

บทที่ 1

บทนำ



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการศึกษาภาวะเศรษฐกิจและการลงทุน ภาวะความต้องการแรงงาน การเลิกจ้าง จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำนวนประชากรและกำลังแรงงานของกรมแรงงาน (2526 : 10) พบว่า จำนวนผู้ไม่มีงานทำมีไม่น้อยกว่าปีละ 1 ล้านคน หรือร้อยละ 4.5 ของกำลังแรงงาน ทั้งหมด สาเหตุของการว่างงานนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากภาวะการจ้างงานไม่มีการขยายตัวเท่าที่ควร การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการทดแทนการออกจากงานของคนงานในระหว่างปี สถิติตำแหน่งงานว่างในระหว่างปี 2520-2526 ไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีแนวโน้มค่อนข้างจะคงที่ (กรมแรงงาน 2527 : 4-7) นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาการว่างงาน มาจากสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การขาดฝีมือ และความรู้ความสามารถในการทำงาน และการประกอบอาชีพของประชากร (วิจิตรฯ พรหมพันธุ์ 2521 : 544)

จากปัญหาที่เกี่ยวข้องกันนี้จะเห็นได้ว่า การเตรียมคนให้มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะในขณะที่จำนวนอัตราการจ้างงานมีน้อย ไม่สมดุลกับกำลังแรงงานที่มีอยู่ ย่อมต้องเกิดการแข่งขันกัน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานเท่านั้น จะเป็นผู้ที่มีโอกาสดีในการได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงาน แหล่งเตรียมคนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ใหญ่ที่สุดก็คือ สถานศึกษาค่าต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบโรงเรียน ซึ่งให้การศึกษาอบรมและเตรียมผู้อยู่ในวัยเรียนรู้ เพื่อจะได้นำวิชาความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ แต่ในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่า ยังมีเยาวชนหรือผู้อยู่ในวัยเรียนเป็นจำนวนมากที่ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียนหรือต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ เยาวชนเหล่านี้ซึ่งจะเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศในอนาคตจำเป็นที่จะต้องได้รับการเตรียมตัวเพื่อการมีอาชีพ มีงานทำ ผู้ที่ผ่านการฝึกอาชีพและมีฝีมือพอควร ย่อมมีโอกาสหางานทำได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ทางการฝึกอาชีพมาเลย ดังนั้นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงมีบทบาทกับคนเหล่านี้เป็นอย่างยิ่ง

เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของประชาชน และเพื่อตอบสนองกับแนวนโยบายการศึกษาของไทย ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ศึกษานอกระบบ โรงเรียน ทางกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นทั้งใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินงานฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนนอกโรงเรียนให้ได้มีโอกาส รับการฝึกให้มีฝีมือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการฝึกยกระดับฝีมือแก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วให้มีฝีมือสูงขึ้น โดยทางกรมแรงงานเล็งเห็นว่า ตลาดแรงงานมีความต้องการ นักวิชาชีพ ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ และกึ่งฝีมือ ซึ่งในปัจจุบันมีมหาวิทยาลัย วิทยาลัย และโรงเรียน อาชีวศึกษา ซึ่งอยู่ในระบบโรงเรียนได้ผลิตนักวิชาชีพ และช่างเทคนิคอยู่แล้ว แต่สถาบันฝึก ช่างฝีมือ และกึ่งฝีมือยังมีไม่พอ ประกอบกับมีคนเป็นจำนวนมากไม่อาจเข้าเรียนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยได้ จึงควรมีโอกาสอื่นที่เปิดให้เขาได้เข้ารับการอบรมบ้าง

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นสถาบันที่รัฐบาลได้ตั้งขึ้นเพื่อฝึกอาชีพแก่คนที่ว่างงาน ให้มีฝีมือพอประกอบอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการได้ และเพื่อฝึกยกระดับฝีมือของคนงานที่ ทำงานอยู่แล้วโดยไม่ได้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้เข้ารับการฝึก งานฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานมี 6 ประเภท คือ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกในกิจการ การฝึกช่างฝึกหัด การฝึกยกระดับฝีมือ การอบรมครูฝึกและหัวหน้างาน และการฝึกอาชีพที่มีไขว่ช่วง ทั้งหมดนี้ การฝึกเตรียมเข้าทำงานนับเป็นการฝึกอบรมที่สำคัญมาก เพราะจัดสำหรับผู้มีอายุระหว่าง 16-25 ปี และกำลังว่างงาน ซึ่งไม่เคยมีความรู้หรือฝีมือช่างมาก่อน ให้ได้ฝึกอาชีพเตรียม เข้าทำงาน เพื่อฝึกให้มีความรู้วิชาช่างเบื้องต้น และมีความชำนาญพอที่จะเข้าทำงานได้ การ ฝึกในระยะแรกเป็นการฝึกตั้งแต่ 3-11 เดือน แล้วแต่ลักษณะความยากง่ายของแต่ละช่าง เมื่อจบการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว จะจัดให้เข้ารับการฝึกภาคปฏิบัติในธุรกิจ-อุตสาหกรรม เพื่อให้มีความชำนาญยิ่งขึ้น

จากการวิจัยของ เยาวนุช แสงยนต์ (2525 : 97) พบว่า ผู้ที่จบการฝึกหลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน ได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกในการทำงาน แยกเป็นใช้ความรู้ที่ได้รับมาก ร้อยละ 46.58 และใช้ความรู้จากการฝึกน้อย ร้อยละ 45.20 ส่วนร้อยละ 8.22 ไม่ได้ใช้

ความรู้จากการฝึก เพราะได้งานไม่ตรงกับความรู้ที่ฝึก จากงานวิจัยนี้จะพบว่า ความรู้ที่จะได้รับจากการฝึกอบรมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้รับการฝึกอบรมจะได้นำไปใช้ในการทำงาน

ความสำคัญของสิ่งที่จะได้จากการเรียนรู้ในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรมนั้นนับว่ามีผลอย่างมาก กับผู้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการที่จะมีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงานในภาวะที่อัตราตำแหน่งงานมีไม่เพียงพอกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถก็จะได้รับโอกาสนั้นง่ายกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถ ถ้าผู้รับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้มากในระหว่างรับการฝึกอบรม ก็เท่ากับว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะออกไปแข่งขันกับบุคคลอื่นในการหางานทำ เพราะเป้าหมายสูงสุดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็เพื่อจะได้ใช้ความรู้ที่ได้รับในการประกอบอาชีพ จากความสำคัญของสิ่งที่จะได้จากการเรียนรู้ในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีผลต่อการได้งานทำ และการนำไปใช้ในการทำงาน และเนื่องจากหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพในระยะสั้น มีความเฉพาะตัว ซึ่งเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาในระบบโรงเรียน จึงน่าจะได้มีการศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม ว่าปัจจัยใดบ้างจะช่วยส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ได้มาก โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาความคิดเห็นของทั้งครูผู้ฝึก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรมใน 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูผู้ฝึกอบรม
3. ปัจจัยด้านสภาพการเรียนการสอน
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถาบัน

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อแยกตามฝ่ายที่ฝึก เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน เฉพาะที่ศูนย์ฝึกดินแดง และอยู่ในช่วงของการฝึกอบรมระหว่างเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2529 เท่านั้น

กลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษามีทั้งหมด 5 ฝ่าย แยกเป็น 16 สาขาวิชา ดังนี้

1. ฝ่ายช่างไฟฟ้า
  - 1.1 ช่างไฟฟ้า
  - 1.2 ช่างเครื่องทำความเย็น
  - 1.3 ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์
  - 1.4 ช่างอิเล็กทรอนิกส์
2. ฝ่ายช่างยนต์
  - 2.1 ช่างยนต์ เบนซินและดีเซล
  - 2.2 ช่างเคาะพ่นสีในรถยนต์
3. ฝ่ายช่างกลโรงงาน
  - 3.1 ช่างเครื่องมือกล
  - 3.2 ช่างกลึง
  - 3.3 ช่างปรับทั่วไป
4. ฝ่ายช่างเชื่อมและโลหะแผ่น
  - 4.1 ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น
5. ฝ่ายช่างก่อสร้าง
  - 5.1 ช่างเขียนแบบสถาปัตยกรรม
  - 5.2 ช่างเขียนแบบพิมพ์โฆษณา
  - 5.3 ช่างไม้ฝีมือ (เครื่องเรือน)

- 5.4 ช่างไม้ก่อสร้าง
- 5.5 ช่างปูน
- 5.6 ช่างท่อสุขภัณฑ์ (ประปา)

2. เนื่องจากองค์ประกอบหรือปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มีอยู่มากมาย และมีนักจิตวิทยา และนักการศึกษาหลายท่านได้สนใจศึกษาเรื่องเหล่านี้มาากพอสมควร แต่ก็ยังไม่มีข้อบ่งชี้ที่ชัดเจนว่า ปัจจัยใดจะเป็นตัวที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในรายละเอียดของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของตัวผู้เรียน อันได้แก่ ความพร้อม ความต้องการ ความคาดหวัง ทักษะคิด แรงจูงใจ นิสัยในการเรียน และประสบการณ์เดิม
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู อันได้แก่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ทักษะในการสอน ทักษะคิด ความพร้อม และนิสัยในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านสภาพการเรียนการสอน อันได้แก่การเสริมแรง การจูงใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การทบทวน การให้ทราบผลการกระทำ บรรยากาศการเรียนการสอน ในห้องเรียน
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถาบัน อันได้แก่ ขนาดของชั้นเรียน สภาพบรรยากาศของสถานที่เรียน เครื่องมือและอุปกรณ์การศึกษา

#### ข้อตกลงเบื้องต้น

1. กลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นผู้รับการฝึกอบรม ถือว่ามีโอกาสได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน แม้ว่าจะฝึกอบรมในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน และมีระยะเวลาการฝึกอบรมภายในสถาบันที่แตกต่างกันตามหลักสูตรช่างที่เลือก เพราะเริ่มต้นเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกัน คือ สัปดาห์แรกของเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2529
2. การตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ถือว่าเป็นการตอบด้วยความจริงใจ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะแยกออกตามฝ่าย ทั้ง 5 ฝ่าย ดังที่ได้กำหนดไว้เนื่องจากทางสถาบันฯ ได้จัดรวมสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความ คล้ายคลึงกันเข้าไว้เป็นฝ่ายหนึ่ง ๆ จึงทำให้แต่ละฝ่ายมีความแตกต่างกัน

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การเรียนรู้ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้รับการฝึกอบรม จากการไม่มีความรู้ในเรื่องวิชาช่าง เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาช่าง อันเนื่องมาจากการได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึงสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น หรือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี อันจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรม เรียนรู้ได้มาก

ครูผู้ฝึกอบรม หมายถึงครูผู้สอนตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน กรมแรงงาน

ผู้รับการฝึกอบรม หมายถึงผู้เรียนตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน

หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน หมายถึงการฝึกอาชีพช่างเบื้องต้นสาขาใดสาขาหนึ่งให้ แก่เยาวชนนอกโรงเรียน หรือคนว่างงานที่มีอายุระหว่าง 16-25 ปี ซึ่งไม่เคยมีความรู้หรือ ฝีมือช่างมาก่อน และมีความรู้ตั้งแต่ ป.4 ขึ้นไป โดยมีระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 3-11 เดือน แล้ว แต่สาขาช่างใน 20 สาขา การฝึกแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การฝึกในสถาบัน และการฝึก ในกิจการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึงหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ๆ หนึ่งของ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ดำเนินการฝึกอาชีพประเภทต่าง ๆ ตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างการเข้ารับ การฝึกอบรมทั้งจากตัวครูผู้ฝึก และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. เพื่อทราบว่าปัจจัยใดบ้าง ที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ระหว่าง การเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการ ปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการจัดฝึกอบรมในสถาบันต่อไป
3. เพื่อนำสิ่งที่ค้นพบเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการจัดฝึกอบรมอาชีพระยะ สั้นในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจจะช่วยให้คนมีงานทำได้มากขึ้น
4. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย