถึงผลที่จะได้รับ (Adults must have a Clear Understanding of what is Expected)

9. ผู้ใหญ่ต้องการแนะแนวไม่ใช่คะแนนหรือการสอบ (Adults want Guidance not Grades)

การเลือกทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่มาเกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ เพราะลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นวัยที่พ้นจากการศึกษาในระบบแล้ว และจะต้องออกมาประกอบอาชีพ แต่การศึกษาก็ยังมีความจำเป็นและสำคัญต่อลูกจ้างอยู่ เพราะจะได้พัฒนาความสามารถเพิ่มพูนความรู้ และปรับปรุงด้านอาชีพตลอดจนชี้แนวทางใหม่ ๆ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติหรือพฤติกรรมที่จะสามารถให้ปรับตัวเข้ากับสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่กำลังพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการจัดการศึกษาให้กับลูกจ้างจึงต้องคำนึงถึงวิธีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการและเกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างและงานที่ปฏิบัติ

1.4 แนวทางการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง

การศึกษาสำหรับลูกจ้าง ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง เช่น Diamno (อ้างถึงใน อรรณพ จีนะวัฒน์, 2529) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงลักษณะของการศึกษาผู้ใหญ่แบบหนึ่ง ซึ่งอาจจะเรียกว่า Liberal Education หรือ General Adult Education ก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ความรู้ในเรื่องสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ลูกจ้าง และ Peterson (อ้างถึงใน อรรณพ จีนะวัฒน์, 2529) หมายถึงการศึกษาที่ต่างจากการฝึกอาชีพ (Vocational training) กล่าวคือจะเป็นการจัดการเรียนการสอนในเรื่องของปัญหาสังคม เศรษฐกิจทั่วไป ปรัชญา และกิจกรรมของสมาคม องค์การผู้ใช้แรงงาน กฎหมายเบื้องต้น หลักการพูดในที่สาธารณะสำหรับบุคคลที่จะเป็นผู้นำในสหภาพแรงงาน

สำหรับธวัชชัย อุราสุข (2538) การศึกษาสำหรับลูกจ้างหมายถึง การศึกษาเพื่อช่วยในการปรับตัวของลูกจ้าง ให้สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้ดีขึ้น ทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกจ้างเป็นหลัก

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาสำหรับลูกจ้าง เป็นการให้ความรู้แก่ลูกจ้างที่จะพัฒนาลูกจ้างให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยการให้ความรู้นี้อาจจะแตกต่างกันไปตามสภาพของลูกจ้าง สภาพของสังคม และเศรษฐกิจ แต่จุดประสงค์ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ที่มีต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำ ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างเป็นสิ่งจำเป็น เพราะในปัจจุบันลูกจ้างมีบทบาท และเป็นกำสังสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนในระบบอุตสาหกรรมมากขึ้น ดังนั้นลูกจ้างซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบอุตสาหกรรมโดยตรง จึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลง การให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง จะทำให้สามารถปฏิบัติงาน และใช้ชีวิตในสังคมอุตสาหกรรมได้อย่างมีคุณภาพ

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างที่อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สมบูรณ์แบบ (Gentner ,1989) ไว้ดังนี้

1. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง ควรจะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งที่ลูกจ้างพึงได้รับ
2. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างต้องสร้างเสริมลูกจ้าง
3. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างต้องสะท้อนความเป็นชาตินิยม
4. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างต้องสะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ
5. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างต้องคุ้มครองความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของลูกจ้าง
6. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างต้องกระตุ้น และสร้างให้เกิดความเข้าใจพื้นฐานเดียวกับสังคม
7. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างต้องเป็นเครื่องมือสำหรับปลดปล่อย และการเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทางที่ดีขึ้น
8. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างต้องเป็นเครื่องมือเพื่อเตรียมลูกจ้างสำหรับการตัดสินใจ
9. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างต้องอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง

10. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง เป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสงบและความเป็นธรรมในสังคม

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ลูกจ้างจึงมีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาโดยการให้การศึกษาด้วยเหตุผลคือ

1) เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้พื้นฐาน ที่จะสามารถเรียนรู้เข้าใจเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จำเป็นระหว่างการทำงาน เช่น กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎของสังคมและการอยู่ร่วมกัน การคิดคำนวณและรวมถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการที่ลูกจ้างจะใช้เป็นพื้นฐานในการหาความรู้เพิ่มเติมต่อไป

2) เพื่อนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้ให้ก้าวทันความก้าวหน้า ทางด้านเทคโนโลยีในงานอุตสาหกรรม ที่มีความจำเป็นต้องใช้ลูกจ้างที่มีทักษะความรู้ ความชำนาญในงานใหม่ ๆ

3) เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน จากสภาพสังคมชุมชนที่เปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกวิธี

4) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เข้าใจสิทธิหน้าที่ ตามกฎหมายสามารถประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามกฎหมายกำหนด

5) ลูกจ้างเมื่อได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ ย่อมจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

1.5 ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง

นฤมล นิราทร (2532) ได้กล่าวถึงลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างไว้ ดังนี้

1. การให้การศึกษาในสถานประกอบการ หมายถึง การให้การศึกษาที่ลูกจ้างไม่ต้องออกไปศึกษาภายนอกสถานประกอบการ ลักษณะนี้แบ่งเป็น

- โรงเรียนคนงาน ซึ่งสอนวิชาต่าง ๆ ทางสายสามัญเพื่อให้ความรู้พื้นฐาน
- การฝึกอบรมตามโปรแกรมต่าง ๆ ที่จัดในสถานที่โดยสถานประกอบการ
- การจัดมุมอ่านหนังสือ ห้องสมุด บริการจัดฉายภาพยนตร์
- การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กลุ่มสร้างคุณภาพงาน

2. การให้การศึกษานอกสถานประกอบการ หมายถึง การที่ลูกจ้างต้องออกไปหาความรู้นอกสถานประกอบการ เช่น

- การเข้ารับการศึกษาในสถานบันต่าง ๆ ศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาในลักษณะนี้อาจจะเป็นการศึกษาทั้งสายสามัญ สายอาชีพ หรือการศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะในการทำงาน

- การเข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่

- การเรียนด้วยตนเองทางวิทยุ หรือไปรษณีย์ เป็นต้น

จำเนียร จวงตระกูล (2532) ได้กล่าวถึง ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมในงาน (On the job training) เป็นการให้การศึกษาในวงแคบ หรือมีเนื้อหาเฉพาะ มุ่งเรื่องทำงานเป็นส่วนใหญ่ เพื่อยกระดับฝีมือให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนี้แล้วยังมุ่งที่จะยกระดับทัศนคติ หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติของลูกจ้าง ให้เป็นไปในทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. การฝึกอบรมนอกงาน เป็นการให้การศึกษา ที่ขยายขอบเขตมากกว่าการฝึกอบรมในงานการฝึกอบรมลักษณะนี้ ได้แก่

- การฝึกอบรมเพื่อยกระดับการศึกษา แต่ละสถานประกอบการอาจจะมีกิจกรรมส่งเสริมให้การศึกษาต่อเนื่อง และมีวิธีการจัดแตกต่างกัน เช่น การอนุญาตให้ลูกจ้างมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือบางครั้งสถานประกอบการก็สนับสนุนให้ลูกจ้างได้ศึกษาต่อในด้านที่สถานประกอบการต้องการ เช่น ด้านเทคนิคต่าง ๆ

- การศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยให้ลูกจ้างได้รับความรู้ที่จำเป็น และถูกต้องเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว เช่น การวางแผนครอบครัว การป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ เป็นต้น

3. โรงเรียนในโรงงาน โดยสถานประกอบการจะจัดให้มีระบบโรงเรียนในโรงงานเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เรียนรู้ และอาจจะขยายถึงสมาชิกในครอบครัวและชุมชนด้วย

ดนัย เทียนพุฒ (2539) ได้กล่าวถึงลักษณะการให้การศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องสอดคล้องประสานระหว่างบุคคล กลุ่มคน องค์การ คือ

1. การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Acting Learning) เกิดขึ้นเมื่อเราเรียนรู้ด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนความรู้ เลียนแบบผู้รู้ ลองผิดลองถูก จนพัฒนากรอบความคิดเข้าใจในงานและสิ่งแวดล้อม คือ สถานที่ทำงาน

2. การฝึกอบรมในงาน (On the job training) โดยการลงมือทำโดยต้องกำหนด "สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จ" "กลวิธีในการเรียนรู้" และบทเรียนสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ "รูปแบบของการเรียนรู้"

3. การเรียนรู้ในที่ทำงาน (Workplance Learning) แบบไม่เป็นทางการ และตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เช่นการศึกษาด้วยตนเอง โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ การสอนแนะนำงานโดยผู้เชี่ยวชาญและทีมโครงการ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538) ได้ให้ความสำคัญต่อการฝึกอาชีพ ได้ออกพระราชบัญญัติเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอาชีพแก่บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานให้ฝึกตนเองให้มีฝีมือ เพิ่มโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเพื่อให้บุคคลซึ่งทำงานอยู่แล้วได้รับการฝึกยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 ส่วนหนึ่งได้กำหนด การฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยให้นายจ้างสามารถจัดตั้งสถานฝึกอาชีพขึ้นในสถานประกอบการ ตามสาขาที่สถานประกอบการต้องการได้ และให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ในเรื่องการหักค่าใช้จ่ายในการฝึกสอนเป็นกรณีพิเศษ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537)

อัญมณี บูรณกานนท์ (2526) ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะของการให้การศึกษา ที่ผู้ใช้แรงงานต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดอบรมเป็นชั้นเรียนมีวิทยากร เป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 31.95) อันดับสองคือ จัดให้มีหนังสือสำหรับอ่านเอง (ร้อยละ 16.92) อันดับสาม คือการสัมมนาเพื่อแรกเปลี่ยนความคิดเห็น (ร้อยละ 14.10) อันดับสี่คือการจับกลุ่มพูดคุยกันเอง (ร้อยละ 11.84) อันดับห้าคือการจัดทำประกาศสำหรับศึกษาเอง (ร้อยละ 9.40) นอกจากนี้มีการเสนอจัดชุดความรู้แบบเบ็ดเสร็จ (ร้อยละ 6.39) และให้มีการจัดการศึกษาทางวิทยุโทรทัศน์ (ร้อยละ 6.20)

อรรณพ จีนะวัฒน์ (2529) ศึกษาพบว่า ลักษณะของการจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่จะได้ผลดีต่อผู้ใช้แรงงานเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ การจัดให้มีแหล่งข่าวทางการศึกษาในโรงงาน เช่น ป้ายประกาศ จัดทำวารสาร การจัดให้มีห้องสมุดในโรงงาน การจัดให้มีการฝึกปฏิบัติในงาน

ปัทมา ธรรมเจริญ (2538) ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะของการจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง เรียงลำดับจากมากกไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร อันดับสองคือการจัดกิจกรรมนันทนาการ อันดับสามคือ การจัดส่งลูกจ้างไปอบรมภายนอกโรงงาน อันดับสี่คือ การจัดฝึกอบรมในโรงงาน อันดับห้าคือ การจัดบริการห้องสมุดในโรงงาน และอันดับสุดท้ายคือ การจัดการศึกษานอกโรงเรียนในโรงงาน

สิริกาญจน์ วีระพันธ์ (2536) ศึกษาพบว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ใช้แรงงานมีความต้องการในระดับปานกลาง โดยต้องการปานกลางมากสุดความรู้เรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงานในโรงงาน การศึกษาด้านการรับบริการข่าวสารข้อมูล ต้องการปานกลาง โดยต้องการที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำโรงงานในระดับมาก ส่วนความรู้ด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพ มีความต้องการระดับน้อย

การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในด้านเนื้อหาสาระนั้น ได้มีผู้ศึกษา และให้ข้อคิดเห็นได้อาทิเช่น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)(1976) ได้แบ่งประเภทของเนื้อหาวิชาที่จะจัดให้แก่ลูกจ้าง ออกเป็น 4 ประเภท

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Skills) เป็นการให้การศึกษาวิชาสามัญ เพื่อให้อ่านออกเขียนได้ และเพิ่มเพิ่มพูนความรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสหภาพแรงงาน การที่จะให้ความรู้พื้นฐานให้สมาชิกได้มีความคิดอ่านกระจ่าง มีความรู้คณิตศาสตร์พื้นฐาน มีความสามารถในการพูดแสดงความคิดเห็นได้อย่างดี เหล่านี้เป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์มากสำหรับสหภาพแรงงาน

2. การศึกษาทางด้านเทคนิคและวิชาชีพ (Technical & Vocational Training) เป็นการให้การศึกษาเพื่อทำงานและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ในงานมากขึ้น โดยหน้าที่หลักแล้วก็เป็นการรับผิดชอบของรัฐเช่นเดียวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นเรื่องที่นายจ้างจะมีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาลูกจ้างของตนเองด้วย

3. การศึกษาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ (Social & Economic Education) เป็นการให้การศึกษาทั่วไปทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิชาการแรงงาน การบริหารสหภาพแรงงาน ความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน ที่มีต่อระบบเศรษฐกิจ การศึกษาในส่วนนี้ของลูกจ้างรวมถึงการศึกษาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของคนในสังคมทั่วไปทั้งในฐานะที่เขาเป็นผู้ใช้แรงงานและพลเมืองของประเทศ

4. การศึกษาทางด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ (Culturul and Scientific Education) เป็นการศึกษาที่ขยายกว้างขึ้น นอกจากการเรียนหรือการฝึกอบรม คือ ขยายไปถึงการอบรมพิเศษทางด้านวัฒนธรรม และนันทนาการ ซึ่งลักษณะนี้มักพบในประเทศที่พัฒนาแล้ว

จากการศึกษาของ สมพร ใจฟุ้ง (2521) พบว่าองค์การเกี่ยวกับแรงงาน และรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างอย่างกว้างขวาง โดยมักจะครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. อบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือ การป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อช่วยให้คนงานสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ฝึกอบรมเกี่ยวกับเจตคติที่ถูกต้อง ฝึกวินัย ฝึกนิสัยที่ดีในการทำงานและฝึกความรับผิดชอบ

3. อบรมความรู้ทั่วไป ทั้งที่เกี่ยวกับแรงงาน การบริหารองค์การเกี่ยวกับแรงงาน และวิชาการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม

4. สอนวิชาสามัญเพื่อให้อ่านออกเขียนได้ และเพื่อยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น

จะเห็นได้ว่า การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมมีหลากหลายลักษณะและเนื้อหาที่หลากหลาย ก็เพื่อจุดประสงค์ที่จะพัฒนาลูกจ้างให้มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถสูงสุด เพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างและองค์กรที่ปฏิบัติงาน ในการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างจำต้องร่วมมือกันทุกองค์กร โดยเฉพาะนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ที่เป็นแกนสำคัญในการให้การศึกษา จะต้องรู้วิธีและเข้าใจการให้การศึกษาที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของทั้งสองฝ่ายจึงจะสมเกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

2. การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง เช่น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หน่วยงานเหล่านี้จะมีหน้าที่โดยตรง และสนับสนุนเกี่ยวกับการให้การศึกษาความรู้ และการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้างที่หลากหลายรูปแบบ ที่ลูกจ้างสามารถเข้าเลือกได้ตามความต้องการ คือ การศึกษาสายสามัญ การศึกษาสายอาชีพ การศึกษาตามอัธยาศัย ณ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจะมีลูกจ้างเข้ามารับการศึกษาสายสามัญเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวนร้อยละ 70 ของผู้เรียนในแต่ละระดับ คือ ในปี 2540 มีผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 4,746 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6,164 คน และสำหรับการศึกษาระดับ ปวช. ก็มีลูกจ้างเรียนในปี 2540 จำนวน 100 คน โดยได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากโรงงานโดยจัดห้องเรียนในโรงงานและใช้ที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน สำหรับในด้านอาชีพและกลุ่มสนใจ

และเข้าเรียน ประมาณ 1,200 คน ซึ่งจะเป็นความรู้เสริมและด้านอาชีพ เช่น ตัดผม เสริมสวย ตัดเย็บเสื้อผ้า ดอกไม้ประดิษฐ์ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2540)

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดกิจกรรมทางด้านการศึกษา คือ การให้ความรู้แก่ลูกจ้าง โดยการอบรม เรื่องกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยขอความร่วมมือไปยังโรงงานอุตสาหกรรม โดยจัดอบรมปีละ ประมาณ 840 คน นอกจากนี้ การจัดทำเอกสารเผยแพร่เรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในการจัดอบรม โดยขอความร่วมมือไปยังโรงงานอุตสาหกรรม ถ้าโรงงานต้องการเข้าร่วมกิจกรรมหลังลูกจ้างเข้าอบรมตามสถานที่ที่หน่วยงานกำหนด (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2540)

สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ใกล้ชิดกับลูกจ้าง มีกิจกรรมให้ความรู้แก่ลูกจ้าง โดยจัดโครงการอบรมวินัยอุตสาหกรรมให้แก่แรงงานใหม่ โดยจะแจ้งไปตามโรงงาน และผู้สนใจทั่วไป จะจัดอบรมปีละ 1 รุ่น ประมาณ 100 คน นอกจากนี้ยังปฏิบัติหน้าที่ประสานงานอำนวยความสะดวกให้กับโรงงาน ในการจัดส่งลูกจ้างตามโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ไปต่างประเทศในปี 2542 อำนวยความสะดวกจัดส่งลูกจ้างไปต่างประเทศจำนวน 1,024 คน (สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2542)

โรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีส่วนเกี่ยวข้องสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง โดยการจัดส่งไปฝึกอบรมด้านเทคนิค และการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้กลับมาใช้ในการปฏิบัติงานในโรงงาน จะเห็นได้จากสถิติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่โรงงานอุตสาหกรรมจัดส่งลูกจ้างในโรงงานไปฝึกอบรมตามประเทศต่างๆ คือ ญี่ปุ่น จำนวน 708 คน สิงคโปร์ จำนวน 67 คน จีนจำนวน 46 คน ฟิลิปปินส์ จำนวน 44 คน สหรัฐอเมริกา จำนวน 34 คน มาเลเซีย จำนวน 32 คน และประเทศอื่นๆ จำนวน 93 คน (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา,2540) นอกจากนี้โรงงานยังเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนลูกจ้างให้ศึกษาต่อ โดยจัดกิจกรรมร่วมกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดชั้นเรียนในโรงงาน และให้ลูกจ้างมาเรียนที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในระดับปวช. ในปี 2540 มีลูกจ้างได้รับการสนับสนุน ประมาณ 100 คน โดยเรียนในด้านคอมพิวเตอร์และการจัดการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2540)

ในการให้การศึกษา และการสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างของโรงงานอุตสาหกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะการให้การศึกษาดังนี้

ลักษณะการให้การศึกษาของโรงงานอุตสาหกรรม

1. การจัดส่งไปฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ

2. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งสายสามัญ (ม.ต้น,ม.ปลาย และสายอาชีพ ปวช.)

3. การจัดส่งไปฝึกอบรมต่างประเทศ

ลักษณะการให้การศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดฝึกอบรม

2. การจัดการศึกษาสายสามัญและอาชีพ

3. การจัดทำเอกสารเผยแพร่

4. การจัดกลุ่มส่งเสริมด้านอาชีพ และกลุ่มสนใจ

2.2 ปัญหาและข้อจำกัดในการให้การศึกษาและการสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง

1. งบประมาณของหน่วยงานที่จะจัดกิจกรรมให้ความรู้ ฝึกอบรมมีจำนวนจำกัด

2. การให้การศึกษาหรือการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง จะต้องได้รับความร่วมมือจากโรงงานอุตสาหกรรม ลูกจ้างจึงจะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้

3. ถ้าเป็นการศึกษาด้วยตนเองของลูกจ้าง จะมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาเรียน เวลาสอบ แต่ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่ง

4. ปัญหาค่าใช้จ่ายในการศึกษาของลูกจ้าง

จากสภาพการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะมีการให้การจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างหลายรูปแบบ โดยเป็นการให้ความรู้ทั่วไปงานในหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน และมีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับความรู้จำนวนไม่มากนัก เมื่อพิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ในโรงงานอุตสาหกรรม ปรากฏมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

สมพร ใจฟุ้ง (2521) ศึกษาเรื่องการบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสำคัญของโครงการโรงเรียนในโรงงานที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครองของประเทศ ศึกษาถึงวิธีการบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงาน ตลอดจน

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโครงการ ฯ ศึกษาถึงผลกระทบที่มีต่อนายจ้างและกิจกรรมของนายจ้าง ตลอดจนแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น โดยศึกษาจากผู้ใช้แรงงานที่กำลังเรียนในโรงเรียนในโรงงาน ระดับ 3, 4 จำนวน 5 โรงเรียน จากครูใหญ่ ครูผู้สอน และนายจ้างของโรงงานที่มีโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง รวม 354 คน จากการศึกษาพบว่าการบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงานที่ประสบผลสำเร็จด้วยดีนั้น เป็นเพราะได้มีการติดต่อประสานงานแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนมาก การวางแผนงานเป็นไปอย่างกว้าง ๆ ใช้กระบวนการบริหารแบบง่าย ๆ และไม่ซับซ้อน แต่ก็มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นหลายด้าน เช่น นายจ้างยังขาดความเอาใจใส่ สนับสนุนโรงเรียนอย่างจริงจัง นักศึกษาซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานทำให้การเรียนไม่ต่อเนื่องกัน เกิดความท้อถอยก่อนจะเรียนจบหลักสูตร สถานที่เรียน สภาพห้องที่ใช้เรียนยังไม่เหมาะสม หลักสูตรที่ใช้เรียนไม่เหมาะสมที่จะใช้สอนผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการที่ผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวมีสภาพดีขึ้นด้วย และการเปิดโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการช่วยลดปัญหาขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และผู้ใช้แรงงานได้ส่วนหนึ่งด้วย ดังนั้นโรงเรียนในโรงงานที่ตั้งขึ้นนี้เป็นประโยชน์ทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ระบบเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติโดยส่วนรวม

สุภาพร จันทร์จำเริญ (2524) ศึกษาเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงาน ในการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงบทบาทของสหภาพแรงงาน ในการจัดกิจกรรมการศึกษาสำหรับลูกจ้างและอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาตลอดจนผลของการจัดการศึกษาสำหรับลูกจ้างที่มีต่อการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ โดยศึกษาจากการสอบถามประธานสหภาพแรงงาน หรือกรรมการบริหารด้านการศึกษาของสหภาพแรงงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร แห่งละ 1 คน จำนวน 129 แห่ง จากการศึกษาพบว่า การที่สหภาพแรงงานยังไม่มีความเข้มแข็งทั้งในด้านรายได้ และจำนวนสมาชิกจึงเป็นอุปสรรคเบื้องต้น ในการจัดการศึกษาสำหรับลูกจ้าง สำหรับกิจกรรมการศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่เป็นระบบ และไม่มีแนวทางที่แน่นอนประเภทการศึกษาสหภาพแรงงานจัดมากที่สุด คือ การศึกษาอบรมด้านเศรษฐกิจ และสังคม โดยสหภาพจัดเองบ้าง หรือไม่ก็ไปร่วมกับหน่วยงานภายนอก ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาที่พบนอกจากเรื่องการขาดทุนทรัพย์ แล้วยังมีเรื่องข้อจำกัดของเวลา เนื่องจากนายจ้างไม่อนุญาตให้ไปศึกษาอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา ปัญหาการไม่มีสถานที่อบรม นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้าง จะมีผลให้การแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบการดีขึ้นมาก

อัญมณี บูรณกานนท์ (2526) ศึกษาเรื่องการศึกษานอกระบบของลูกจ้างไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการศึกษานอกระบบของลูกจ้างไทยในอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อศึกษาถึงแนวคิดของลูกจ้างไทยต่อการศึกษานอกระบบ และเพื่อเป็นแนวทางและให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาของลูกจ้าง ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาลและเอกชน โดยศึกษาจากเอกสารและสัมภาษณ์ จากแบบสอบถามลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนประมาณ 200 คน จากการศึกษาพบว่า การศึกษานอกระบบของลูกจ้างไทย ตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบันเป็นการศึกษา ที่ลูกจ้างต้องขวนขวายเรียนรู้เองตามสภาพการณ์ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้สืบเนื่องจากสภาพการณ์ของสังคมไทยที่ลูกจ้างมีโอกาสเรียนรู้ และต่อสู้เพื่อพัฒนาองค์กรของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นอิสระได้น้อยมากการศึกษาโดยผ่านทางองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรของลูกจ้างเอง ก็มีลักษณะเป็นการป้อนให้มากกว่าจะพัฒนาความคิดและศักยภาพของลูกจ้าง สำหรับในเรื่องแนวคิดของลูกจ้างต่อการศึกษานอกระบบนั้น ลูกจ้างมองว่าควรมีผู้จัดการศึกษา "ให้" และมองว่ารัฐบาลควรเป็นผู้จัดที่สำคัญ โดยจัดเนื้อหาในเรื่องที่กระทบกับความเป็นอยู่ และวิถีชีวิตของตนเป็นส่วนใหญ่

อรรณพ จีนะวัฒน์ (2529) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น โดยจัดทำเป็น 3 ฉบับ คือ 1. สำหรับผู้ใช้แรงงาน 2. สำหรับนายจ้าง 3. สำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ตัวอย่างประชากร จำนวน 348 คน จากผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ที่เห็นด้วย เกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม ๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบทบาทของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านรูปแบบของกิจกรรม ด้านเนื้อหา และด้านการบริหารและการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงงาน

2. ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แยกรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในเกณฑ์ที่เห็นด้วย ยกเว้นนายจ้างที่มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ไม่แน่ใจในด้านการบริหาร

I19091497

การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงงาน และเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่แน่ใจในด้านเนื้อหา

ปัทมา ธรรมเจริญ (2538) ศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา แก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารและแบบสอบถาม จากผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตเขตกรุงเทพมหานคร หรือ นายจ้าง/ผู้แทนนายจ้าง โรงงานละ 1 คน จำนวน 138 คน จากผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาให้แก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมโดยทั่วไปนายจ้างจัดเป็นการฝึกอบรมในงาน คือ เป็นการให้การศึกษาในวงแคบ มีเนื้อหามุ่งเฉพาะในวิธีการทำงาน พัฒนาทักษะเทคนิคในการทำงานเป็นสำคัญ โรงงานจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมภายในโรงงาน และจัดส่งไปอบรมภายนอกโรงงาน รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในเรื่องทักษะและเทคนิคในการทำงานในระดับมาก ส่วนการฝึกอบรมนอกงาน เช่น การยกระดับการศึกษาของลูกจ้าง การอบรมและให้ข่าวสารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทั้งในโรงงานและนอกโรงงานอยู่ในระดับต่ำ

สำหรับปัญหาการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาให้แก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าโดยส่วนรวมแล้วนายจ้างไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องจัด เพราะนโยบายของโรงงานเน้นสวัสดิการด้านอื่น นายจ้างคิดว่าสวัสดิการด้านการศึกษาไม่คุ้มกับการลงทุน และให้เหตุผลว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจเข้าใช้บริการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการขาดบุคลากรและสถานที่

สิริกาญจน์ วีระพันธ์ (2536) ศึกษาเรื่องความต้องการการศึกษานอกระบบ โรงเรียนของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสิงห์บุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการศึกษานอกระบบโรงเรียน ของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมในด้านการศึกษาพื้นฐาน ด้านการรับบริการข่าวสารข้อมูลและด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพ และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการการศึกษานอกระบบโรงเรียน ของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมที่มีภูมิหลังต่างกัน ในด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ จากการศึกษาพบว่า

1. ผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรม มีความต้องการการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการรับบริการข่าวสารข้อมูลในระดับปานกลาง ส่วนด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพ มีความต้องการในระดับน้อย

2. ผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุน้อยกว่า มีความต้องการการศึกษานอกระบบโรงเรียนด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการรับบริการข่าวสารข้อมูล และด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพมากกว่าผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุมากกว่า

3. ผู้ใช้ แรงงานที่มีการศึกษา ม.3 - ปวช.มีความต้องการการศึกษานอกระบบโรงเรียนด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการรับบริการข่าวสารข้อมูล และด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับอื่นๆ ทุกระดับ

4. ผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมที่มีรายได้น้อยกว่า 3,000 บาท มีความต้องการการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพมากกว่าผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมที่มีรายได้มากกว่า 6,000 บาท