

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน ขณะที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็วแพร่สะพัดไปทั่วทุกมุมโลก ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านดีและด้านร้ายต่อการดำรงชีวิตของคนในโลกนี้อย่างรุนแรง ประเทศไทยในฐานะของประชาคมโลกย่อมไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบดังกล่าวได้ และการวางเฉยไม่สนใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นนี้ย่อมทำนายได้ไม่ยากถึงอนาคตที่จะตามมาเพียงเพราะไม่นำพาต่อความเปลี่ยนแปลง นั่นก็คือ จุดเริ่มต้นของการล่มสลายของอารยธรรม ดังนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงการล่มสลายดังกล่าว จึงต้องเร่งหาทางปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน โดยต้องพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถของประชาชนให้พร้อมที่จะรับรู้ รอบรู้ และล่วงรู้ต่อความเจริญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนข่าวสารอย่างกว้างขวาง เพื่อจะช่วยให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันและร่วมมือกับนานาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนึ่ง หากพิจารณาจากแนวโน้มของความเจริญก้าวหน้าในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ก็ย่อมสามารถทำนายต่อไปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในอนาคต จะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านข่าวสารความรู้ ซึ่งหมายความว่า จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดและแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้กันอย่างขนาดใหญ่ ดังที่ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) ได้กล่าวสรุปไว้ในหนังสือ “Post-capitalist Society” ว่า “การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ที่สุด จะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ทั้งในรูปแบบ เนื้อหา ความหมาย และความรับผิดชอบ โดยเฉพาะความหมายของคำว่า การเป็นผู้มีการศึกษา ว่าคืออะไรกันแน่” (กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ, 2538 : 7) เพียงแต่ได้ผ่านกระบวนการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรมพัฒนาอาชีพอย่างเข้มข้นและสูงส่ง แต่ไม่สามารถรับรู้ รอบรู้ และล่วงรู้ต่อความเปลี่ยนแปลงรอบตัว บุคคลนั้นจะสามารถดำรงอยู่ในสังคมแห่งความเจริญก้าวหน้าโดยปกติสุขได้อย่างไร และจากข้อสงสัยที่กล่าวมา นักการศึกษาและนักพัฒนาผู้มองการณ์ไกลทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศได้เรียกร้องให้มีการทบทวนและปรับเปลี่ยนแนวความคิด และแนวทางในการจัดการศึกษาเสียใหม่ให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยต่างเห็นพ้องและเสนอแนะว่า วิธีที่จะนำมาใช้เพื่อเตรียมให้บุคคลสามารถเป็นผู้รอด (Survivor) ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงก็คือ ต้องจัดการศึกษาให้สามารถพัฒนามนุษย์ได้ต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า “การศึกษาตลอดชีวิต”(Lifelong Education)

เมื่อก้าวถึงการเตรียมพร้อมเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้ยู่รอดนั้น ประเทศไทยได้เตรียมพร้อมเพื่อสร้างพลังด้านทานกระแสความเปลี่ยนแปลง โดยปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดจากเดิมที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อขยายศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศมาสู่การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยถือว่าถ้าคนมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจแล้ว ก็จะทำให้ผลการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจที่เน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจหรือการกระจายรายได้ หรือทางด้านสังคมเพื่อให้ผู้คน ครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยรวมรู้จักสิทธิ หน้าที่ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ก็สามารถบรรลุผลได้ดี และยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างสมบูรณ์แบบที่กล่าวมานั้นก็คือ ต้องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยปฏิรูปการเรียนการสอน และปรับปรุงเนื้อหาวิชาที่เป็นปัจจัยต่อการพัฒนาเสียใหม่ ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่หลากหลาย และปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาโดยให้โอกาสคนเก่ง คนดีได้รับโอกาสในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะพัฒนาคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและพึ่งพาตนเองทางเทคโนโลยีมากขึ้นทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยพัฒนาคุณภาพกำลังคนให้ได้มาตรฐาน ตลอดจนถึงต้องเร่งปรับปรุงระบบการบริหารจัดการการศึกษาและฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและองค์กรประชาชน จากที่กล่าวมาหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนสามารถทำได้สำเร็จ ผลที่ได้รับก็คือ ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และนำมาซึ่งเครือข่ายการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากสัมพันธภาพแห่งความสำนึกและรับผิดชอบอันเป็นพื้นฐานแห่งการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมโดยรวมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Sustainable Development)

กรมประชาสงเคราะห์และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งในภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ “พัฒนาคน” หรือ “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์” และถ้าหากได้มีการพิจารณาให้ถ่องแท้แล้วจะพบว่าภารกิจของทั้ง 2 องค์กรนี้มีจุดร่วมที่สำคัญประการหนึ่ง คือ นำรูปแบบการพัฒนาโดยให้การศึกษาที่เรียกว่า การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการลดปัญหาการว่างงานซึ่งถือว่าเป็นชนวนแห่งความยุ่งยากของสังคมและจะนำมาซึ่งปัญหาอื่น ๆ อีกมากมาย (ไม่ว่าจะเป็นการเข้าสู่แรงงานก่อนวัยอันควร การทำงานไร้ฝีมือรายได้ต่ำ การล่อลวงเข้าสู่กระบวนการอาชญากรรมประเภท

ต่าง ๆ) เมื่อพิจารณาในส่วนของภารกิจการพัฒนาคน และย้อนกลับไปที่ยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตนั้น คำถามที่น่าสนใจก็คือ ในการจัดการฝึกอาชีพหรือพัฒนาฝีมือแรงงานของทั้ง 2 องค์กรซึ่งเป็นรูปแบบของการให้การศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการโดยจัด ประสบการณ์ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน ได้มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพที่เข้ามาเรียนได้มากน้อยเพียงใด และจากผลของการจัดสภาพแวดล้อมที่ได้ดำเนินการไปนั้น สามารถพัฒนาให้บุคคลที่ผ่านเข้ามาใน กระบวนการพัฒนาเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ได้มากน้อยเพียงใด และภายใต้บรรยากาศที่จัดให้ อะไรคือที่มาของพัฒนาการด้านความใฝ่รู้และนำไปสู่การเรียนรู้โดยตนเองดังกล่าว ด้วยคำถามข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าหากได้มีการศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ จัดฝึกอาชีพ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพว่ามีเส้นทางความสัมพันธ์ และสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดย ตนเองซึ่งเป็นตัวแปรในการชี้วัดกระบวนการพัฒนาตัวเองตลอดชีวิตของมนุษย์ได้มาก น้อยเพียงใด จะเป็นข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไป ปรับปรุงรูปแบบหรือวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และกระแสความ เปลี่ยนที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันยิ่งขึ้น และเหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ การส่งเสริมให้คนมีความรู้ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด การจัดการเรียนการสอนควรมองไปถึงภาพข้างหน้าของผู้ เรียนด้วยว่าเขาเหล่านั้นจะสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ เป็นผู้ใฝ่รู้ได้มากน้อยเพียงใด เพราะการแสวงหาความรู้เพื่อการเรียนรู้ไม่ใช่กระบวนการที่ เริ่มขึ้นและยุติลงในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของชีวิตมนุษย์ แต่จะต้องเกิดขึ้นและดำรงอยู่ ตลอดระยะเวลาของการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าและกระแสความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษา

- 1) บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพของกรมประชาสัมพันธ์และกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพของกรมประชาสัมพันธ์ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3) ระดับการเรียนรู้โดยตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพจากกรมประชาสงเคราะห์และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) เส้นทางความสัมพันธ์และความสามารถในการอธิบายของตัวแปรสังกัดหน่วยงาน บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ และบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพที่มีต่อตัวแปรระดับการเรียนรู้โดยตนเอง

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

กำหนดขอบเขตการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ความสัมพันธ์ของตัวแปรหน่วยงานสังกัด บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพ กับระดับการเรียนรู้โดยตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพจากศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง กรมประชาสงเคราะห์ และสตรีผู้ที่เข้ารับการฝึกอาชีพจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาการฝึกอบรมอาชีพเฉพาะด้านหรือแสวงหาแนวทางพัฒนาอาชีพของสตรีแต่อย่างใด เนื่องจากการแบ่งแยกเพศตามธรรมชาติไม่ได้เป็นข้อจำกัดหรือตัวกำหนดขีดความสามารถในการใฝ่รู้ของมนุษย์ และเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถกระทำพฤติกรรมดังกล่าวได้เท่าเทียมกัน หากผ่านเงื่อนไขหรือประสบการณ์ที่เหมาะสม

1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)

การฝึกอาชีพ หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการนำระบบการจัดการศึกษานอกโรงเรียนประเภทหนึ่ง ซึ่งจัดขึ้นสำหรับบุคคลที่ไม่มีโอกาสเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายทั่วไปที่จะพัฒนาความรู้และทักษะด้านอาชีพให้แก่ผู้เรียน สร้างโอกาสในการมีงานทำ หรือเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือความสามารถในประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง/ครอบครัว หรือพัฒนาคุณภาพของแรงงานให้ได้ระดับมาตรฐานยิ่งขึ้น

การจัดบรรยากาศการฝึกอาชีพ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในขณะที่ฝึกอบรมอันได้แก่ การจัดอาคารสถานที่ เช่น อาคารเรียน อาคารนอน อาคารพยาบาล ห้องน้ำ-ส้วม ลานซักผ้า-ลานตากผ้า สถานที่นันทนาการ ฯลฯ ความนิยมเลื่อมใส/เชื่อถือต่อ

สถาบันที่เรียน พหุติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่ กฎระเบียบข้อบังคับ และการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เรียน

การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ หมายถึง การเลือกสถานการณ์ เหตุการณ์ และกิจกรรม โดยมุ่งหวังจะให้ป็นหนทางไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้มีการกำหนดไว้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ ประสบการณ์การเรียนการสอนในขณะฝึกอบรมจากการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอนด้านอื่น ๆ และการจัดหลักสูตร เนื้อหาวิชา รายวิชา ขั้นตอนการวัดผล

การเรียนรู้โดยตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีสนใจหรือปรารถนาที่จะแสวงหาความรู้จากทุก ๆ สถานการณ์ของการดำเนินชีวิตมาแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง โดยรู้จักใช้ประโยชน์จากมวลประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน หรือจากสื่อต่างต่าง ๆ หรือจากการตัดสินใจเลือกเข้ารับการศึกษาอบรมซึ่งจัดโดยองค์กรใด ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือจากทุก ๆ สิ่งรอบตัว ในปัจจุบันเชื่อว่าหากบุคคลมีพฤติกรรมที่เรียกว่าการเรียนรู้โดยตนเอง (หรืออาจเรียกว่า “ใฝ่รู้”) แล้วจะส่งผลให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมเป็นไปอย่างปกติสุขและราบรื่น สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ “การเรียนรู้โดยตนเอง” วัดคะแนนการทดสอบทัศนคติที่มีต่อการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต และความสนใจกระทำพฤติกรรมแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวันของผู้ที่เข้ารับการฝึกอาชีพ

การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หมายถึง “เทคนิคการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่เปิดโอกาสให้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลเชิงสาเหตุทางตรงและหรือทางอ้อมต่อตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยเขียนเป็นแผนภาพเส้นทาง (Path Diagram) หรือตามแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equations) โดยปกติมักจะใช้แผนภาพและสมการโครงสร้างไปพร้อม ๆ กัน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2537: 29)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ในด้านการจัดฝึกอบรม หรือการศึกษา เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมและเอื้อต่อพัฒนาการด้านความใฝ่เรียนรู้โดยตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศโดยองค์รวมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และดัชนีชี้

วัดการพัฒนาในโลกยุคข้อมูลข่าวสารเตรียมพร้อมกับการก้าวสู่สังคมไทยตามวิสัยทัศน์ ปี 2020

2) ในด้านการวิจัย เป็นการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาในรูปแบบที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่ “คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นในทุก ๆ อย่างก้าวของการดำเนินชีวิต”

บทที่ 2

ทฤษฎีและวาระการรณที่เกี่ยวข้ง

ในการศึกษาเรื่อง “การจัดบรรยากาศการฝึกอาชีพที่เอื้อต่อระดับการเรียนรู้โดยตนเอง” กำหนดแนวคิด ทฤษฎี และวาระการรณที่เกี่ยวข้งเพื่อเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 การจัดฝึกอาชีพศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรี กรมประชาสงเคราะห์ และการจัดฝึกอาชีพโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือ-แรงงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการแสวงหาความรู้
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิถีทาง และจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ และแนวทางการจัดบรรยากาศ/ประสบการณ์ที่เหมาะสม
- 2.5 ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม (The Multiple Factors Theory of Decision Making and Social Action)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้ง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2.1 การจัดฝึกอาชีพโดยศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีของกรมประชาสงเคราะห์ และการจัดฝึกอาชีพโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1.1 การจัดฝึกอาชีพโดยศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรี กรมประชาสงเคราะห์

การจัดฝึกอาชีพโดยศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีของกรมประชาสงเคราะห์ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้การสงเคราะห์และฝึกอาชีพให้แก่สตรีที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้ว ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ หรือไม่มีโอกาสที่จะเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพเพื่อการมีงานทำเนื่องจากมีฐานะขาดแคลน และเพื่อป้องกันการถูกล่อลวงไปแสวงประโยชน์และประพฤติดนเสื่อมเสียโดยการประกอบอาชีพค้าประเวณี โดยจัดตั้งศูนย์

สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีประจำภาค 7 แห่ง ดังนี้

- 1) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จัดการฝึกอาชีพ ปีละ 2 รุ่น รวม 1,100 คน
 - 2) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จัดการฝึกอาชีพ ปีละ 2 รุ่น รวม 1,250 คน
 - 3) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีรัตนากา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จัดการฝึกอาชีพ ปีละ 2 รุ่น รวม 650 คน
 - 4) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในบริเวณนิคมสร้างตนเองห้วยคล้า ตำบลหมากเขียว อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ จัดการฝึกอาชีพ ปีละ 2 รุ่น รวม 650 คน
 - 5) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคใต้ ในบริเวณนิคมสร้างตนเองรัตนภูมิ ตำบลกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา จัดการฝึกอาชีพ ปีละ 2 รุ่น รวม 600 คน
 - 6) ศูนย์ฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนสุดาฯ ครอบ 36 พรรษา ตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จัดการฝึกอาชีพ ปีละ 2 รุ่น รวม 500 คน
 - 7) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีเชียงใหม่ ตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จัดการฝึกอาชีพ ปีละ 2 รุ่น รวม 400 คน
- วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง มีดังนี้
- 1) เพื่อให้การฝึกอบรมอาชีพแก่สตรีผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับสูง ที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ไม่มีงานทำ ได้มีโอกาสที่จะทำงานให้มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว
 - 2) เพื่อให้การคุ้มครองและป้องกันสวัสดิภาพสตรีมิให้ประสบปัญหาในการทำงาน หรือถูกล่อลวงไปในทางเสื่อมเสียศีลธรรม อันเป็นการทำลายภาพพจน์ของสตรีไทยและเกียรติภูมิของชาติ
 - 3) เพื่อลดปัญหาการว่างงาน การอพยพแรงงาน และปัญหาอาชญากรรมที่จะเกิดมาจากการว่างงาน
 - 4) เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง และเป็น การสร้างหลักฐานความมั่นคงแก่ตนเองและประเทศชาติ
- การดำเนินงาน
- จัดการฝึกอบรมแก่เยาวชนสตรีและสตรีทั่วไปที่ด้อยโอกาสในการ

ศึกษาต่อระดับสูง ภายหลังจากจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว ดังนี้

1) ผู้สมัครต้องเป็นเยาวชนสตรีหรือสตรีทั่วไปที่มีอายุระหว่าง 14-35 ปี มีฐานะขาดแคลน และครอบครัวต้องยินยอมให้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่มีโรคติดต่อใด ๆ มีความตั้งใจที่จะอยู่รับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง สำหรับสตรีที่มีครอบครัวแล้วต้องไม่อยู่ระหว่างตั้งครรภ์

2) สถานที่รับสมัคร ในส่วนภูมิภาคได้แก่ สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดที่ผู้สมัครมีภูมิลำเนา หรือที่ทำการนิคมสร้างตนเองของกรมประชาสงเคราะห์ สำหรับผู้ที่เป็นบุตรหลานสมาชิกนิคมนั้น ๆ ส่วนกรุงเทพมหานครสมัครที่กองสัมมาอาชีวสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์

3) บริการที่จัดให้ ผู้เรียนต้องพักอาศัยอยู่ในศูนย์ โดยอยู่ประจำเป็นเวลา 6 เดือนต่อ 1 หลักสูตร และปฏิบัติตามกฎระเบียบของศูนย์ โดยจะได้รับบริการในเรื่องต่าง ๆ คือ

- บริการที่พักอาศัยพร้อมอาหาร เครื่องแต่งกายฝึกอบรม และของใช้ส่วนตัวที่จำเป็นตามสมควรโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย
- หลักสูตรฝึกอาชีพที่จัดให้ ได้แก่ แผนกตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี แผนกตัดเย็บเสื้อผ้าชาย แผนกการพิมพ์ แผนกเสริมสวยสตรี แผนกตัดผมชาย แผนกบริการโรงแรม แผนกโภชนาการ และแผนกช่างประดิษฐ์ โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนให้ทุกชนิด เมื่อจบแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรจากกรมประชาสงเคราะห์
- บริการด้านสังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา และการรักษาพยาบาล เพื่อแก้ไขปัญหาด้านจิตใจ พฤติกรรม ตลอดจนจัดทดสอบเข้ารับปัญหา แนะนำแก้ไขพฤติกรรมการเรียน รวมทั้งจัดให้มีการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และเตรียมการเมื่อจบการฝึกอาชีพ
- บริการอบรมความรู้พิเศษ เพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต เช่น การวางแผนครอบครัว การป้องกันอุบัติเหตุ และโรคเอดส์ เป็นต้น
- บริการด้านนันทนาการและกีฬา โดยจัดให้มีการแสดงหรืองานพิเศษเป็นครั้งคราว ตลอดจนแข่งขันกีฬาในบางโอกาส
- บริการจัดหางานให้ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม สำหรับผู้ที่ประสงค์จะทำงาน
- ติดตามผลเพื่อให้การช่วยเหลือในการประกอบอาชีพ เมื่อสำเร็จการฝึกอบรม
- จัดหาเงินทุนให้กู้ยืม หากประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระ

2.1.2 การจัดฝึกอาชีพโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือ

แรงงาน

จุดเริ่มต้นเกิดขึ้นจาก (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2532: 1-2, อ้างถึงใน ศุภกัญญา จันทรศารทूर, 2534: 83) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ เพื่อการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) รัฐบาลในขณะนั้นจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2509 เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนตลอดจนดำเนินการฝึกอาชีพระดับชาติ และประสานงานกับภาคเอกชนในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผลให้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514) มีการกำหนดเป้าหมายให้เร่งผลิตช่างฝีมือสาขาต่าง ๆ และปรับปรุงแรงงานที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวด้านอุตสาหกรรม ต่อมาเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2511 คณะรัฐมนตรีมีมติให้คณะกรรมการชุดนี้เป็นคณะกรรมการระดับชาติมีชื่อใหม่ว่า คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากส่วนราชการ ผู้แทนนายจ้าง คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่สำคัญคือ การวางแผนและจัดมาตรฐานฝีมือช่าง การพัฒนาและการฝึกฝีมือแรงงานระดับชาติ พร้อมกันนั้นได้มีมติให้จัดตั้ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้นด้วย ต่อมาเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2512 โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอนุมัติจากสหประชาชาติ โดยได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) มีกำหนดเวลา 5 ปี โดยให้รัฐบาลไทยออกค่าใช้จ่ายสมทบด้วยในการก่อสร้างอาคารและโรงฝึกงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันคือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และต่อมาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในส่วนภูมิภาคอีก 3 แห่ง คือ ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี และลำปาง กล่าวโดยสรุปในปัจจุบันมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 12 แห่งดังนี้

ภาคกลาง คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรุงเทพมหานคร

ภาคตะวันออก คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานชลบุรี จังหวัด

ชลบุรี

ภาคตะวันตก ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานราชบุรี จังหวัดราชบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ภาคใต้ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสงขลา จังหวัดสงขลา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ภาคเหนือ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานลำปาง จังหวัดลำปาง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) เพื่อฝึกอาชีพเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เพื่อพัฒนาคุณภาพกำลังแรงงานในธุรกิจอุตสาหกรรม ตลอดจนผู้ประกอบการอาชีพอิสระให้มีคุณภาพ และมาตรฐานฝีมือที่สูงขึ้น

3) เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้ชนบทให้สามารถช่วยตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับออกไปประกอบอาชีพได้

4) เพื่อสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรม ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

5) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมการฝึกอาชีพ ในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกให้แก่เยาวชนและประชาชนวัยทำงานซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงาน อายุระหว่าง 15-25 ปี ให้มีฝีมือขั้นพื้นฐานเพียงพอที่จะเข้าทำงานในสาขาช่างต่าง ๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ การฝึกในสถาบันหรือศูนย์จะใช้เวลาดังแต่ 3, 4, 6, 10 เดือน ตามกำหนดของแต่ละหลักสูตรและความยากง่ายของแต่ละสาขา เมื่อฝึกแล้วในสถาบันแล้วจะส่งฝากฝึกในสถานประกอบการอีกประมาณ 2-4 เดือน นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังใช้หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานนอกสถานที่ด้วย เช่น หลักสูตร 2 เดือน (360 ชั่วโมง) ฝึกอาสาสมัครรักษาดินแดนให้หน่วย อส. และฝึกผู้ต้องขังในเรือนจำ โดยเรียนภาคทฤษฎีร้อยละ 20 และภาคปฏิบัติ ร้อยละ 80 ซึ่งจะรวมทั้งการให้ความรู้ เพื่อสร้างนิสัยและระเบียบการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายแรงงาน ตลอดจนประสานกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนในการสอนวิชาสาย

สามัญ เพื่อยกระดับความรู้แก่แรงงานใหม่เหล่านี้ และวุฒิบัตรของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพสามารถนำไปเทียบโอนหน่วยกิตกับสายสามัญได้

2) การฝึกยกระดับฝีมือ เป็นการฝึกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และฝีมือให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพ หรือเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ระยะเวลาการฝึก 30-80 ชั่วโมง

3) การฝึกอาชีพในชนบท เป็นการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนในชนบทเพื่อให้มีฝีมือขั้นพื้นฐานในสาขาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถประกอบอาชีพนอกเหนือจากงานเกษตรกรรม หรือสามารถทำงานในภาคอุตสาหกรรมในท้องถิ่นโดยไม่จำเป็นต้องอพยพไปต่างถิ่น และเป็นการแก้ไขปัญหาการว่างงานอีกทางหนึ่ง ระยะเวลาการฝึก 60 วัน

4) การส่งเสริมการฝึกในกิจการและฝึกพิเศษ เป็นการจัดฝึกในสถานประกอบการตามความต้องการของนายจ้าง และจัดการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่ไม่ได้ทำงานช่าง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานรวมทั้งทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หลักสูตรที่อบรมได้แก่ เลขานุการ เจ้าหน้าที่ต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟอาหาร การประกอบธุรกิจส่วนตัว ผู้ควบคุมเจ้าหน้าที่ทำความสะอาด เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการพิเศษ เช่น โครงการฝึกอาชีพตามแผนชะลอการอพยพแรงงานรอกฤดูกาลเพาะปลูกใหม่ สำหรับประชาชนที่ประสบภัยแล้ง ผู้ที่ประสบอุทกภัย และเพื่อป้องกันผู้ว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว เป็นการช่วยให้ประชาชนได้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพเสริม มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเกษตรกร

5) โครงการฝึกอาชีพตามกลุ่มเป้าหมาย

- โครงการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้พื้นฐานและวิชาชีพเด็กอายุ 13-15 ปี เพื่อชะลอไม่让孩子เข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนถึงวัยอันควร และป้องกันปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาโสเภณีเด็ก ปัญหาเด็กเร่ร่อน ฯลฯ ทำให้เด็กได้มีโอกาสศึกษา พัฒนา ให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย มีรายได้ช่วยแบ่งเบาภาระครอบครัว เตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกและลักษณะนิสัยสำหรับการทำงาน

- โครงการฝึกทหารกองประจำการ เพื่อให้มีความรู้ทักษะในวิชาชีพซึ่งสามารถนำไปประกอบอาชีพได้เมื่อปลดประจำการแล้ว

- โครงการฝึกพระภิกษุและเณรในวัด เพื่อจะได้นำความรู้ด้านวิชาชีพไปประกอบอาชีพ หลังจากลาสิกขาบทหรือนำไปพัฒนาวัดและท้องถิ่น

6) การกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งไม่ใช่กิจกรรมการฝึกอาชีพโดยตรง แต่มีผลในการเพิ่มรายได้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอาชีพโดยทางอ้อม ดังนี้

6.1) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการจำแนกระดับฝีมือช่างตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาช่างต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

- การทดสอบมาตรฐานระดับ ชั้น 3 (ขั้นต้น)
- การทดสอบมาตรฐานระดับ ชั้น 2 (ขั้นกลาง)
- การทดสอบมาตรฐานระดับ ชั้น 1 (ขั้นสูงสุด)

6.2) การทดสอบแรงงานตามมาตรฐานกลาง เป็นการให้บริการแก่คนหางานที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ หรือผู้ที่ไม่มี ความประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่ต้องนำไปประกอบเป็นหลักฐานเพื่อสมัครงานในประเทศ ผู้ที่ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองผลเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษได้ตามความประสงค์

6.3) การทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานนายจ้าง เป็นการทดสอบตามความต้องการของนายจ้างเพื่อจัดระดับฝีมือของลูกจ้าง และพิจารณากำหนดตำแหน่งหน้าที่หรือเงินเดือนตามความเหมาะสม จะใช้วิธีการทดสอบตามที่นายจ้างกำหนดโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย อาจจะใช้สถานที่ของนายจ้างทดสอบหรือทดสอบที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้

7) การประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกได้ดังนี้

7.1) การประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี เด็ก และคนพิการ โดยทำการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับแรงงานดังกล่าว เป็นศูนย์ข้อมูลและแกนประสานหน่วยงานภาครัฐและเอกชนขยายขอบเขตการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อให้แรงงานเด็ก สตรี คนพิการได้มีโอกาสยกระดับความสามารถ มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

7.2) การประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับชาติและจังหวัด ระดับชาติมีคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เป็นผู้รับผิดชอบ ระดับจังหวัดมีคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เป็นผู้รับผิดชอบ

จากการสรุปวัตถุประสงค์ หน้าที่รับผิดชอบ และกิจกรรมในการจัดฝึกอาชีพของศูนย์ส่งเสริมและฝึกอาชีพสตรี กรมประชาสัมพันธ์ และการจัดฝึกอาชีพโดย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้างต้น จะสังเกตได้ถึงจุดร่วมที่สำคัญประการหนึ่ง คือ เป็นการนำรูปแบบการให้การศึกษาอกระบบ (Non-formal Education) มีประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และต้องการลดปัญหาการว่างงานซึ่งถือว่าเป็นชนวนแห่งความยุ่งยากทางสังคมและจะนำมาซึ่งปัญหาอื่น ๆ อีกมากมาย (ไม่ว่าจะเป็น การเข้าสู่แรงงานก่อนวัยอันควร การทำงานไร้ฝีมือรายได้ต่ำ การล่อลวงเข้าสู่กระบวนการอาชญากรรมประเภทต่าง ๆ) ข้อแตกต่างที่ค้นพบประการหนึ่งก็คือ การจัดฝึกอบรมอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ จะมีที่มาจากปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนของกลุ่ม มีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายผู้ด้อยโอกาสที่ชัดเจน และดำเนินการแก้ไขปัญหาไปตามกลุ่มนั้น ๆ เช่น เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ด้วยหน่วยงานเฉพาะด้านเพื่อเตรียมการหรือพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายมีอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเองอย่างปกติสุข ในขณะที่การจัดฝึกอบรมอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจ คือ ต้องการเร่งรัดพัฒนาศักยภาพด้านฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า หากคนได้รับการเตรียมตัวและพัฒนาความรู้จักชะตาชีวิตก่อนเข้าสู่วงจรการเลี้ยงชีพแล้ว ปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลงหรือไม่เกิดขึ้น และถ้าหากคนที่เข้าสู่วงจรแรงงานได้มีการพัฒนาเป็นระยะ ๆ จะสามารถยกระดับรายได้ ความเจริญก้าวหน้า และนำไปสู่การพัฒนาโดยรวมได้

แต่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาดังคมนั้น ไม่ว่าจะ เป็นขั้นตอนการฝึกเตรียมก่อนเข้าทำงาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เพิ่มขึ้น ถ้าหากหากกระบวนการจัดการศึกษานั้นสามารถพัฒนาให้คนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น อย่างต่อเนื่องแล้ว เชื่อว่าปัญหาการไม่รู้จักคิดไตร่ตรองใคร่ครวญเมื่อต้องเผชิญภาวะวิกฤต และเลือกกระทำในสิ่งที่ไม่พึงกระทำย่อมน้อยลงหรือไม่เกิดขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า ระบบการเรียนการสอนที่จัดให้นั้นมีอิทธิพลจนถึงระดับที่สามารถชักจูงหรือจูงใจให้ผู้ผ่านเข้ามาในระบบสามารถตระหนักถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ทั้งจากสถานศึกษาโดยตรง (ถ้ามีโอกาส) และจากสถานการณ์หรือประสบการณ์แวดล้อม โดยเลือกที่จะรับรู้ รอบรู้ และล่วงรู้ และนำมาเป็นข้อคิดข้อเตือนใจและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต การที่จะทำ ให้คนกลายเป็นคนใฝ่รู้อย่างถาวรตลอดชีวิตได้นั้น เราควรให้ความสำคัญถึงปัจจัยอะไร บ้าง และวิธีการที่คนจะแสวงหาความรู้มีอย่างไรบ้าง สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากหัวข้อต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการแสวงหาความรู้

มนุษย์มีคุณสมบัติพิเศษที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและตลอดการดำเนินชีวิตของมนุษย์แต่ละคน ความสามารถนี้ได้สั่งสม พัฒนาสืบทอดต่อมาโดยลำดับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เราเรียกกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์นี้ว่า “การศึกษา” ดังนั้นการศึกษากับการดำเนินชีวิตของมนุษย์จึงเป็นกระบวนการอันหนึ่งอันเดียวกัน กระบวนการนี้เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งเป็นลำดับตลอดมา ดังนั้นตลอดระยะเวลาแห่งวิวัฒนาการของมนุษย์ มนุษย์จึงมีการศึกษาอยู่แล้วโดยธรรมชาติ ทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้ยู่รอดและสร้างสรรค์ความเจริญต่าง ๆ สืบมาจนถึงปัจจุบัน

สำหรับรูปแบบการแสวงหาความรู้ นั้น มนุษย์สามารถแสวงหาความรู้ได้หลายรูปแบบ มีทั้งที่เป็นระบบระเบียบแบบแผน และที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยทั่วไปสามารถจัดรูปแบบการแสวงหาความรู้ได้ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538 : 112)

1) รูปแบบการศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการจัดการศึกษาที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนแน่นอน และมีลำดับ มีการแบ่งชั้นเรียนตามอายุ จัดการเรียนการสอนตามลำดับชั้น ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูง โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ มีหลักสูตรเวลาเรียนที่แน่นอน มีการจำกัดอายุผู้เรียน มีการลงทะเบียนเรียน และมีการวัดผล การประเมินผลเพื่อรับประกาศนียบัตร การเรียนเน้นในเรื่องอนาคต ส่วนใหญ่มีสถานที่เรียนที่แน่นอน

2) รูปแบบการศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการจัดกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกโรงเรียนปกติ โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการเป็นประชาชนอยู่นอกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์ในการเรียนที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย มีลักษณะสำคัญคือ มีหลักสูตร เวลาเรียน มีการลงทะเบียน มีการประเมินผลเพื่อรับประกาศนียบัตร ไม่จำกัดอายุ เป็นการเรียนนอกโรงเรียน เน้นการเรียนเรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบัน เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน มีเวลาเรียนที่ไม่แน่นอน

3) รูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติ เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงาน จากบุคคล จากครอบครัว จากสื่อ จากชุมชน จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความบันเทิง และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะสำคัญคือ ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน และไม่มีการสอบ ไม่มีการรับ

ประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานที่เรียนที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็ได้ ลักษณะการเรียนส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อความรู้และนันทนาการ อีกทั้งไม่จำกัดเวลาเรียน สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

จากรูปแบบการแสวงหาความรู้ที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการเรียนรู้ตามความสนใจของมนุษย์โดยแท้ นอกจากจะไม่มีระบบหรือระเบียบตายตัวแล้ว ยังเปลี่ยนไปตามความสนใจของแต่ละบุคคล เป็นที่น่าเสียดายที่ต่อมากการศึกษาในลักษณะนี้ได้ถูกมองข้าม มนุษย์ยุคหลังได้พยายามแยกกระบวนการศึกษาออกจากวิถีชีวิตของมนุษย์ กลายเป็นกระบวนการอีกต่างหากโดยเริ่มจาก การศึกษาในโรงเรียน (Formal Education) ซึ่งเป็นระบบที่มุ่งถ่ายทอดวิชาการด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมมนุษย์ออกไปประกอบอาชีพในวันหนึ่งข้างหน้า และคนเพียงจำนวนน้อยเท่านั้นที่ได้เข้าสู่การศึกษาระบบนี้ ต่อมาจึงได้มีการจัด “การศึกษานอกโรงเรียน” (Non-formal Education) ขึ้นสำหรับผู้พลาดโอกาสการศึกษาในโรงเรียน ปัจจุบันนี้เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า รูปแบบและเนื้อหาของการศึกษาทั้งสองลักษณะนี้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนามนุษย์ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย จึงเกิดกระแสเรียกร้องให้มีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตมนุษย์อีกครั้งหนึ่ง โดยหันมาฟื้นฟูและพัฒนา การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมให้มนุษย์สามารถเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาตามอัธยาศัยนับวันจะมีความสำคัญมากขึ้น ดังที่ ฟิลลิป เอช คูมบัส (Philip H. Coombs) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ในหนังสือ “The World Crisis in Education” ว่า “การเรียนตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการศึกษาที่สำคัญมากนี้ นักการศึกษาในอดีตมักไม่สนใจ แต่การศึกษานิตินี้จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในอนาคต นักวิเคราะห์การศึกษาจะต้องหันมาเอาใจใส่ต่อเรื่องนี้ให้มากเป็นพิเศษ”

อย่างไรก็ดี แม้ว่าการศึกษาตามอัธยาศัยจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังจำเป็นจะต้องมีการศึกษาในโรงเรียนและการศึกษานอกโรงเรียน โดยต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบและเนื้อหาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของยุคสมัย ที่สำคัญคือต้องหาทางประสานสัมพันธ์การจัดการศึกษาทั้ง 3 ระบบให้ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ให้สืบเนื่องถ่ายโยงถึงกันเป็นหนึ่งเดียว เกิดเป็น “เครือข่ายแห่งการเรียนรู้” (Learning network) ที่สนับสนุนกระบวนการจัดการศึกษาที่กว้างขวางครอบคลุม และส่งเสริมการเรียนรู้ของมนุษย์ทุกหมู่เหล่า ทุกเพศ ทุกวัย และทุกอาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็น “ระบบการศึกษาตลอดชีวิต” อย่างแท้จริง

การศึกษาตลอดชีวิต

ในปี พ.ศ. 2515 องค์การ UNESCO ได้พิมพ์เอกสารเล่มหนึ่งซึ่งรายงานผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตชื่อ “Learning to Be” ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษตลอดชีวิต กับ การเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) โดยได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษาตลอดชีวิต คือกระบวนการพัฒนาสัมพันธ์ทรัพยากรทางการศึกษาเข้ากับวิถีชีวิตของคนในชุมชนจนเป็นหนึ่งเดียว ยังผลให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้”

ต่อมา โรเบิร์ต เอ็ม ฮัตชิน (Robert M. Hutchin) ได้เขียนหนังสือเรียกร้องให้มวลมนุษย์หันมาสนใจการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและเรียกร้องให้ช่วยกันทำให้สังคมมนุษย์เป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” (Learning Society) โดยได้เตือนให้ตระหนักว่า การศึกษาที่พึงประสงค์ต้องมุ่งไกลกว่าการผลิตแรงงาน (Manpower) หากควรมุ่งสู่การสร้างสรรคการเป็นมนุษย์ (Manhood) กล่าวคือ การศึกษาควรเป็นกระบวนการช่วยให้มนุษย์ประจักษ์ในแก่นแท้ของชีวิต สามารถแยกแยะความคิดความเข้าใจด้วยวิจารณญาณของตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างกลมกลืนและเอื้ออาทรต่อมนุษย์ สังคม และธรรมชาติแวดล้อม

สำหรับความหมายที่แท้จริงของคำว่า “การศึกษาตลอดชีวิต” ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายแตกต่างกันไปนั้น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการร่วมกัน จึงสรุปความหมายทั่วไปไว้ว่า หมายถึง แนวความคิด และแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดการระดมเอาทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ในสังคมมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของมนุษย์ ทำให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย ยังผลให้สังคมนั้นกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (จิตรกร ตั้งเกษมสุข, อ้างถึงใน กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538: 228)

1) สังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ สภาพของสังคมมีดังนี้

- ไร้พรมแดน
- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าแพร่สะพัดอย่างรวดเร็ว

รวดเร็ว

- มีการแข่งขันสูงมาก ในขณะเดียวกันก็มีความร่วมมือควบคู่กันไป
- เกิดความสับสน จนผู้คนเหนื่อยล้าที่จะติดตามความเคลื่อนไหว สมอง

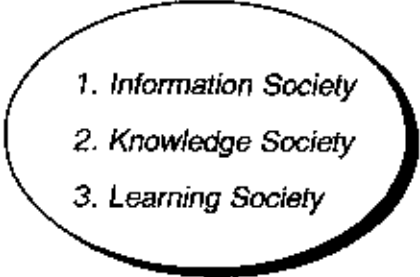
มีขนาดต่อข้อมูลข่าวสาร

- ความเป็นมนุษย์เสื่อมลง ร่างกายเป็นเครื่องจักร เป็นเครื่องมือของ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง มองมนุษย์เป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่งคั่ง วัดความเป็น มนุษย์ด้วยผลประโยชน์

- ความเป็นชุมชนเสื่อมลง ชุมชนล่มสลาย เหลือแต่กลุ่มผลประโยชน์
- ธรรมชาติถูกทำลาย ถึงแม้ว่าจะมีความพยายามฟื้นฟู
- เสียดุลยภาพระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ

สภาพการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้กำลังเกิดขึ้นในประเทศไทย สิ่งที่ต้องนำมา ไตร่ตรองก็คือ จุดสำคัญของการอยู่รอดปลอดภัยของสังคมไทยอยู่ตรงไหน ในฐานะ ของประชาคมโลก เราจะอยู่รอดปลอดภัยได้อย่างไร ตัวชี้ขาดคืออะไร

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ ได้กล่าวโดยสรุปว่า สังคมยุคทุนนิยมเป็นสังคมที่มีค่าเรียก ได้ 3 คำ ขึ้นอยู่กับมิติการมองของผู้มอง คือ

- 
1. Information Society
 2. Knowledge Society
 3. Learning Society

ดรักเกอร์มองว่า สังคมยุคนี้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) ความรู้จะเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดต่อการพัฒนา อนาคตประเทศต่าง ๆ ในโลกจะอยู่รอด ปลอดภัยหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าประเทศนั้นสามารถสังเคราะห์ความรู้ ใช้ประโยชน์ความรู้ ทำให้ คนมีความรู้ และมีความใฝ่รู้ได้มากน้อยเพียงใด และได้กล่าวไว้ว่า “การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่ง ใหญ่ที่สุด จะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ทั้งในรูปแบบ เนื้อหา ความหมาย ความรับ ผิดชอบ โดยเฉพาะความหมายของคำว่า การเป็นผู้มีการศึกษานั้นคืออะไรกันแน่.....”

เคนอิชิ โอมาเอะ นักเศรษฐศาสตร์และนักบริหาร ได้เขียนหนังสือเรื่อง “Beyond National Border” ได้วิเคราะห์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศญี่ปุ่นเปรียบเทียบกับความเจริญ และความเปลี่ยนแปลงของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยได้กล่าวไว้ว่า กุญแจที่จะไขไปสู่อนาคต ของประเทศขึ้นอยู่กับคุณภาพและจำนวนของคนที่มีการศึกษาดังหากที่เป็นกุญแจไขไปสู่ ความสำเร็จของประเทศต่าง ๆ

2) สัมพันธภาพระหว่างการศึกษาในโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียน และ การศึกษาดตามอัธยาศัย

การดำเนินชีวิต = การทำงาน+การเล่น

การดำเนินชีวิตของมนุษย์เรานั้น เป็นการผสมผสานระหว่างการทำงาน และการเล่นหรือการพักผ่อน ชีวิตมนุษย์มี 2 ส่วน คือ ส่วนงานกับส่วนพักผ่อน เป็นของคู่กัน โดยเฉพาะสังคมไทยจะมีความชัดเจนมาก ชีวิต งาน เล่น ผสมผสานเป็นหนึ่งเดียวกัน มาโดยตลอด ซึ่งเป็นการผสมผสานกันไปตลอดชีวิต

การศึกษา	ทำงาน	เล่น
- การศึกษาในโรงเรียน	/	
- การศึกษานอกโรงเรียน	/	
- การศึกษาตามอัธยาศัย	/	/

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การศึกษาในโรงเรียนเป็นการศึกษาที่ยึดถือคติที่เป็นพื้นฐานมาโดยตลอดว่าเป็นการเตรียมคนเพื่อทำงาน เพื่อหาความก้าวหน้า เช่นเดียวกับการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งมุ่งหวังให้คนมีงานทำ จะเห็นได้ว่าการศึกษาทั้ง 2 ประเภทนั้นแยกชีวิตออกจากการทำงาน ในขณะที่การศึกษาตามอัธยาศัยจะประสานทั้ง 3 สิ่งเข้าด้วยกัน และเป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์มาโดยตลอด

3) ทรรศนะทางการศึกษา เราจะพบว่าในลักษณะการศึกษาทั้ง

3 รูปแบบจะมีส่วนที่เป็นทรัพยากรหรือสาระสำคัญที่ใช้ประโยชน์อยู่ 3 ประการด้วยกันคือ

- องค์ความรู้ การศึกษาในโรงเรียนมีองค์ความรู้ แต่เป็นองค์ความรู้ที่นำเข้ามาจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ส่วนองค์ความรู้ของการศึกษานอกโรงเรียนพยายามเอง ความรู้จากท้องถิ่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ แต่เป็นองค์ความรู้ที่ไล่ตามการศึกษาในโรงเรียน แต่องค์ความรู้ที่ยิ่งใหญ่ คือ องค์ความรู้ตามอัธยาศัยหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สั่งสมมาช้านานแล้ว มีอยู่มากมาย

- แหล่งความรู้ เป็นแหล่งที่จะนำองค์ความรู้ที่มีมาสู่กระบวนการศึกษา

- เทคโนโลยี จะพบว่าเทคโนโลยีที่อยู่ในสังคมปัจจุบันเป็นความเจริญก้าวหน้าที่มีประโยชน์มาก

4) จุดมุ่งหมายสุดท้ายของการศึกษาตลอดชีวิต คือ

- พัฒนาคน

- พัฒนาอาชีพ

- พัฒนาสังคม

สังคมจะดี อาชีพจะรุ่งเรืองขึ้นอยู่กับคนเพียงอย่างเดียว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับแผน แต่ขึ้นอยู่กับตัวคนที่จะต้องพัฒนาให้มีคุณค่า

5) การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ต่อไปในอนาคตเราจะพบว่ามีการศึกษาที่ปนเปกันอยู่ 3 ระดับคือ

- National Education

- Indigenous Education

- Global Education

การศึกษาทั้ง 3 ระดับนี้สัมพันธ์กันอย่างไร สังเกตได้จากแผนภูมิต่อไปนี้

ระดับ	ระบบ
● Global Education	Informal Education
● National Education	Formal+Non-formal Education
● Local or Indigenous Education	Informal Education

การศึกษาในโรงเรียน และการศึกษานอกโรงเรียนเป็นการจัดการศึกษาที่รัฐเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นเรื่องของระดับชาติ (National) เป็นความจำริ นโยบาย ความประสงค์ของรัฐ แต่การศึกษาในระดับท้องถิ่น (Local) ที่มีมาตลอดและเรลิมกันไปแล้ว นั้น คือ Indigenous Education ส่วนการศึกษาอีกอย่างหนึ่งที่จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต คือ Informal Education หรือการศึกษาตามอัธยาศัยนั่นเอง

ได้มีข้อเสนอที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า หากใช้กระบวนการศึกษาเข้าไปส่งเสริมการศึกษาพื้นบ้าน (Indigenous Education) จะเกิดข้อดีต่อประเทศนั้น ๆ 4 ประการ

(1) พื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น เพราะเป็นระบบการศึกษาที่ส่งเสริมให้การศึกษในท้องถิ่นมีประสิทธิภาพขึ้นโดยเครื่องมือที่ทันสมัย

(2) พื้นฟูองค์ประกอบพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ ครอบครัว เพราะการศึกษาของมนุษย์จริง ๆ นั้น เกิดจากครอบครัวและจบลงที่ครอบครัว ไม่ได้เกิดที่โรงเรียนและไปจบที่สำนักงาน ความสุข ความทุกข์ ความสำเร็จ ความล้มเหลวของคนอยู่ที่ครอบครัว

(3) พัฒนาวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของท้องถิ่น เพื่อให้ประเทศนั้น ๆ กลายเป็นประเทศแห่งเอกภาพของความหลากหลาย (Unity of Diversity)

(4) พัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถ อำนาจต่อรองของท้องถิ่น เรื่องการกระจายอำนาจ การกระจายความเจริญ การส่งเสริมประชาธิปไตย จะเกิดตามมา เพราะพื้นฐานของประชาธิปไตย ความเจริญอยู่ที่คุณภาพของคน การศึกษาอย่างนี้เท่ากับเป็นการส่งเสริมทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ และการปกครองอย่างแท้จริง

ดังนั้น ถ้าสามารถทำให้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นจริงได้ สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาก็คือ

(1) กระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างต่อเนื่อง คนจะมีจิตสำนึกใหม่ที่เป็น “จิตสำนึกทางการศึกษา” หรือความใฝ่รู้โดยตนเอง มีสภาพจิตที่ติดอยู่กับการศึกษาตลอดเวลาโดยไม่คำนึงถึงประกาศนียบัตรหรือใบปริญญา

(2) สร้างสัมพันธภาพใหม่ระหว่างการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษาดตามอัธยาศัย

(3) คำนึงการศึกษาให้กับท้องถิ่น หมายถึง คำนึงบทบาทให้กับท้องถิ่น ให้ประชาชนใช้ภูมิปัญญา และวิธีการพัฒนาตัวเขาเอง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

(4) พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างรัฐ เอกชน และประชาชน เพราะการศึกษาตลอดชีวิตต้องสามารถระดมสรรพกำลังของคนในชาติได้ ไม่ใช่เฉพาะภาครัฐ เพราะภาคเอกชนและประชาชนมีสรรพกำลังที่ดีกว่าภาครัฐ

กิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตประเภทการศึกษานอกโรงเรียน (Non-formal Education) ที่จัดการโดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้โอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนที่อยู่นอกโรงเรียน ส่วนมากเป็นผู้ด้อยโอกาสซึ่งมีอายุตั้งแต่ 14 ปี ขึ้นไป โดยมีโปรแกรมและกิจกรรมการศึกษาที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) การศึกษาพื้นฐานขั้นอ่านออกเขียนได้ (Literacy Program) เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสอนให้ผู้ใหญ่ที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไปที่ยังอ่านออกเขียนได้ไม่ได้ให้สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยง่าย ๆ ได้ตลอดจนคิดเลขเป็น และรู้จักการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ได้แก่

- โปรแกรมรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือ
- โปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน
- โปรแกรมการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
- โปรแกรมการจัดการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา

2) กิจกรรมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับประถมศึกษา สำหรับประชากรที่ไม่ได้อยู่ในโรงเรียน คือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป แต่ไม่จบการศึกษา ภาคบังคับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นการจัดการศึกษาเพื่อชดเชยโอกาสให้กับผู้ที่พลาดโอกาสได้รับการศึกษาในโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาจนถึงระดับภาคบังคับ

3) กิจกรรมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น มีเป้าหมายหลักเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชากรที่อยู่นอกโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น และให้ได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาความ และความสามารถ เตรียมตัวเพื่อการทำงานและการประกอบอาชีพ

4) กิจกรรมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย เป็นหลักสูตรต่อเนื่องจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาสูงขึ้น สามารถเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัยหรือ เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุ และสังคมอีกทั้งเป็นการสร้างพื้นฐานในด้านอาชีพ

5) กิจกรรมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนระดับมหาวิทยาลัย สำหรับประชากรที่อยู่นอกโรงเรียน จะมีเครือข่ายครอบคลุมถึงการให้การศึกษาเพื่อรับปริญญาและประกาศนียบัตร สำหรับประชาชนที่ไม่ได้เข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นระบบเรียนปกติ จัดดำเนินงานโดยวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งผู้ที่ศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใหญ่ที่มีอาชีพอยู่แล้ว เช่น

- โปรแกรมการศึกษาระดับประกาศนียบัตร หรือวุฒิปริญญาตรี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาขาต่าง ๆ ให้กับประชาชนโดยไม่ได้รับปริญญาบัตรในลักษณะโครงการศึกษา ต่อเนื่องซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาส ให้ประชาชนที่อยู่นอกโรงเรียนได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองตามที่สนใจ และต้องการซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิต

- โปรแกรมการศึกษาระดับปริญญาบัตร เป็นการศึกษาออกโรงเรียน ที่จัดขึ้นสำหรับประชากรที่ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาบัตรจากสถาบัน ที่จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนแบบปกติ โดยส่วนมากผู้เรียนจะเป็นผู้ที่มีงานทำอยู่ แล้ว

6) การศึกษานอกโรงเรียนด้านอาชีพ มีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- กิจกรรมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรอาชีพ (ปอ.) เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนที่จบ ป.6 แล้ว ไม่ได้เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้

ให้ศึกษาหาความรู้ควบคู่กับการฝึกทักษะด้านอาชีพในท้องถิ่นของตนเอง เมื่อเรียนจบแล้ว จะได้รับประกาศนียบัตรที่มีศักดิ์และสิทธิเท่าเทียมกับผู้จบหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ปอ.1 ปอ.2 และปอ.3 มีโครงสร้าง 2 หมวดคือ หมวดวิชาชีพ และ หมวดวิชาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- กิจกรรมการฝึกอาชีพระยะสั้น เป็นการจัดสอนวิชาชีพต่าง ๆ เช่น วิชาศิลปหัตถกรรม วิชาคหกรรม และเกษตรกรรม ให้กับประชาชนที่อยู่นอกโรงเรียน ในระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เกิน 220 ชั่วโมง หรือ 300 ชั่วโมง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกทักษะเบื้องต้นหรือทักษะขั้นพื้นฐานทางด้านอาชีพให้กับประชากรกลุ่มเป้าหมาย เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่อาชีพ ตลอดจนการเสริมสร้างความรู้และทักษะเพิ่มเติมสำหรับผู้ประกอบอาชีพที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญการในด้านอาชีพ การฝึกทักษะอาชีพระยะสั้น ได้มีการดำเนินการมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น

* กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษา
นอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ฯลฯ

* กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน กรมประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

* กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ฯลฯ

* กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ กรมพัฒนาชุมชน สำนักงานเร่งรัด
พัฒนาชนบท กรมราชทัณฑ์ ฯลฯ

* กระทรวงกลาโหม เช่น กรป.กลาง ฯลฯ

* กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เช่น กรมส่งเสริมการเกษตร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ฯลฯ

* หน่วยงานเอกชนต่าง ๆ เช่น สมาคมส่งเสริมการค้า
มูลนิธิคนพิการ ฯลฯ

* สถานประกอบการ ห้างร้าน และบริษัทต่าง ๆ เช่น
ไดโอด้า ปูนซีเมนต์ไทย ฯลฯ

- กิจกรรมการจัดกลุ่มสนใจ เป็นการจัดการเรียนการสอนทางด้าน
อาชีพและด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดำเนินการโดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน คอบสนอง
ความต้องการและความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย โดยการเรียนเป็นกลุ่ม ๆ ตั้งแต่กลุ่มละ
5-15 คน ใช้เวลาฝึกทักษะในแต่ละเรื่องไม่เกิน 30 ชั่วโมง

- กิจกรรมการศึกษาออกโรงเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยการศึกษาทางไกล ทั้งสำหรับผู้ไม่ได้เรียนต่อและไม่มียานพาหนะ เปิดสอนในจังหวัดที่มีความพร้อม

- กิจกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดำเนินการเกี่ยวกับการอบรมประชาชนทั่วไปในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านอาชีพ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านกฎหมาย ด้านคุณธรรม ศีลธรรม โดยกำหนดระยะเวลาเพียงสั้น ๆ เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะทางด้านการสร้างคุณภาพการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น เช่น กรมพัฒนาชุมชน กรมประชาสัมพันธ์ กรมการปกครอง กรมอนามัย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เหล่านี้เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานเอกชนและองค์กรเอกชนให้การฝึกอบรมในด้านนี้ก็เป็นจำนวนมากเช่นกัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิถีทาง และจุดมุ่งหมายของการศึกษา

2.3.1 วิถีทางของการศึกษา

จอร์จ เอ โบแชมป์ (George A. Bauchamp, 1975: 118) ได้จำแนกวิถีทางของการศึกษาที่ทำให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงไปในด้านต่าง ๆ ออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive)
- 2) วิธีการคิด (Syntactical)
- 3) ทักษะ (Affective)
- 4) การประยุกต์ (Application)

2.3.2 จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (สุจิต ศิลารักษ์, 2527 : 63-65) บลูม และแครทวอล (Bloom & Krathwohl) กล่าวว่า การจัดการศึกษาควรมุ่งให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลง 3 ประเภท คือ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ

ประเภทที่ 1 ความรู้ความเข้าใจ แบ่งเป็นระดับย่อย ๆ 6 ระดับ คือ

- 1) ความรู้
- 2) ความเข้าใจ
- 3) การนำไปใช้
- 4) วิเคราะห์
- 5) สังเคราะห์

6) ประเมินค่า

พฤติกรรมที่แสดงว่ารู้หรือเข้าใจ มีดังนี้

1) ความรู้ ได้แก่ ให้ความหมายได้ บอกเรื่องราวได้ บอกชื่อได้ กล่าวเป็นข้อความหรือถ้อยคำได้ เหลือักได้

2) ความเข้าใจ ได้แก่ แยกแยะได้ อธิบายได้ แปลความหมายได้ เปลี่ยนข้อความได้ ให้เหตุผลได้ ขยายความได้ คาดคะเนได้ สรุปความได้ ย่อความได้ อ้างอิงได้ ยกตัวอย่างได้ ทำนายได้ เขียนข้อความใหม่ได้

3) การนำไปใช้ ได้แก่ ปฏิบัติได้ แสดงได้ เตรียมการได้ ผลิตได้ เปลี่ยนแปลงได้ สาธิตได้ คำนวณได้ แก้ปัญหาได้ ใช้สิ่งต่างๆได้ สัมพันธ์เรื่องราวได้ คิดค้นได้ ทำให้ดูได้

4) วิเคราะห์ ได้แก่ แยกแยะได้ จำแนกได้ แบ่งกลุ่มได้ อ้างอิงได้

5) สังเคราะห์ ได้แก่ รวบรวมได้ จัดกลุ่มได้ รวมกันได้ ประกอบสิ่งต่างๆได้ สร้างสรรค์ได้ อธิบายได้ จัดระเบียบใหม่ได้ วางแผนได้ สร้างใหม่ได้

6) ประเมินค่า ได้แก่ เกิดความซาบซึ้ง เห็นความแตกต่าง เปรียบเทียบได้ สรุปความได้ วิจารณ์ได้ บรรยายได้ แยกแยะได้ ตัดสินได้ อธิบายได้ แปลความได้ สัมพันธ์เรื่องราวได้ สรุปย่อได้

ประเภทที่ 2 ด้านทักษะ จะเป็นการพัฒนาที่เกี่ยวกับความเคลื่อนไหว และความชำนาญทางร่างกาย เช่น การเขียน การพิมพ์ และกิจกรรมทางด้านกายภาพต่างๆ

พฤติกรรมที่แสดงว่ามีทักษะ อาจจะสามารถออกมาให้เห็นได้ดังนี้

1) แสดงได้ถูกลักษณะ เช่น วาดน้ำ วิ่ง นั่ง เดิน ฯลฯ

2) ปฏิบัติได้ถูกต้อง เช่น ตัด เย็บ ตอกตะปู เลื่อย ฯลฯ

3) แสดงความคล่องแคล่วให้เห็น เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ทอผ้า ซ่อมจักรเย็บผ้า ปะชุนเสื้อผ้า ฯลฯ

ประเภทที่ 3 ในด้านทัศนคติ จะเน้นความรู้สึกนึกคิดต่างๆ แบ่งออกเป็น 4 ชนิด คือ

1) การยอมรับ

2) การตอบสนอง

3) การเห็นคุณค่า และ

4) การจัดระเบียบ

พฤติกรรมที่แสดงทัศนคติ อาจแสดงออกได้ ดังนี้

- 1) การยอมรับ ได้แก่ สอบถาม ทำตาม ให้ ยึดถือ บรรยาย ชี้ บอก ตำแหน่ง บอกชื่อ ตอบ
- 2) การตอบสนอง ได้แก่ เลือก ทำตาม รายงาน เขียน เสนอ อภิปราย
- 3) การเห็นคุณค่า ได้แก่ ให้ข้อเสนอ มีส่วนร่วม ทำตาม ริเริ่ม ศึกษา
- 4) การจัดระเบียบ ได้แก่ รวม เปรียบเทียบ ชี้ เปลี่ยนแปลง จัดผสม ผสาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ และแนวทางการจัดบรรยากาศ/ประสบการณ์ที่เหมาะสม

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญของชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตายไม่มีใครสามารถหลีกเลี่ยงการเรียนรู้ได้ การเรียนรู้ช่วยให้คนเราสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลจะมีพฤติกรรมหรือดำรงชีวิตอย่างไรขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ทั้งสิ้น

2.4.1 หลักการเรียนรู้

การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behaviors) หรือปฏิกิริยาตอบสนอง (Responses) อันเนื่องมาจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ (Experiences) ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวก็ได้ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้ทำให้ผู้เรียนเผชิญกับสถานการณ์อย่างเดียวกันในลักษณะที่ผิดแปลกไปจากเดิมก็จะเกิดการเรียนรู้ และไม่กระทำเช่นนั้นเหมือนในคราวแรก

การเรียนรู้ การศึกษา การฝึกอบรม (วิจิตร อวาทกุล, 2537: 97-98) ทำให้เกิด “การเปลี่ยนแปลง” “ทำให้งอกงาม” “เพิ่มพูน” จะเห็นได้ว่าวิชาความรู้นั้นทุกคนสามารถเรียนได้แต่จะสมบูรณ์ได้นั้นจะต้องนำความรู้ไปปฏิบัติ (Practice) การเรียน การศึกษา การฝึกอบรมจึงเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทั้งสิ้น

การกระตุ้น (Motivation) หรือทำให้เกิดกำลังใจในการที่จะเรียนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำให้เกิดกำลังใจในการเรียน เป็นแรงผลักดันที่จะทำให้การเรียนบรรลุเป้าหมาย เพราะกำลังใจทำให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

ความเชื่อ และเกิดการปฏิบัติ เมื่อปฏิบัติแล้วก็จะเกิดทักษะ มีความชำนาญ มีฝีมือในการทำงานสูงขึ้น

ผู้เรียนมีแรงกระตุ้นในการเรียนที่เกิดจากตัวเอง เขาจึงตั้งใจเรียน แต่บางคนเรียนเพราะความจำเป็นบังคับ ต้องสอบให้ได้ จึงไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เรียนด้วยความวิตกกังวล จึงต้องการการกระตุ้นและกำลังใจ ผู้สอนหรือผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมจึงควรสังเกตความสำคัญของการกระตุ้นเตือน และพยายามหาทางที่จะทำให้เกิดการกระตุ้นเตือน และส่งเสริมกำลังใจในทุกกิจกรรมของการเรียน ปัจจัยในการกระตุ้นเตือนนี้ ได้แก่

- (1) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
- (2) ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ แปลก ๆ
- (3) ความต้องการความยกย่องนับถือไม่ถูกดูหมิ่น
- (4) ความต้องการที่จะได้ทำ หรือแสดงในสิ่งที่ต้องการ หรือทำแล้วเกิดความพอใจ ภูมิใจ
- (5) ความต้องการเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในสังคม
- (6) ความต้องการที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น

2.4.2 การจัดดำเนินการเพื่อการเรียนรู้ (รุ่ง เชนจิต และคณะ, 2530: 127-130) การดำเนินการเพื่อการเรียนรู้หรือการสอน คือ การจัดสถานการณ์ (Situation) สภาพการณ์ หรือกิจกรรม (Activities) เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดประสบการณ์ (Experience) ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ได้ง่ายขึ้น นอกจากนั้นยังส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความงอกงามในด้านกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งความสามารถอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ การที่จะสอนให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามในทุกด้านนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์หรือปฏิบัติในการสอน เพื่อจะทำให้การสอนนั้นดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหมาย หลักการสอนที่กล่าวถึงนั้น คือ

1) สอนจากสิ่งง่ายไปหายาก (From the Simple to the Complex) ในการสอนของครู หรือผู้ทำหน้าที่สอน ถ้าจะให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ควรสอนจากเรื่องง่ายไปหาเรื่องยาก เพราะสิ่งง่ายที่สอนในตอนแรกนั้น จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และเป็นพื้นฐานในการเรียนเรื่องยากต่อไป

2) สอนจากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้ (From the Know to the Unknown) ที่เป็นเช่นนี้เพราะไม่ว่าจะเป็นบทเรียน หรือประสบการณ์ใหม่นั้น ย่อมต้อง

อาศัยความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน จึงจะทำให้เกิดความเข้าใจสิ่งใหม่ได้

3) สอนจากรูปธรรมไปหานามธรรม (From the Concrete to the Abstract) ในการสอนเรื่องใด ๆ ก็ตาม ผู้สอนควรมีอุปกรณ์การสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ง่ายขึ้น นั่นคือการทำบทเรียน หรือเนื้อหาวิชาที่เรียนให้เป็นรูปธรรม (Concrete)

4) สอนจากสิ่งที่ใกล้ตัวออกไปหาสิ่งที่ไกลตัว (From the Closet to the Further) ตามปกติมนุษย์ทุกคนย่อมสนใจสิ่งที่ตนคุ้นเคย และสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว ซึ่งถ้าผู้สอนเลือกสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียนหรือสิ่งที่ผู้เรียนคุ้นเคยผู้สอนจะสามารถสร้างความสนใจของผู้เรียนได้ง่ายขึ้น

5) สอนจากตัวอย่างไปหากฎเกณฑ์ (From the Example to the Conclusion) ไม่ว่าจะเป็นการสอนวิชาใดก็ตาม ผู้สอนควรยกตัวอย่างเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสรุปกฎเกณฑ์ได้ด้วยตนเอง

6) สอนจากการทดลองไปหาการสรุปกฎเกณฑ์ (From the Experimentation to the Conclusion) ไม่ว่าจะเป็นการสอนวิชาใดก็ตามที่มีการปฏิบัติ ผู้สอนควรให้ผู้เรียนทดลองปฏิบัติ และเมื่อทดลองเสร็จผู้สอนก็จะต้องซักถามแล้วให้ผู้เรียนคิดสรุปกฎเกณฑ์ขึ้นมาเอง

7) สอนโดยยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษา หรือการฝึกอบรมนั้น ๆ (Objectives of Education or Training Program) ในการสอนบทเรียนต่าง ๆ ผู้สอนควรมุ่งให้ผู้เรียนเกิดความงอกงามในด้านต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

8) สอนโดยยึดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หรือบทเรียนเป็นหลัก ในการสอนนอกจากผู้สอนต้องตั้งจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรที่ปรากฏแล้ว ยังต้องตั้งจุดมุ่งหมายของบทเรียนอีกด้วย และขณะที่สอนต้องพยายามจัดสถานการณ์ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายเฉพาะของบทเรียนนั้น ๆ ด้วย เพราะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีเหตุผล เมื่อสอนบทเรียนแล้วยังต้องให้มีการฝึกหัด เพื่อฝึกทักษะอีกด้วย

9) สอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ในการสอนผู้สอนควรจัดกิจกรรมไว้หลายอย่าง เพราะผู้เรียนมีความถนัดและความสามารถที่แตกต่างกัน การที่ผู้สอนจัดกิจกรรมไว้หลายอย่างเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ และตามความถนัดที่ตนมีอยู่ ก็จะมีผลให้ผู้เรียนพึงพอใจสนใจในการเรียน และตั้งใจเรียนมากขึ้น

10) สอนโดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยา (Psychology) นั่นคือการสอนให้เหมาะสมกับวัย นั่นคือ การสอน หรือการฝึกอบรมอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ที่มีการเจริญเติบโตทางร่างกาย และจิตใจแล้ว ดังนั้นการสอนต้องกระทำให้สอดคล้องกับวัยของผู้เรียนด้วย

นอกจากนี้ เกนจ์ (R. M. Genge, 1970: 101-106, อ้างถึงใน สุจิต ศิลารักษ์, 2527 : 83-84) ได้ศึกษา และเสนอผลงานวิจัยไว้ในหนังสือ *The Conditioning of Learning* ซึ่งมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1) ต้องจัดบรรยากาศการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนด้วยความสนใจตั้งใจตลอดเวลา โดยพยายามจัดเรื่องเรียนที่จะเรียนนั้นให้สนองความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้รู้เรื่องนั้น ๆ ทันทที ให้ได้ฟัง ได้คิด ได้ซักถาม หรือออกความเห็น แทนที่จะให้เรียนโดยการดูเฉย ๆ

2) มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นประโยชน์จากการเรียนนั้น ๆ มีการให้ผู้เรียนลองคาดคะเนผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับว่าเป็นอย่างไร สอนให้เขาเข้าใจถึงวิธีวัดผล และตรวจดูความก้าวหน้าการเรียนของตนเอง สอนให้เขาสามารถแก้ปัญหาโดยการใช่วิธีการได้หลาย ๆ วิธีให้มีการร่วมกันพิจารณาจุดประสงค์ของการเรียนระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน อันจะทำให้เกิดความเข้าใจกันดียิ่งขึ้น

3) ต้องมีการเข้าใจ และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของเขาเองมาแก้ปัญหาที่พบ โดยการให้ความรู้ และข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้ มีการพิจารณาคัดเลือกจัดหาอุปกรณ์การเรียนให้สอดคล้องกับวิธีสอนตามความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน

4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เวลาสอนต้องอธิบายให้ชัดเจน แจ่มแจ้ง ไม่เร่งรัดยึดเยียด ทิ้งเวลาให้ผู้เรียนได้คิดพอสมควร ให้ความสำคัญในการคิดตอบคำถาม ให้เวลาตอบมากพอสมควร วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้จะต้องชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่พูด หรือบรรยายในเรื่องที่ทำให้ผู้เรียนสับสน

5) ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้ได้พูด ได้เขียน ได้คิด วิจัย และใช้ทักษะอย่างเต็มที่ จัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน มีการตรวจงานของผู้เรียน ทำการช่วยเหลือแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องในทันที จัดวางลำดับการเรียนไว้ให้แน่นอน แล้วดำเนินการสอนไป

ตามที่วางไว้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้แก้ไขปัญหาชีวิตประจำวันของตน
จริงๆ

6) สอนให้ผู้เรียนประเมินค่าการปฏิบัติงานของตน มีการกำหนดวิธีการเรียน วิธีประเมินผลด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้พิจารณาวางขั้นตอน กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตน มีการแข่งขันกับตนเอง และให้ใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด มีการสาธิต การฝึกฝน ทักษะความรู้ ทักษะความชำนาญการเรียนด้วยตนเอง และจะทำอย่างไรตนจึงจะก้าวหน้า

7) มีการให้เวลา และโอกาสแก่ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ที่ตนมีอยู่แล้ว ถ่ายทอดเชื่อมโยงไปเรียนรู้ในเรื่องใหม่ที่มีพื้นฐานคล้าย ๆ กัน ให้ได้เรียนไปตามลำดับ ความสำคัญ โดยมีเนื้อหาที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กันทุกระยะ

8) มีการทำให้ผู้เรียนมองเห็นผลประโยชน์ของการเรียน ให้ได้เรียนด้วยความเข้าใจ จับใจความสำคัญได้ คิดเป็น สามารถแก้ปัญหา หรือเปรียบเทียบสิ่งที่คล้ายกัน หรือแตกต่างกันได้ ให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างเต็มความสามารถ ได้รับการฝึกฝนจนชำนาญในเรื่องนั้น ๆ สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ช่วยให้การเรียนของตนได้ผลมากที่สุด

2.4.3 ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ (วิจิตร อวระกุล, 2537: 97-98)

การเรียนรู้เกิดจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ จากไม่รู้เป็นรู้ จากไม่เข้าใจเป็นเข้าใจ จากทำไม่ได้เป็นทำได้ ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้มีอยู่หลายประการ ได้แก่

1) ความสนใจ (Interests) เป็นภาวะที่จิตใจบุคคลจดจ่อและปรารถนาที่จะรู้อะไรสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น บางคนสนใจการปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ เพื่อนำไปนำบทความความต้องการ เช่น ต้องการมีอาหาร ต้องการเอาไปประกอบอาชีพให้มีฐานะร่ำรวย มีหน้ามีตา ให้ได้รับความสนใจยอมรับจากสังคม ตามขั้นตอนของความต้องการ เป็นต้น

2) ความต้องการ (Needs) หมายถึง สภาวะที่บุคคลขาดหรือยังไม่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใด และมีความต้องการที่จะมี หรือให้ได้มาในสิ่งเหล่านั้น สิ่งที่มีมนุษย์ยังขาดอยู่ ยังต้องการมีแต่ไม่มีไม่ได้นี้ จะเกิดช่องว่าง ความขัดแย้ง ความไม่ลงรอย ความต้องการนี้หากยังไม่ได้นำมาปิดให้เป็นที่พอใจตามสมควรแล้ว จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง ความต้องการแบ่งแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 ความต้องการในสิ่งที่ใช้ดำรงชีวิต (Biological Needs) หรือความต้องการทางร่างกาย เช่น ต้องการอากาศหายใจ ต้องการน้ำดื่ม ต้องการอาหาร เพื่อให้มีชีวิต ถ้าขาดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มนุษย์จะไม่นึกถึงสิ่งใด ไม่ว่าเกียรติยศชื่อเสียงหรือความตาย

ลักษณะที่ 2 ความต้องการสิ่งจรรโลงใจ (Socio-psychological Needs) หรือความต้องการทางใจ เมื่อมนุษย์สามารถบำบัดความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคมและจิตใจ เช่น ต้องการการยอมรับ ความรัก ต้องการเพื่อนฝูง ต้องการความเห็นใจ ตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม ฐานะที่ดีขึ้น บ้านพักอาศัยที่ใหญ่โตขึ้น ความต้องการของมนุษย์จะไม่มีที่สิ้นสุด จนกว่าจะได้ทำในสิ่งที่ตนมุ่งหวังไว้ (Self-actualization) การที่บุคคลพยายามชวนชวนให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนยังขาดอยู่นี้เอง เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตนเองตลอดเวลาด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากวิชาการ ประสบการณ์ไม่หยุด จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา

3) ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness) หมายถึงสภาวะที่บุคคลอยู่ในเกณฑ์หรือสภาพที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราเรียกว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ หรือเป็นผู้ใหญ่พอที่จะทำเรื่องนั้นเรื่องนี้ได้ ส่วนมากมักขึ้นกับอายุ ประสบการณ์ ความเฉลียวฉลาด สติปัญญา

4) การจดจำสิ่งที่เรียน (Retention) หมายถึงสภาวะของสมอง สติปัญญาในการจดจำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียน ได้เห็น ได้รู้มา ว่าจำไว้ได้นานเพียงใด

5) การกระตุ้นเตือน (Motivation) มนุษย์จะกระทำ หรือเรียนรู้สิ่งใด ย่อมจะมีสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะทำหรืออยากที่จะเรียน การเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจและมีการกระตุ้นย่อมจะมีประสิทธิภาพกว่าการเรียนรู้ที่ไม่มีกระตุ้น คนเราจะมาเรียนได้มากหรือน้อยอยู่ที่การชี้แนะ จูงใจ กระตุ้นเตือน คนเราจะเรียนรู้อย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อได้มีแรงจูงใจกระตุ้นเตือนมาจากทั้งภายในภายนอก การใช้แรงจูงใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ นั้น มีข้อเสนอแนะไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

- (1) ควรใช้การจูงใจให้เหมาะสมกับกลุ่มและระดับของผู้เรียน อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ฯลฯ
- (2) ควรใช้การจูงใจตลอดระยะเวลาทั้งในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน และเวลาพักเรียน
- (3) ควรใช้การจูงใจในหลาย ๆ รูปแบบ หลายอย่าง

(4) แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวผู้เรียน/โดยผู้เรียนเอง จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ภายนอก

6) การปรับตัว (Adjustment) หมายถึง การที่บุคคลปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การกระทำ เพื่อหลีกเลี่ยงสภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางชีวิตความเป็นอยู่ของตน เช่น การปรับตัวทางสังคมเพื่อให้เข้ากับกลุ่มเพื่อนได้ ประหยัดเพื่อให้สามารถใช้สอยให้ดำรงชีวิตอยู่รอดตลอดช่วงวัยเงินเดือนหรือรายได้ การปรับตัวของมนุษย์ก็เพื่อให้อยู่รอดในสังคมและในโลกนี้ได้

7) เทคนิคการสอน (Teaching Techniques) หมายถึงการจัดวิธีการสอน ขั้นตอนการใช้เครื่องมือ ที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถรับรู้ประสบการณ์ได้เต็มที่ด้วยความเข้าใจ ไม่เบื่อหน่าย

8) การบีบบังคับให้เกิดการเรียนรู้ (Reinforcement) หมายถึง การตั้งกติกา จำกัดขอบเขตเพื่อให้เกิดการบีบบังคับให้ผู้เรียนสนองตอบต่อสิ่งที่เรียนมากยิ่งขึ้น เช่น มีการทดสอบ การให้คะแนน การตั้งเกณฑ์ ฯลฯ

2.4.4 แนวทางการจัดบรรยากาศและประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้

1) ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทั่วไปในขณะฝึก
อบรม เช่น

- ห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง ความสะอาดกสบาย
- ความสะอาด จูงใจให้เกิดความตั้งใจรับการฝึกอบรม
- ลักษณะอาคาร ห้องเรียน ความเพียงพอ
- จำนวนผู้เรียน
- บรรยากาศของสถานที่ ที่พักผ่อน นันทนาการ ฯลฯ
- ความสะอาดสบายของที่พักอาศัย ที่พัก ห้องพัก หอพัก

บริเวณ บรรยากาศ อาหาร

- ความนิยมเลื่อมใส เชื่อมถือต่อสถาบันที่เรียน
- ความเป็นกันเองของเจ้าหน้าที่ เป็นกันเองเต็มใจให้ความ

ช่วยเหลือ

- มีกฎระเบียบที่เคร่งครัด/ยืดหยุ่น
- จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้

เรียน

2) หลักสูตรที่เหมาะสม

- หลักสูตรต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- จัดลำดับเนื้อหาวิชาต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้
- กำหนดกิจกรรมชีวิตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน
- กำหนดระยะเวลาอย่างเหมาะสม แน่นนอน
- กำหนดการใช้สื่อการสอน อุปกรณ์การสอนที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
- การประเมินผลการเรียน/การฝึกอบรมอย่างเหมาะสม

3) ความรู้ความสามารถของวิทยากร

- คัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และมีประสบการณ์เพียงพอ และมีทักษะในการสอน
- ความรู้ความสามารถในวิชาความรู้ที่สอน
- มีความตั้งใจในการสอนการอบรม
- มีทัศนคติที่ดีต่อการสอน/ฝึกอบรม
- มีความรู้สึกที่ดีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับวิชาที่สอน
- มีความรับผิดชอบในการสอน/อบรม (ขยัน ตรงต่อเวลา เตรียมการสอน ฯลฯ)
- มีบุคลิกภาพที่ดี
- สัมพันธภาพและมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับวิทยากร (ห่างเหินหรือสนิทสนมเป็นกันเอง ยอมรับฟังเหตุผล)
- มีทักษะในการใช้อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการสอน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาให้ถ่องแท้ถึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ เช่น การพิจารณาถึงความต้องการที่แท้จริง การมีวิชาชีพให้เหลือกรเรียนตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน ความเหมาะสมและสอดคล้องของอาชีพต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม การจัดบรรยากาศและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการซึ่งจะส่งผล

ต่อพัฒนาการด้านการเรียนรู้ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม และนำมาซึ่งคุณภาพในการนำวิชาความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม และในส่วนของการจัดบรรยากาศและประสบการณ์ในขณะที่ฝึกอบรม นอกจากจะต้องให้ความสนใจต่อกระบวนการเรียนการสอน อันเป็นหลักสำคัญของการเรียนรู้แล้ว ในการจัดให้บุคคลเข้ามาอยู่ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ควรที่จะคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกอื่นๆ ทั้งที่จัดให้และที่เกิดจากการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มาก อันได้แก่ การจัดและออกแบบอาคารสถานที่ เช่น อาคารเรียน อาคารนอน อาคารพยาบาล ห้องน้ำ-ส้วม ลานซักผ้า-ลานตากผ้า ฯลฯ ซึ่งต้องมีความอบอุ่นและร่มรื่น เพื่อให้ผู้เรียน/ผู้รับการอบรมมีความรู้สึกเหมือนอยู่ในบ้านมิใช่สถานที่กักกัน การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับซึ่งจำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกันโดยลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุด และสามารถพัฒนาระเบียบวินัยเพื่อการออกไปอยู่ร่วมกับสังคมภายนอกอย่างปกติสุข จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความรู้สึกที่ดีต่อการเข้ารับการฝึกอบรม ย่อมสิ่งเหล่านี้จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เรียน และพัฒนาความต้องการเรียนรู้จากภายในจนถึงระดับที่เป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.5 ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม (The Multiple Factors Theory of Decision Making and Social Action)

วิลเลียม ดับบลิว รีตเตอร์ (William W. Reeder) เป็นผู้คิดรวบรวมกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของมนุษย์มาตอบปัญหาการกระทำทางสังคมทั่วไป (จิรพรรณ กาญจนะจิตรา, 2528 : 14-18) โดยมีแนวความคิดว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ แต่บุคคลจะแปลงสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมเหล่านั้นเข้าสู่ตัวเอง โดยการแปลงปัจจัยภายนอกดังกล่าวนี้จะอยู่ในรูปของความเชื่อ (Beliefs) และความไม่เชื่อ (Disbeliefs) ซึ่งความเชื่อ และความไม่เชื่อจะเป็นเหตุผลที่จะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรม ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจจึงไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอกโดยตรง การตัดสินใจ และการกระทำทางสังคมของบุคคลจะประกอบด้วยความเชื่อ และความไม่เชื่อหลายประการรวมกัน โดย รีตเตอร์ ได้อธิบายว่าการกระทำทางสังคม (Social Action) มีองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยหลายประการ ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง

และบุคคลอาจตัดสินใจกระทำพฤติกรรมอย่างเดียวกันแต่เหตุผล หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดการตัดสินใจจะแตกต่างกัน ดังนั้น ริตเตอร์ จึงได้รวบรวมกลุ่มของปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำของมนุษย์ และได้แยกรูปแบบการแสดงออกซึ่งการกระทำทางสังคม (Forms of Social Action) ของมนุษย์ออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1) ความคิดเห็น (Opinion) หมายถึง การแสดงทัศนคติให้ปรากฏ เช่น ในรูปของการพูด การเขียน ความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ที่เขาได้รับ

2) อารมณ์และความรู้สึก (Sentiment) หมายถึง ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อบางสิ่งบางอย่างรอบๆ ตัวเอง ซึ่งจะมีทั้งความรู้สึกที่ดี และไม่ดี อาจจะแสดงออกมาทางสีหน้าท่าทางเมื่อคิด หรือพูดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความรู้สึกต่อต้านสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเมื่อเขาพบสิ่งนั้นเขาจะเกิดอารมณ์ หรือรู้สึกโกรธ และไม่พอใจสิ่งนั้น

3) การคาดคะเนพฤติกรรม (Hypothetical Action) คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม การที่เขาจะแสดงพฤติกรรมเขาจะพิจารณาถึงผลดีผลเสียของการที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก่อน ถ้าพฤติกรรมที่เขาจะแสดงออกไปจะได้ผลเสียมากกว่าผลดีเขาก็จะไม่กระทำ

4) พฤติกรรมที่แสดงออก (Gross Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกจริงๆ หลังจากผ่านขั้นตอนของการคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ แล้ว

นอกจากนั้น ริตเตอร์ ได้อธิบายถึงเหตุผลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งเรียกว่า ความเชื่อหรือความไม่เชื่อ (Beliefs and Disbeliefs) มิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหนึ่งปัจจัยใด เหตุผลในการกระทำที่ ริตเตอร์ กล่าวก็คือ

ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)

1) เป้าประสงค์ (Goals) คือ กิจกรรม วัตถุประสงค์ คุณลักษณะ ความเชื่อ ความรู้ กิจธุระ หรือสภาพความเป็นอยู่ที่บุคคลพึงปรารถนาและต้องการ หรือไม่ต้องการ และผู้กระทำพยายามหลีกเลี่ยง ผู้กระทำอาจต้องการเพื่อตนเองหรือใช้เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติหรือเพื่อจะหลีกเลี่ยงเป้าหมายอื่น ๆ

2) ความเชื่อ (Belief Orientation) คือการรับรู้หรือความเข้าใจ (ความคิด ความรู้) ของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มต่อสิ่งที่เกิดขึ้น และลักษณะของสิ่งต่างๆ พฤติกรรมของสิ่งต่างๆ ทั้งในอดีต และปัจจุบัน และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ความรู้ที่ผู้กระทำเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการเลือกกระทำการทางสังคม ในการกระทำทางสังคมใด ๆ ต้องอาศัยความเชื่ออยู่ด้วยเสมอ

3) ค่านิยม (Value) คือความเชื่อในสิ่งที่ควรจะเป็น สิ่งที่คุณกระทำรับรู้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของวิถีทางในการดำรงชีวิตของเขา ความเชื่อในสิ่งต่างๆ เช่น ระบบความเชื่อทัศนคติ พฤติกรรม คุณลักษณะ กิจกรรมงาน สภาพความเป็นอยู่ ผู้กระทำเชื่อว่าวิถีปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีตัวเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบสมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติอย่างอื่น ค่านิยมของผู้กระทำทางสังคมจะแสดงออกทางทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้กระทำทุกรูปแบบ ดังนั้น ค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำทางสังคม ในการชักนำให้ผู้กระทำกระทำไปตามค่านิยมของเขา

4) นิสัย และขนบธรรมเนียมประเพณี (Habit and Custom) คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณี และถ้าละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย บางอย่างมีการลงโทษเด็ดขาดจากรัฐหรือตัวบทกฎหมาย การตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้กระทำทางสังคม ส่วนหนึ่งมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว

ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)

5) ความคาดหวัง (Expectation) คือการรับรู้ของผู้กระทำทางสังคมว่าผู้อื่น บุคคล กลุ่ม หรือสังคมโดยทั่วไปอยากให้เราเชื่อ รู้สึก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ ความคาดหวังประกอบด้วย สิ่งที่คุณกระทำคิดว่าเขาควรเชื่อ รู้สึก หรือประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่คนอื่นต้องการ ดังนั้นในการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลอื่นด้วย

6) ข้อผูกพัน (Commitment) คือสิ่งที่คุณกระทำเชื่อว่าเขาผูกพันที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ไม่ว่าจะในอดีตหรือปัจจุบัน เขาจะต้องเคร่งครัดต่อประเด็นปัญหาที่เขาเกี่ยวข้องกับโดยตรงหรือโดยทางอ้อม ผู้กระทำจะต้องกระทำตามข้อสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น ถึงแม้ว่าผู้กระทำอาจจะชอบกระทำอย่างอื่น ซึ่งเขาก็มีอิสระพอที่จะเลือกกระทำได้แต่เขาก็จะไม่ทำ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และกระทำทางสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจกระทำสิ่งนั้น ๆ เนื่องจากเขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่ต้องกระทำ

7) การบังคับ (Force) คือ ความเชื่อที่อยู่ในใจของผู้กระทำว่า เขาถูกกำหนดหรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่เขา รู้สึกว่าไม่มีทางเลือกอย่างอื่นเหลืออยู่ นอกจากจะต้องปฏิบัติตาม ปัจจัยการบังคับจะเป็นตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจได้เร็วขึ้น เพราะในขณะที่ผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งต่างๆ นั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับผู้กระทำก็รู้เลยว่าไม่มีทางเลือกอื่น ๆ เหลืออยู่ นอกจากตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้น ดังนั้นการบังคับจึงมีบทบาทสำคัญในการ

ตัดสินใจ และกระทำการทางสังคม ผู้กระทำมักมีความโน้มเอียงที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เมื่อเขาถูกบังคับให้กระทำ

ปัจจัยสนับสนุน (Able Factors)

8) โอกาส (Opportunity) คือ ความเชื่อของผู้กระทำที่มีต่อสถานการณ์ หรือข้อกำหนดหรือทางเลือกที่มีอยู่ โอกาสจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำของบุคคล ผู้กระทำมักจะตัดสินใจเข้าร่วมในการกระทำทางสังคม เมื่อเขาพิจารณาแล้วเห็นว่า ภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ โอกาสเปิดให้เขาเลือกกระทำได้ ดังนั้น การที่ผู้กระทำตัดสินใจ และเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับลักษณะของโอกาสที่มีในสถานการณ์นั้น

9) ความสามารถ (Ability) คือ การรับรู้ของผู้กระทำเกี่ยวกับพลังขีดความสามารถของเขาในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนกระทั่งสามารถบรรลุความสำเร็จภายใต้สถานการณ์นั้น การที่ผู้กระทำตระหนักถึงความสามารถนี้ จะนำไปสู่การตัดสินใจกระทำทางสังคม เพราะเขารู้ว่าถ้าตัดสินใจกระทำไปแล้ว เขาสามารถที่จะกระทำได้แน่นอน โดยทั่วไปการกระทำพฤติกรรมใด ๆ นั้น บุคคลจะพิจารณาถึงความสามารถของตนเองเสียก่อน

10) การสนับสนุน (Able Factors) คือ การช่วยเหลือหรือการคัดค้าน ซึ่งผู้กระทำเชื่อว่าเขากำลังได้รับ หรือคาดว่าจะได้รับจากผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งตัวเขาเองจะเป็นผู้เหลือ ดังนั้น ผู้กระทำมีความโน้มเอียงที่จะตัดสินใจ และกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น การสนับสนุนจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำทางสังคม

ปัจจัยทั้ง 10 ประการดังกล่าวเป็นปัจจัยที่รีดเดอร์ เชื่อว่าเป็นกลุ่มของเหตุผล (Relevant Clusters of Factors) ของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของมนุษย์ กล่าวคือ การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ย่อมมีเหตุผลในการกระทำแฝงอยู่ทั้งสิ้น และเหตุผลดังกล่าวก็ได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่จะประกอบด้วยกลุ่มของเหตุผลหลาย ๆ ประการ ซึ่งอาจจะเหมือนกันหรือแตกต่างกัน

จากทฤษฎี และแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาเหลือเฉพาะปัจจัยดึงดูด ในด้านเป้าประสงค์ และความเชื่อ ปัจจัยสนับสนุน ด้านโอกาส ความสามารถ และการสนับสนุน และสิ่งที่จะขาดไม่ได้ก็คือ ความโน้มเอียงทางด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ทศนคติ นั้นเอง สิ่งทีกล่าวมาผู้ศึกษา เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับการที่บุคคลจะพัฒนาหรือเพิ่มความเข้มข้นของระดับการใฝ่เรียนรู้โดยตนเองต่อทุก ๆ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

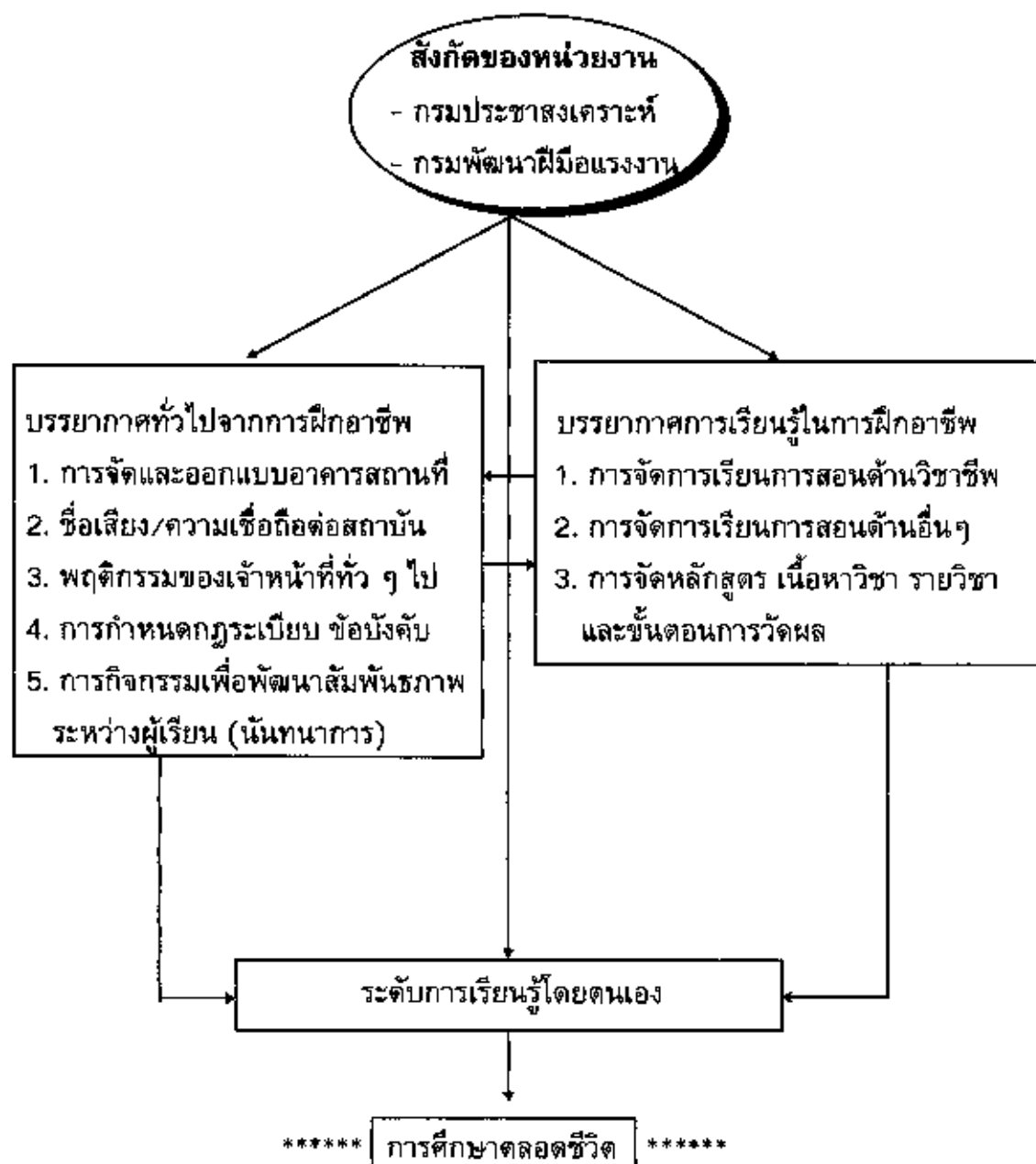
จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ พบว่า มีงานวิจัยที่นำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศการเรียนรู้มาเป็นองค์ความรู้ แหล่งความรู้ และเทคโนโลยีสำหรับการพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

เปรมสุข ด้านผาสุกกุล (2538) ศึกษาเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อการค้าประเวณี: กรณีการฝึกอบรมตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบทจังหวัดลำปาง” พบว่า โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบทพื้นที่จังหวัดลำปาง ในช่วงปี พ.ศ. 2537 มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ได้ในระดับที่ดี กำหนดรูปแบบการวัดความรู้จัดอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อการค้าประเวณีอย่างถูกต้อง และพบว่าการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เท่านั้นที่สามารถอธิบายและทำนายความรู้ความเข้าใจต่อการค้าประเวณีได้ แต่เป็นไปในในระดับค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้บรรยากาศการเรียนรู้ และบรรยากาศทั่วไปไม่มีอิทธิพลใด ๆ ต่อการมีทัศนคติอย่างถูกต้องต่อการค้าประเวณี

นบชนก โสมจะบก (2538) ศึกษาเรื่อง “ประเมินผลการฝึกอาชีพให้แก่หญิงโสเภณี: ศึกษากรณีสถานสงเคราะห์หญิงบ้านนารีสวัสดิ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา” กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติปราบการค้าประเวณี พ.ศ. 2503 พบว่า การจัดฝึกอาชีพสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนในระดับค่อนข้างสูง หน่วยงานมีความพร้อม และสามารถจัดสรรปัจจัยที่จำเป็น เช่น สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน วิทยากรด้านต่าง ๆ และบุคลากรทั่วไปได้อย่างเหมาะสม และทั่วถึง ในด้านการดำเนินงานฝึกอบรม วิทยากรด้านวิชาชีพ ความรู้ทั่วไปในชีวิตประจำวัน จริยธรรม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของ สถานสงเคราะห์สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้ อันได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนของวิทยากรด้านต่าง ๆ และการวัดความรู้และวัดผลได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในระดับค่อนข้างสูง ผ่านเกณฑ์การประเมินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่วนใหญ่กลับไม่มั่นใจว่ารายได้จากการประกอบอาชีพตามที่เรียนจะเพียงพอกับภาระรับผิดชอบทั้งตนเองและครอบครัว และพบว่า เมื่อผ่านการฝึกอาชีพ ผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะกลับไปประกอบอาชีพเดิมเป็นส่วนมาก

กล่าวโดยสรุป การศึกษารังนี้้นำทฤษฎี และแนวความคิดทางการศึกษา และทางการศึกษา จิตวิทยา และสังคมวิทยามาสวมผสานกันเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรบรรยากาศทั่วไปในขณะฝึกอบรม และตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองของผู้ที่เข้าสู่ระบบการฝึกอบรมอาชีพจากหน่วยงานในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้ (ภาพที่ 2.1)

2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เพื่อวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) สหสัมพันธ์ (Correlationship) ของตัวแปร โดยมีขั้นตอนในการศึกษาดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ประกอบด้วย

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1) ตัวแปรเกี่ยวกับสังกัดของหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมอาชีพ

ดังนี้

- ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมอาชีวศึกษาภาคกลาง
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง

2) ตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปจากการอบรมอาชีพ

- การจัดและออกแบบอาคารสถานที่
- ความนิยมเต็มใส เชื่อถือต่อสถาบันที่เรียน
- พฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่
- กฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด/ยืดหยุ่น
- จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่าง

ผู้เรียน

3) ตัวแปรเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในการฝึกอบรมอาชีพ

ดังนี้

- การจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ
- การจัดการเรียนการสอนด้านอื่น ๆ
- การจัดหลักสูตร เนื้อหาวิชา รายวิชา ขั้นตอนการวัดผล

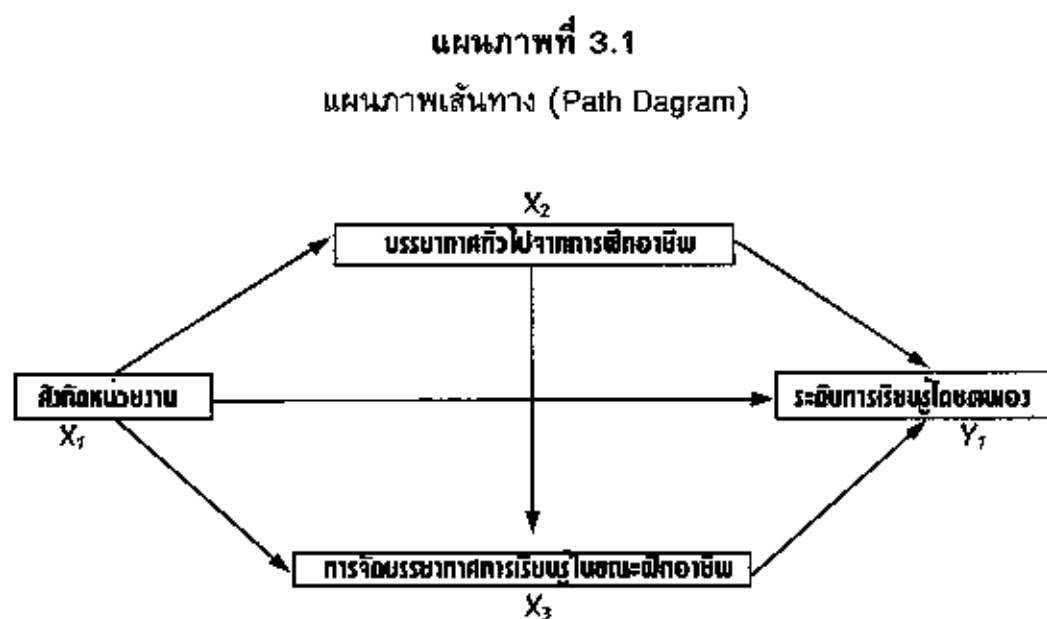
3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ระดับการเรียนรู้โดยตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ (ทัศนคติและความสนใจในการแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวัน)

3.2 ตัวแปรและระดับการวัด

กำหนดระดับการวัดตัวแปรที่ศึกษาเป็นประเภทช่วง (Interval Scale) ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยนำตัวแปรที่มีระดับการวัดไม่ต่อเนื่อง (Nominal Scale) คือ สังกัดหน่วยงานมาแปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ความสัมพันธ์ได้

3.3 แผนภาพเส้นทาง (Path Diagram)



เมื่อ X_1 คือ สังกัดหน่วยงาน ได้แก่ กรมประชาสัมพันธ์ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกรณีนี้ กำหนดคะแนนของตัวแปร (Dummy Variable) กรมประชาสัมพันธ์ เท่ากับ 1 คะแนนของตัวแปรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่ากับ 0

X_2 คือ บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ

X_3 คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอบรม

Y คือ ระดับการเรียนรู้โดยตนเอง

3.4 สมมุติฐานในการวิจัย มีดังนี้

1) สังกัดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพได้

- 2) สังกัดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพได้
- 3) สังกัดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้
- 4) บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพได้
- 5) บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้
- 6) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้

3.5 ประชากร และการสุ่มตัวอย่าง

3.5.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอาชีพจากศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง กรมประชาสงเคราะห์ และสตรีผู้เข้ารับการฝึกอาชีพจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.5.2 เนื่องจากเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีและพัฒนาองค์ความรู้ จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบเป้าประสงค์ (Purposive Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนที่เหมาะสมกับกระบวนการวิเคราะห์และข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติเท่านั้น ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ แบ่งเป็นผู้ที่เข้ารับการฝึกอาชีพจากศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง จำนวน 100 ราย และสตรีผู้เข้ารับการฝึกอาชีพจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง จำนวน 100 ราย รวมทั้งสิ้น 200 ราย โดยมีหลักเกณฑ์ในการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) ต้องมีความยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้
- 2) สามารถเข้าใจและตัดสินใจเลือกคำตอบจากการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ได้

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ประกอบด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีซึ่งเป็นการรอบในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามแบบเปิด (Open-ended Interview) และคำถามแบบปิด (Close-ended Interview) ผสมกัน

ส่วนที่ 2 สภาพการฝึกอบรมในประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Interview) ดังนี้

- บรรยายสาเหตุทั่วไปจากการฝึกอาชีพ
- การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น ความสนใจ และพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวัน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Interview)

ข้อคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตรวัดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ แต่จะไม่กำหนดค่ากลางเพื่อให้มีอำนาจจำแนกภายใน (Internal Consistency) และแต่ละระดับมีค่ากำกับดังนี้

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงบวก (Positive) ได้แก่

ดีมาก/เห็นด้วยอย่างยิ่ง/เป็นประจำ = 5

ดี/เห็นด้วย/บ่อยครั้ง = 4

พอใช้/ไม่เห็นด้วย/นาน ๆ ครั้ง = 2

ไม่ดี/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่เคยทำเลย = 1

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงลบ (Negative) ได้แก่

ดีมาก/เห็นด้วยอย่างยิ่ง/เป็นประจำ = 1

ดี/เห็นด้วย/บ่อยครั้ง = 2

พอใช้/ไม่เห็นด้วย/นาน ๆ ครั้ง = 3

ไม่ดี/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่เคยทำเลย = 4

3.7 การสร้างและวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด

นำแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพในวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของคำถามคำตอบ ความเป็นปรนัย ความชัดเจนรวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการสัมภาษณ์ (ทองใบ สุตชาติ, 2537: 56-59) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.7.1 การวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อช่วยในการตัดสินใจว่าควร
จะคงข้อคำถามใดไว้ และควรตัดข้อคำถามใดทิ้ง โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Coefficient) ระหว่างข้อคำถามกับคะแนน
รวม โดยมีหลักการทางทฤษฎีคือ

(1) ให้คะแนนแต่ละข้อแล้วรวมคะแนนทุกข้อเป็นคะแนนรวมแบบ

Summative Model

(2) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม โดยใช้
สูตรต่อไป

$$r_{xy} = \frac{(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม

X = ค่าคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ

Y = คะแนนรวมของแต่ละคน

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Σ = ผลรวม

3.7.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) นำข้อคำถามที่มี
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ที่เข้ากับหลักเกณฑ์ไปทดสอบเพื่อหาค่าอัลฟา (α :
Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ค่า
ความเชื่อถือได้ของอำนาจจำแนกภายใน (Internal Consistency Reliability) โดยสูตรต่อไป
นี้

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ K = จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

Σ = ผลรวม

3.7.3 ขั้นตอนการดำเนินการ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows (เขียนคำสั่งด้วย Menu Syntax) ตามลำดับดังนี้

- 1) ให้คะแนนแบบสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ คือ 5, 4, 2 หรือ 1
- 2) ลงรหัส และ Key ข้อมูลพร้อมกับให้สัญลักษณ์และจัดการข้อมูล

ดังนี้

- ให้ V1 ถึง Vn แทนข้อความในแต่ละกลุ่ม
- ใช้คำสั่ง RECODE สำหรับข้อความเชิงลบ
- ใช้คำสั่ง COMPUTE เพื่อสร้างตัวแปรของคะแนนรวม (Σ) ของ

ตัวแปรแต่ละกลุ่มดังนี้

COMPUTE Q1=V1 + V2 +V 3 + Vn.

[Q1....Qn หมายถึง กลุ่มตัวแปรที่ต้องการรวมคะแนน)

- เขียนคำสั่งเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้
การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy})

CORRELATION VARIABLES=Q1 WITH V1 TO Vn
/STATISTICS=ALL.

(การวิเคราะห์รายข้อจะเลือกข้อที่มีค่า r_{xy} ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และตัดข้อที่มีค่าต่ำกว่านี้ออกไป หากจำนวนคำถามไม่เพียงพอจะสร้างข้อความใหม่ และดำเนินการทดลองตามขั้นตอนเดิมจนกว่าจะได้ผลตามที่กำหนดไว้)

การหาค่าอัลฟา (α)

RELIABILITY VARIABLES=Q1 TO Qn
/SCALE(ALPHA)=ALL /MODEL=ALPHA.

[Qn = ตัวแปรกลุ่มที่.. การพิจารณาค่าอัลฟา กำหนดให้ค่าที่ได้จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ตามเกณฑ์ที่ Nunally เสนอไว้ (สุจิตรา บุญรัตพันธ์, 2534: 152 อ้างถึงใน ทองใบ สุจจารี, 2537: 60) หากต่ำกว่านี้ ต้องคัดเลือกข้อความเพิ่มเติม แล้วหาค่าความเชื่อถือได้อีกครั้ง]

3.7.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างและวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของ มาตรวัด สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) พบว่า ค่า r_{xy} ผ่านการทดสอบที่ทางเดียว (One-tailed t-test) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 แสดงว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมในแต่ละชุด และมีความสอดคล้องกัน มีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ได้ (ค่า r_{xy} 1 ถึง 5 อยู่ในช่วง 0.54 - 0.72)

2) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1

ข้อคำถามและค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient)

ข้อคำถาม	จำนวนข้อ	แอลฟา
1. บรรยายภาพทั่วไปจากการฝึกอาชีพ ดังนี้		
- การจัดและออกแบบอาคารสถานที่	29	0.66
- ความนิยมเลื่อมใส เชื่อถือต่อสถาบันที่เรียน	5	0.67
- พฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่	9	0.71
- การจัดกฎระเบียบข้อบังคับ	2	0.62
- จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้เรียน	8	0.59
2. การจัดการบรรยายภาคการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ ดังนี้		
- การจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ	7	0.75
- การจัดการเรียนการสอนด้านอื่น ๆ	6	0.60
- การจัดหลักสูตร/เนื้อหาวิชา/รายวิชา/การวัดผล	12	0.73
3. ทักษะคิด และความสนใจต่อการแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวัน ดังนี้		
- วัดทักษะคิด	22	0.72
- วัดความสนใจ	36	0.83

แสดงว่าค่าความเชื่อถือได้ของแบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีศักยภาพที่จะนำไปใช้ได้เหมาะสม

3.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากนำผลการทดลองแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ และปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในช่วงวันที่ 1 - 7 กุมภาพันธ์ 2540 และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งสิ้นจำนวน 174 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.0 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.9.1 การวิเคราะห์ค่าตอบที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าพิสัย (Range) กำหนดเกณฑ์ในการจัดระดับโดยสูตร

$$\text{พิสัย (Range)} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าในสูตร} = \frac{5 - 4}{3}$$

$$\text{พิสัย} = 1.33$$

ดังนั้นเกณฑ์ในการจัดระดับคะแนน คือ

$$\text{ไม่เกิน 2.33} = \text{ไม่ดี/ต่ำ}$$

$$2.34 - 3.66 = \text{ปานกลาง}$$

$$3.67 \text{ ขึ้นไป} = \text{ดี/สูง}$$

3.9.2 การพิจารณาระดับการกระจายของคะแนน จะใช้วิธีหาคำนวนหาค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (Coefficient of Variation) ด้วยสูตร

$$\text{C.V.} = \frac{\text{S.D.}}{\text{Mean}}$$

ถ้าผลลัพธ์ที่ได้มากกว่า 0.30 ขึ้นไป แสดงว่าลักษณะการตอบคำถามในข้อนั้น ๆ กระจายไม่รวมกลุ่มอยู่ในระดับคะแนนที่ใกล้เคียงกัน

3.9.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

- ร้อยละ (%) เพื่อจัดสัดส่วนข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของคะแนน
- ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (Coefficient of Variation) เพื่อวัดระดับการกระจายของข้อมูล
- การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Classical Multiple Regression)

3.9.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) เขียนคำสั่งนิยามข้อมูล (Defining Data) เพื่อบอกให้ทราบว่ (วรชัย เยาวภาณี, 2532: 51)

- ข้อมูลบันทึกอยู่ที่ใด
- ในกรณีที่ยืนยันข้อมูลนำเข้าแบบกำหนดตำแหน่งค่าตัวแปรคงที่ ข้อมูลแต่ละชุดมี จำนวน Record เท่าใด
- มีตัวแปรชื่ออะไรบ้าง และแต่ละตัวแปรบันทึกอยู่ที่ใดของไฟล์ข้อมูล
- กำหนดฉลากตัวแปร (Variable Labels) และมีฉลากค่าตัวแปร (Value Labels) ของตัวแปรแต่ละตัวอย่างไร
- กำหนดค่าใดเป็นค่าไม่สมบูรณ์ (Missing Value) ของตัวแปรแต่ละตัว

2) เขียนคำสั่งสร้างตัวแปรใหม่ (ต้องการทราบผลรวมของกลุ่มตัวแปร) ดังนี้

3) เขียนคำสั่งเพื่อคำนวณค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

(1) คำสั่งคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(2) พิจารณาสมการและเขียนคำสั่งคำนวณการถดถอยพหุคูณตามแผนภาพเส้นทาง (Path Diagram)

บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การพรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้างนี้ แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ
3. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพ
4. การเรียนรู้โดยตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ
5. การศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์กับความสามารถในการอธิบายของตัวแปรที่ศึกษา
6. อภิปรายผล
7. ข้อจำกัดในการวิจัย

4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษารั้งนี้แบ่งเป็น ผู้ที่ฝึกอาชีพในสถาน
สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง จำนวน 94 ราย (ร้อยละ 50.0) และผู้ที่ฝึกอาชีพ
ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง จำนวน 80 ราย (ร้อยละ 50.0)

โดยพบว่ามีอายุระหว่าง 15-18 ปี (ร้อยละ 46.6) และ 19-21 ปี (ร้อยละ
40.2) ใกล้เคียงกันรองลงมาคือ 22 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 13.2) ตามลำดับ

และเมื่อจำแนกตามแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ พบว่า มีที่มา
จากการชักชวนของเพื่อนฝูง (ร้อยละ 43.1) รองลงมา จากเจ้าหน้าที่ของทางราชการ
(ร้อยละ 23.1) จากสื่อมวลชน (ร้อยละ 16.6) จากพ่อแม่พี่น้อง (ร้อยละ 12.6) และการ
แนะนำจากของเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการที่ผู้เรียนทำงาน (ร้อยละ 4.6) ตาม
ลำดับ (รายละเอียดตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทั่วไป

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (174)	ร้อยละ (100.0)
1. สถานที่ฝึกอาชีพ		
- สถานสงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง	94	50.0
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง	80	50.0
2. อายุ		
- 15 - 18 ปี	81	46.6
- 19 - 21 ปี	70	40.2
- 22 ปีขึ้นไป	23	13.2
3. แหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ		
- พ่อแม่/พี่น้อง	22	12.6
- เพื่อนฝูง	75	43.1
- เจ้าหน้าที่ของทางราชการ	40	23.1
- สื่อมวลชน	29	16.6
- เจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการ	8	4.6

4.2 บรรยายภาพทั่วไปจากการฝึกอาชีพ

จากผลการศึกษาบรรยายภาพทั่วไปจากการฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นที่เกี่ยวข้อง 5 ประเด็นคือ การจัดและออกแบบอาคารสถานที่ ความนิยมเลื่อมใส เชื่อถือต่อสถาบันที่เรียน พฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่ การจัดกฎระเบียบข้อบังคับ และการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยกำหนดเกณฑ์ในการจัดระดับไว้ 3 กลุ่มคือ

- 1.00 - 2.33 หมายถึง ไม่ดี
 2.34 - 3.66 หมายถึง ปานกลาง
 3.67 - 5.00 หมายถึง ดี

ดังรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไปนี้

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สถานสงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลางและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง มีสภาพแวดล้อมหรือบรรยายภาพทั่วไปในภาพรวมในระดับที่ดี (Mean=3.90) แต่หากพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเด็นจะพบว่า กฎระเบียบข้อบังคับมีสภาพยืดหยุ่นและเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนพึงพอใจมากที่สุด (Mean=4.72) รองลงมาคือ พฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่ (Mean=3.87) ความนิยมเลื่อมใส/เชื่อถือต่อสถาบันที่เรียน (Mean=3.71) ตามลำดับ โดยมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ และสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการจัดและออกแบบของอาคารสถานที่ได้รับคะแนนในระดับปานกลาง (Mean=3.64 และ 3.57) ตามลำดับ (รายละเอียดตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยายภาพทั่วไปจากการฝึกอาชีพ

บรรยายภาพทั่วไปในขณะฝึกอบรม	Mean	S.D.
1. การจัดและออกแบบอาคารสถานที่	3.57	0.51
2. ความนิยมเลื่อมใส เชื่อถือต่อสถาบันที่เรียน	3.71	0.35
3. พฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่	3.87	0.33
4. การจัดกฎระเบียบข้อบังคับ	4.72	0.29
5. การจัดกิจกรรมนันทนาการ	3.64	0.38
รวม	3.90	0.37

จากสรุปผลการศึกษาวรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพทางด้านสามารถอธิบายในรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านการจัดและออกแบบอาคารสถานที่ซึ่งประกอบด้วยสภาพทั่วไปของอาคารสถานที่ เช่น ความประทับใจเบื้องต้น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บรรยากาศแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาดสบาย เช่น ห้องพัก/หอพัก (กรณีพักประจำ) ระบบไฟฟ้า ระบบน้ำใช้ ระบบระบายน้ำ/ของเสีย สุขอนามัย อุปกรณ์เครื่องใช้จำเป็นที่จัดให้ ห้อง/โรงอาหาร อาคาร/ห้องพยาบาล สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ความเพียงพอของห้องเรียน/ห้องฝึกงาน สภาพของห้องเรียน/ฝึกงาน อุปกรณ์การเรียน หรือสื่อการเรียนการสอนประจำห้องเรียน/ฝึกงาน และความเหมาะสมของจำนวนผู้เรียนกับห้องเรียน/วิชาเรียน พบว่า ในภาพรวมสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.57 จากคะแนนเต็ม 5.00) และมีลักษณะคะแนนไม่กระจาย (S.D.=0.51) โดยพบข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ ความประทับใจเบื้องต้น (ความหลัง/บรรยากาศทางวิชาการ) ความเป็นระเบียบ/สะอาดเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วน/ร่วมรื่นบรรยากาศด้านความปลอดภัย และความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกจัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยมีความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก และบรรยากาศด้านความปลอดภัยมีคะแนนต่ำสุด (Mean=2.56 และ 2.59) ตามลำดับ (รายละเอียดตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดและออกแบบอาคารสถานที่

การจัดและออกแบบอาคารสถานที่	Mean	S.D.
1. ลักษณะของอาคารเรียนชวนให้อยากเข้าไปแสวงหาความรู้	2.98	0.49
2. ลักษณะอาคารเป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อยโปร่งสบาย	2.97	0.62
3. สถานที่ร่วมรื่น/เป็นสัดส่วน/ดูอบอุ่น	2.98	0.43
4. สถานที่โดยรอบให้ความรู้สึกปลอดภัย	2.56	0.46
5. สถานที่โดยรอบน่าอยู่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	2.59	0.52
6. ความสะอาดสบาย ต่อไปนี้		
6.1 ห้องพัก/หอพัก (กรณีพักประจำ)	3.67**	0.63
6.2 ไฟฟ้า	3.75	0.58
6.3 ระบบน้ำใช้	3.88	0.42
6.4 ระบบระบายน้ำ/ขยะของเสีย	3.80	0.61

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การจัดและออกแบบอาคารสถานที่	Mean	S.D.
6.5 ห้องน้ำ-ส้วม	3.74	0.62
6.6 สถานที่ทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น ชักผ้า ซ้ำระล้างทั่วไป ตากผ้า และอื่น ๆ	3.55**	0.50
6.7 อุปกรณ์เครื่องใช้จำเป็นที่จัดให้	3.71**	0.48
6.8 ห้อง/โรงอาหาร	3.79	0.61
6.10 อาคาร/ห้องพยาบาล	3.67	0.62
6.11 สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น		
- สวน/ที่ว่าง/ต้นไม้	3.42	0.50
- สนามกีฬาหรือสถานที่จัดไว้ให้เล่นกีฬา	3.66	0.88
- อาคารหรือสถานที่จัดกิจกรรมอื่นๆ	3.54	0.64
7. ความเพียงพอของห้องเรียน/ห้องฝึกงาน	3.89	0.65
8. สภาพของห้องเรียน/ฝึกงาน ดังนี้		
8.1 ความสะอาดสบาย	3.81	0.45
8.2 ความสะอาด/เรียบร้อย	3.50	0.56
8.3 แสงสว่างภายในห้อง	3.75	0.40
8.4 ความพร้อมของโต๊ะ/เก้าอี้	3.88	0.71
8.5 อุปกรณ์การเรียน หรือสื่อการเรียนการสอนประจำห้องเรียน /ฝึกงาน		
- เป็นแบบที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ง่าย	3.92	0.65
- อำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้	3.44	0.45
- มีจำนวนเพียงพอกับการใช้	3.96	0.43
- เป็นแบบและประเภทเดียวกัน	3.32	0.34
9. ความเหมาะสมของจำนวนผู้เรียนกับ		
9.1 ห้องเรียน	4.07	0.32
9.2 วิชาเรียน	4.15	0.22
รวม	3.57	0.51

** กรณีตัดข้อ 6.1, 6.6, 6.7 Mean=3.42/S.D. = 0.50

สำหรับความนิยมเลือก/เชื่อถือต่อสถาบันที่เรียน ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อถือที่มีต่อสถาบัน/วิชาความรู้ การยอมรับของตลาดแรงงาน อัยาศัยของครู/วิทยากร และการติดตามผลการประกอบอาชีพ พบว่า ในภาพรวมได้รับความเชื่อถือจากผู้เรียนในระดับที่ดี (Mean=3.71 จากคะแนนเต็ม 5.00) และมีลักษณะคะแนนไม่กระจาย (S.D.=0.35) แสดงว่า ภาพลักษณ์ของสถาบันในความรู้สึกของผู้เรียนน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ โดยมีความเชื่อถือต่อสถาบัน และอัยาศัยของครู/วิทยากรได้รับคะแนนมากที่สุด (Mean=3.80 และ 3.71) ตามลำดับ (รายละเอียดตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความนิยมเลือก/เชื่อถือต่อสถาบันที่เรียน

ความนิยมเลือก/เชื่อถือต่อสถาบัน	Mean	S.D.
1. เป็นสถาบันน่าเชื่อถือ	3.80	0.41
2. ใครได้มาเรียนแล้วจะได้ความรู้	3.70	0.12
3. จบไปแล้วหางานง่าย	3.65	0.28
4. ความเป็นกันเองของครู	3.71	0.42
5. ติดตามดูแลถึงแม้เรียนจบไปแล้ว	3.68	0.50
รวม	3.71	0.35

ด้านพฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นกันเอง ความกระตือรือร้นเมื่อขอความช่วยเหลือ ความเอาใจใส่ดูแล ความมีเหตุมีผลต่อปัญหา กิริยาวาจา/อารมณ์ขัน ความจริงใจ การยอมรับฟังความคิดเห็น ความสามารถในการประสานประโยชน์กับทุกฝ่าย และความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับที่ดี (Mean=3.87 จากคะแนนเต็ม 5.00) และมีลักษณะคะแนนไม่กระจาย (S.D.=0.33) แสดงว่าไม่มีปัญหาทางด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและเจ้าหน้าที่ แต่อย่างไรก็ตามยังพบข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า ความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ และการเอาใจใส่ดูแลยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ (Mean=2.89 และ 2.47) ตามลำดับ (รายละเอียดตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่

พฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่	Mean	S.D.
1. เป็นกันเองกับทุกคน	3.17	0.55
2. กระตือรือร้นเมื่อขอความช่วยเหลือ	2.89*	0.22
3. ติดตามสอดส่องดูแลอย่างรอบอุ้น	2.47*	0.31
4. มีเหตุผลเมื่อรับทราบปัญหา	4.65	0.38
5. ความสามารถในการพูดจา มีอารมณ์ขัน	4.81	0.33
6. ความจริงใจกับผู้มาติดต่ออย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.41
7. มีความใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	4.00	0.35
8. ประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายที่อยู่ในสถาบันฝึกอบรม	4.18	0.24
9. แก้ปัญหาได้เก่ง	4.16	0.21
รวม	3.87	0.33

ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ซึ่งประกอบด้วย ความเคร่งครัด และการยอมรับใน การปฏิบัติ พบว่า เป็นที่ยอมรับของผู้เรียนในระดับที่ตีมาก (Mean=4.72 จากคะแนนเต็ม 5.00) และลักษณะคะแนนไม่กระจาย (S.D.=0.29) (รายละเอียดตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกฎระเบียบข้อบังคับ

กฎระเบียบข้อบังคับ	Mean	S.D.
1. ความเคร่งครัด เข้มงวดของกฎระเบียบข้อบังคับ	4.80	0.30
2. สามารถปฏิบัติตามได้	4.65	0.28
รวม	4.72	0.29

ด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งประกอบด้วย การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เรียน และสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้น เช่น การมีส่วนร่วมในการจัด/เลือกกิจกรรม ผลของการจัดกิจกรรม ความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และบรรยากาศระหว่างผู้เรียน พบว่าการจัดกิจกรรมนันทนาการสร้างสัมพันธ์ภาพให้แก่ผู้เรียนได้ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Mean=3.64 จากคะแนนเต็ม 5.00) และลักษณะคะแนนไม่กระจาย (S.D.=0.38) แต่อย่างไรก็ตามได้พบข้อสังเกตว่า การมีส่วนร่วมของผู้เรียนต่อกิจกรรม ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการชักจูงหรือกระตุ้น และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เรียนยังเป็นสิ่งที่ควรปรับปรุง (Mean=3.45, 3.61, 3.44 และ 3.62 ตามลำดับ) (รายละเอียดตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดกิจกรรมนันทนาการ

การจัดกิจกรรมนันทนาการ	Mean	S.D.
1. ในการจัดกิจกรรมนันทนาการ (เช่น กีฬา/การละเล่น/อื่นๆ)		
1.1 ทุกคนมีส่วนร่วมเล่น	3.45*	0.18
1.2 ทุกคน/ส่วนมากมีส่วนร่วมในการจัด/เลือก	3.61*	0.51
1.3 ทุกคนเข้ากันได้เมื่อมีกิจกรรมเหล่านี้	3.98	0.46
1.4 ความสามารถเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้		
- เชิญชวนทุกคนเข้าร่วม	3.44*	0.27
- ช่วยสร้างความใกล้ชิดให้กับผู้เข้าร่วม	3.80	0.41
- เป็นที่ปรึกษา	3.70	0.48
1.5 สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนฝูงที่เรียนด้วยกัน		
- สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนๆ ได้	3.62*	0.31
- สามารถเรียนร่วมกับเพื่อน ๆ ได้	4.51	0.42
รวม	3.64	0.38

4.3 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ

ผลการศึกษาดูการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นที่เกี่ยวข้อง 3 ประเด็นคือ การจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอนด้านอื่น ๆ และการจัดหลักสูตร/เนื้อหาวิชา/รายวิชาและการวัดผล โดยกำหนดเกณฑ์ในการจัดระดับไว้ 3 กลุ่มเช่นเดียวกัน สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาดูสรุปได้ว่า ในภาพรวมของสถานสงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลางและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางจัดประสบการณ์ด้านวิชาการให้แก่ผู้เรียนได้ดี (Mean=3.78 จากคะแนนเต็ม 5.00) โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเด็นจะพบว่า การจัดการเรียนการสอนด้านทั่วไปที่ไม่ใช่วิชาชีพโดยตรงมีคะแนนสูงสุด (Mean=3.84) และลักษณะการตอบเป็นทิศทางเดียวกันมากกว่า (S.D.=0.57) รองลงมาคือ การจัดหลักสูตร/เนื้อหาวิชา/รายวิชา และการวัดผล (Mean=3.84, S.D.=0.63) และการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพ (Mean=3.67) ตามลำดับ (รายละเอียดตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดบรรยากาศการเรียนรู้

การจัดบรรยากาศการเรียนรู้	Mean	S.D.
1. การจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ	3.67	0.37
2. การจัดการเรียนการสอนด้านอื่น ๆ	3.84	0.57
3. หลักสูตร/ เนื้อหาวิชา/ รายวิชาและการวัดผล	3.84	0.63
รวม	3.78	0.52

จากสรุปผลการศึกษาการจัดการบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพข้างต้น สามารถอธิบายในรายละเอียดได้ดังนี้

ในการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหน้าที่/วิทยากร/ครูที่เกี่ยวข้อง เป็นกันเอง/ความเมตตา ความเข้มงวดในการสอน ความสารถในการชี้แนะ การรับฟังปัญหา รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นหลัก การให้โอกาสในการแสดงความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ความชัดเจนและความพร้อมในการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน พบว่า ในภาพรวมสามารถจัดการเรียนการสอนและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้เรียนได้ดี (Mean=3.67 จากคะแนนเต็ม 5.00) และมีลักษณะคะแนนไม่กระจาย (S.D.=0.44) (รายละเอียดตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ

การจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ	Mean	S.D.
พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหน้าที่/วิทยากร/ครู		
1. เป็นกันเอง ให้ความเมตตา	3.66	0.33
2. ความเข้มงวดในการสอน	2.97	0.41
3. หากไม่เข้าใจสามารถชี้แนะให้เข้าใจได้	3.81	0.44
4. เต็มใจรับฟังปัญหา และความคิดเห็นของ	3.54	0.41
5. สอนไม่เร่งรัด เอาใจใส่ให้เวลาจนท่านเข้าใจและทำตามได้	3.99	0.47
6. ให้โอกาสท่านแสดงความสามารถและตัดแปลงผลงานอย่างเต็มที่	3.89	0.52
7. ใช้อุปกรณ์การสอน(สื่อ)เป็นตัวอย่างชัดเจน/มีให้ดูอย่างทั่วถึง	3.87	0.51
รวม	3.67	0.44

ด้านการจัดการเรียนการสอนอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหน้าที่/วิทยากร และครู ที่เกี่ยวกับกิริยาวาจา ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการยกตัวอย่าง/ให้แง่คิด ประโยชน์ของเรื่องที่น่ามาสอนต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต พบว่า ในภาพรวมสามารถจัดได้ในระดับที่ดี (Mean=3.84) และมีลักษณะคะแนนไม่กระจาย (S.D.=0.57) แสดงว่า นอกเหนือจากวิชาความรู้โดยตรงตามจุดมุ่งหมายของผู้เรียนแล้ว การสอดแทรกความรู้รอบตัวที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (รายละเอียดตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดการเรียนการสอนด้านอื่น ๆ

การจัดการเรียนการสอนด้านอื่น ๆ	Mean	S.D.
พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหน้าที่/วิทยากร/ครู		
1. ใช้วาจาสุภาพ น่านฟัง	3.88	0.54
2. สามารถเข้าใจสิ่งที่พูดได้	4.10	0.48
3. ยกตัวอย่างเป็นจริง ได้ข้อคิดในการดำรงชีวิต	3.65	0.51
4. เรื่องที่พูดน่าสนใจ (ไม่ยืดเยื้อ และไม่เบื่อหน่าย)	3.42	0.52
5. สามารถนำไปใช้ปฏิบัติในการประกอบอาชีพได้	3.98	0.78
6. สามารถนำไปใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	4.01	0.62
รวม	3.84	0.57

ด้านการจัดหลักสูตร เนื้อหาวิชา รายวิชา และการวัดผล ซึ่งประกอบด้วย ความสอดคล้องของหลักสูตรกับความต้องการ และตลาดแรงงาน การจัดลำดับและความยากง่ายของเนื้อหาวิชา ระยะเวลา การใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ตรงกับข้อเท็จจริง ขั้นตอนการสอบ/วัดผล การนำไปทัศนศึกษาเพื่อให้เกิดประสบการณ์ พบว่า ในภาพรวมสามารถจัดได้ดี (Mean=3.84 จากคะแนนเต็ม 5.00) และมีลักษณะคะแนนไม่กระจาย (S.D.=0.63) โดยพบข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ ผู้เรียนยังไม่แน่ใจเกี่ยวกับความสอดคล้องของวิชาเรียนที่เปิดสอนกับตลาดแรงงาน (Mean=3.14) (รายละเอียดตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดหลักสูตร เนื้อหาวิชา รายวิชา และการวัดผล

การจัดหลักสูตร เนื้อหาวิชา รายวิชา และการวัดผล	Mean	S.D.
1. เป็นหลักสูตรที่เรียนตอบสนองความต้องการ	3.70	0.71
2. หลักสูตรที่เรียนสอดคล้องกับตลาดแรงงานนำไปหางานทำได้	3.14*	0.45
3. เนื้อหาวิชาที่เรียนเป็นลำดับต่อเนื่องไม่ข้ามไปมา	3.99	0.50
4. เนื้อหาวิชาที่เรียนเข้าใจง่าย	3.57*	0.90
5. เนื้อหาวิชาที่เรียนทำตามได้ง่าย	3.62*	0.61
6. กำหนดระยะเวลาอย่างเหมาะสม นานอน	3.99	0.77
7. มีการใช้สื่อการสอน อุปกรณ์การสอนที่ทำให้เข้าใจและทำตามได้	4.10	0.82
8. สามารถเข้าใจในสิ่งที่เรียน และนำไปใช้ได้จริง	4.23	0.83
9. เวลาสอบ/วัดผลการฝึกงาน หากทำไม่ได้ผู้สอนจะช่วยแนะนำ (ใช้ วาจาสุภาพ)	4.17	0.79
10. ความยากของการสอบ/วัดผล	3.71	0.69
11. มีการนำไปทัศนศึกษา (ไปดูงาน ให้เห็นของจริง)	3.41*	0.27
12. การไปทัศนศึกษา/ดูงานทำให้เข้าใจได้และทำเป็น	4.55	0.33
รวม	3.84	0.63

4.4 การเรียนรู้โดยตนเองของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอาชีพ

ผลการศึกษาระดับการเรียนรู้โดยตนเองของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอาชีพซึ่งประกอบด้วยประเด็นที่เกี่ยวข้อง 2 ประเด็นคือ ทักษะคิดต่อการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต และความสนใจต่อการแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งสำหรับการส่งเสริมการเรียนรู้ของมนุษย์ (วิจิตร อาวะกุล, 2537: 91) โดยกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินทิศทางและจัดระดับดังนี้

1.00 - 2.33	หมายถึง	บวก/สูง
2.34 - 3.66	หมายถึง	ไม่แน่ใจ/ปานกลาง
3.67 - 5.00	หมายถึง	ลบ/ต่ำ

โดยมีผลการศึกษาศาสามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่เข้ารับการศึกษาฝึกอาชีพใน 2 หน่วยงาน มีคะแนนการเรียนรู้โดยตนเองในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean=3.13 จากคะแนนเต็ม 5.00) โดยมีลักษณะคะแนนไม่เกาะกลุ่มกัน (S.D.=0.79) แสดงว่า ระดับความใฝ่รู้ของกลุ่มตัวอย่างยังมีน้อยและจำเป็นต้องแสวงหาทางพัฒนาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น (รายละเอียดตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเรียนรู้โดยตนเองของผู้ที่รับการฝึกอาชีพ

การเรียนรู้โดยตนเอง	Mean	S.D.
1. ทักษะคิดต่อการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต	3.00	0.59
2. ความสนใจต่อการแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวัน	3.26	1.00
รวม	3.13	0.79

จากรูปผลการศึกษาระดับการเรียนรู้โดยตนเองในภาพรวมข้างต้น สามารถอธิบายในรายละเอียดได้ดังนี้

การสำรวจทัศนคติต่อการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามในการวัดทิศทางหรือแนวโน้มด้านความรู้สึกที่ผู้ตอบมีต่อการรับรู้/รอบรู้ และล่วงรู้ข้อมูลข่าวสารทั้งจากการดำเนินชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพจำนวน 22 ข้อ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่รับการฝึกอาชีพยังไม่แน่ใจว่าการนำประสบการณ์รอบตัวมาไตร่ตรอง ทดลอง ประเมิน และตัดสินใจเลือกใช้ในแต่ละสถานการณ์ จะสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของตนได้ (Mean=3.00 จากคะแนนเต็ม 5.00) โดยคะแนนการตอบเกาะกลุ่มในทิศทางเดียวกัน (รายละเอียดตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติต่อการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต

คำถาม	Mean	S.D.
1. อ่านหนังสือทุกชนิดเป็นประโยชน์/มีคติสามารถนำมาในการดำเนินชีวิตได้	3.68	0.43
2. ฟังรายการวิทยุโทรทัศน์ทำให้มองโลกหรือรับรู้โลกได้กว้างขึ้น	3.71	0.48
3. รายการโทรทัศน์เพียงบางประเภทเท่านั้นที่มีประโยชน์	2.10	0.47
4. ข่าวสารทุกประเภททำให้เป็นคนกว้างขวาง เข้าสังคมได้	3.78	0.41
5. ความรู้ทุก ๆ ด้านมีอยู่รอบตัวไม่จำเป็นต้องศึกษาจากโรงเรียนเพียงอย่างเดียว	2.25	0.67
6. การเรียน/การศึกษาแสวงหาได้จากในชั้นเรียนเท่านั้น	2.10	0.77
7. เวลาในการแสวงหาความรู้มีไม่มากเพราะทุกคนต้องดิ้นรน/ทำมาหากินเลี้ยงชีพ	2.04	0.83
8. เด็ก ๆ และหนุ่มสาวเท่านั้นที่สามารถแสวงหาความรู้ได้ไม่จำกัด	2.11	0.79
9. เพศชายมีโอกาสแสวงหาความรู้มากกว่าเพศหญิง	2.32	0.40
10. เรียนหนังสือตามที่กฎหมายบังคับ(แค่จบป.6....) ก็เพียงพอแล้ว	3.68	0.32
11. ถ้ารับรู้รับฟังสิ่งต่าง ๆ รอบตัวและคิดตามจะสามารถเลือกนำสิ่งที่ เป็นประโยชน์มาปรับใช้ได้กับตนเอง	3.81	0.35
12. ถ้ารับรู้รับฟังสิ่งต่าง ๆ รอบตัวและคิดตามจะสามารถเลือกนำสิ่งที่ เป็นประโยชน์มาปรับใช้ได้กับคนรอบตัว	3.71	0.28

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คำถาม	Mean	S.D.
13. เมื่อต้องการความรู้หรือสงสัยเรื่องใดการซักถามผู้อื่นที่รู้ในเรื่องนั้น เป็นสิ่งที่ดี	3.69	0.37
14. เมื่อต้องการความรู้หรือสงสัยเรื่องใดการซักถามผู้อื่นที่รู้ในเรื่องนั้น ไม่ใช่เรื่องน่าอับอายถ้าท่านรู้จักคน ๆ นั้น	2.80	0.54
15. ถ้ามีโอกาสท่านจะเรียนรู้ทุกอย่างเท่าที่ความสามารถของท่านจะทำได้	3.65	0.52
16. การเป็นคนสนใจใฝ่รู้ทำให้ท่านรู้จักคิด/รู้จักเลือกตัดสินใจ และรู้จักแก้ปัญหา	2.58	0.61
17. ความบกพร่องทางร่างกายเป็นอุปสรรคสำคัญในการหาความรู้	2.20	0.44
18. ความบกพร่องทางร่างกายคือปัญหาสำคัญในการเข้าถึงคอมพิวเตอร์	2.17	0.52
19. ความบกพร่องทางร่างกายไม่ใช่อุปสรรคที่จะทำให้ตัวให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.79	0.67
20. การเป็นบุคคลที่หมั่นใฝ่หาความรู้ทำให้เป็นคนที่มีคุณค่า	3.71	0.91
21. สังคมยกย่องคนขยันหมั่นใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา	3.85	0.86
22. ต้องมีร่างกายสมบูรณ์ปกติเท่านั้นจึงใฝ่หาความรู้ได้	2.32	0.80
รวม	3.00	0.59

สำหรับความสนใจต่อการแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ประกอบด้วยความถี่ของการกระทำพฤติกรรมใช้ประโยชน์จากมวลประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของตนเอง จากการประยุกต์และปรับใช้องค์ความรู้ แหล่งความรู้ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ และสิ่งสมสืบทอดอยู่ในสังคมให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจต่อการแสวงหาความรู้ดังที่กล่าวมาข้างต้นเพียงปานกลางเท่านั้น (Mean=3.26 จากคะแนนเต็ม 5.00) และมีลักษณะของคะแนนไม่เกาะกลุ่มกัน (S.D.=1.00) แสดงว่าความสนใจต่อการแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวันผู้ที่เข้ามารับการฝึกอาชีพแตกต่างกัน (รายละเอียดตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสนใจต่อการแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวัน

คำถาม	Mean	S.D.
1. ท่านเคยอ่านหนังสือเหล่านี้บ้างหรือไม่		
1.1 หนังสือนวนิยาย (เพื่อความบันเทิง)	4.55	0.32
1.2 หนังสือเรื่องสั้น (เพื่อความบันเทิง)	4.21	0.31
1.3 หนังสือสำหรับเด็กและเยาวชน (เพื่อความบันเทิง/สอนใจ)	4.87	0.75
1.4 หนังสือพิมพ์ (ข่าวสารทั่วไป)	4.10	0.90
1.5 นิตยสาร/วารสาร (เน้นทางวิชาการ/สารคดี)	2.21	0.82
1.6 นิตยสาร/วารสาร (มุ่งความบันเทิง)	3.78	0.45
1.7 สิ่งพิมพ์จากทางราชการ	2.11	0.44
1.8 ชมและสังเกตภาพถ่าย ภาพวาด ภาพเขียนทั่วไป	2.89	0.66
2. ชมภาพยนตร์	4.10	0.52
3. ชมรายการโทรทัศน์		
3.1 ละคร	4.23	0.41
3.2 เกมโชว์/บันเทิงอื่น ๆ (เพลง/คอนเสิร์ต)	4.44	0.44
3.3 สารคดี	2.30	0.45
3.4 ข่าวประจำวัน	3.10	0.53
3.5 ข่าวตามช่วงเวลา	3.41	0.47
3.6 รายการโทรทัศน์การศึกษา (การศึกษา/ความรู้ต่าง ๆ)	2.04	0.89

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คำถาม	Mean	S.D.
4. ฟังรายการวิทยุ		
4.1 รายการเพลง	4.87	0.77
4.2 ละครวิทยุ	3.11	0.58
4.3 ข่าวประจำวัน	3.17	0.44
4.4 ข่าวตามช่วงเวลา	3.04	0.88
4.5 สารคดี	2.10	0.91
4.6 รายการธรรมะ (ทางศาสนา)	2.04	0.97
5. ดูวิดีโอเพื่อความเพลิดเพลิน	3.89	0.84
6. ไปอ่านหนังสือในห้องสมุด (ไม่จำกัดหน่วยงาน)	2.21	0.98
7. ยืมหนังสือจากห้องสมุด	2.11	0.99
8. อ่านหนังสือตามร้านขายหนังสือทั่วไป	3.70	0.53
9. แลกเปลี่ยนหนังสือที่น่าสนใจกับเพื่อนฝูง	4.02	0.31
10. แนะนำให้เพื่อนฝูงฟัง/อ่าน/ดูสิ่งที่คิดว่ามีประโยชน์	3.80	0.54
11. ชมนิทรรศการของทางราชการ/เอกชน	2.10	0.41
12. เมื่อสงสัยเรื่องใด ๆ ชักถามจากพ่อแม่	3.50	0.42
13. เมื่อสงสัยเรื่องใด ๆ จะชักถามจากพี่น้อง	3.66	0.31
14. เมื่อสงสัยเรื่องใด ๆ จะชักถามจากญาติพี่น้อง	3.71	0.51
15. เมื่อสงสัยเรื่องใด ๆ จะชักถามจากผู้รู้/ครู/คนรอบข้าง	3.40	0.47
16. สังเกต/สงสัยสิ่งที่เปลี่ยนแปลงรอบตัว	3.41	0.63
17. ค้นหาคำตอบจากสิ่งต่าง ๆ รอบตัว	3.01	0.72
18. ไม่ปักใจเชื่อสิ่งใดหากไม่มีหลักฐานยืนยัน	3.70	0.89
19. จดจำเหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตไว้เตือนตนเอง	3.85	0.72
รวม	3.26	1.00

4.5 การศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์และความสามารถในการอธิบายของตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการพิสูจน์สมมุติฐานเพื่อทราบเส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) และระดับความสามารถในการอธิบายของตัวแปรสังกัดหน่วยงาน บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ และบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพที่มีต่อระดับการเรียนรู้โดยตนเอง

การพิสูจน์สมมุติฐานใช้วิธีการสร้างแบบจำลองเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปร และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ (Classical Multiple Regression Analysis) กับแต่ละสมการ (Equation) ตามที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้

เพื่อความเป็นระบบในการวิเคราะห์เส้นทาง จึงกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปร ดังนี้

- | | |
|---|---------|
| 1) สังกัดหน่วยงาน | = X_1 |
| 2) บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ | = X_2 |
| 3) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ | = X_3 |
| 4) การเรียนรู้โดยตนเอง | = Y |

4.5.1 การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ 1 ($X_2 \rightarrow X_1$)

“สังกัดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพได้”

ผลการศึกษาพบว่า สังกัดหน่วยงานมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยหน่วยงานทั้ง 2 แห่งมีลักษณะการจัดบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพแตกต่างกัน 0.70 หน่วย (b หรือ $Beta = 0.70$) สังกัดหน่วยงานสามารถอธิบายความผันแปรของบรรยากาศทั่วไปได้ร้อยละ 49 ($R^2 = 0.49$) สรุปก็คือ ตัวแปรสังกัดหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อตัวแปรบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ ผลเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 (รายละเอียดดังตารางที่ 4.15 และ 4.16)

4.5.2 การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ 2 (X3X1)

“สังกัดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพได้”

ผลการศึกษาพบว่า สังกัดหน่วยงานมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยหน่วยงานทั้ง 2 แห่ง มีลักษณะการจัดการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพแตกต่างกัน 0.65 หน่วย (b หรือ Beta = 0.65) สังกัดหน่วยงานสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพได้ร้อยละ 42 ($R^2 = 0.42$) สรุปก็คือ ตัวแปรสังกัดหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ ผลเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 (รายละเอียดดังตารางที่ 4.15 และ 4.16)

4.5.3 การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ 3 (X3X2)

“บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพได้”

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพมีความสัมพันธ์ และสามารถอธิบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยการเปลี่ยนแปลงการจัดบรรยากาศทั่วไป 1 หน่วย จะทำให้การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ผันแปรไป 0.78 หน่วย (b หรือ Beta = 0.78) บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพได้ร้อยละ 61 ($R^2 = 0.61$) สรุปก็คือ ตัวแปรบรรยากาศทั่วไปมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ผลเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 (รายละเอียดดังตารางที่ 4.15 และ 4.16)

4.5.4 การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ 4 (YX1)

“สังกัดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้”

ผลการศึกษาพบเส้นทางความสัมพันธ์ 2 กรณีคือ

กรณีที่ 1 พบว่า สังกัดหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับการเรียนรู้โดยตนเอง โดยความแตกต่างด้านหน่วยงานแต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (b หรือ $Beta = 0.08$, $R^2 = 0.006$) ในลักษณะเช่นนี้สังกัดหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลต่อระดับการเรียนรู้โดยตนเอง จึงปฏิเสธสมมุติฐานข้อที่ 4

กรณีที่ 2 พบว่า ตัวแปรสังกัดหน่วยงานเพียงลำพังมีความสัมพันธ์ทางตรงกับระดับการเรียนรู้โดยตนเองน้อยมาก (b หรือ $Beta = 0.08$, $R^2 = 0.006$) แต่จะส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการจัดบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอบรมถึง 0.63 หน่วย และการเปลี่ยนแปลงของสังกัดหน่วยงานร่วมกับการจัดบรรยากาศทั่วไปในขณะฝึกอบรม 1 หน่วย จะทำให้ระดับการเรียนรู้โดยตนเองของผู้เรียนเปลี่ยนไป 0.71 หน่วย สรุปได้ว่า สังกัดหน่วยงานร่วมกับการจัดบรรยากาศทั่วไปในขณะฝึกอบรมสามารถอธิบายความผันแปรของระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้ร้อยละ 50.0 ($R^2 = 0.50$) (รายละเอียดดังตารางที่ 4.15 และ 4.16)

4.5.5 การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ 5 (YX2)

“บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้”

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยการเปลี่ยนแปลงการจัดบรรยากาศทั่วไป 1 หน่วยจะทำให้การจัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยตนเองผันแปรไป 0.65 หน่วย (b หรือ $Beta = 0.65$) โดยความสัมพันธ์ที่กล่าวมานั้นเป็นความสัมพันธ์ทางตรง 0.63 หน่วย และทางอ้อมโดยผ่านทางตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอบรม 0.02 หน่วย จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอบรมสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้ร้อยละ 40 ($R^2 = 0.40$) และร่วมกับตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอบรมอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้ร้อยละ 42 ($R^2 = 0.42$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 5 (รายละเอียดดังตารางที่ 4.15 และ 4.16)

4.5.6 การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ 6 (YX3)

“การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้”

ผลการศึกษาพบว่า การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยการเปลี่ยนแปลงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ 1 หน่วยจะทำให้การเรียนรู้โดยตนเองผันแปรไป 0.69 หน่วย (b หรือ $Beta = 0.69$) โดยความสัมพันธ์ที่กล่าวมานั้นเป็นความสัมพันธ์ทางตรงของตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เท่านั้น และพบว่าในเส้นทางความสัมพันธ์มีสิ่งที่เรียกว่า ความสัมพันธ์ย้อนกลับจากตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ผ่านตัวแปรการจัดบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอบรมไปสู่ระดับการเรียนรู้โดยตนเองอีกด้วย (b หรือ $Beta = 0.07$) ซึ่งไม่ใช่ความเป็นสาเหตุและผลที่แท้จริงตามรูปแบบสมการ โดยสรุปจึงกล่าวได้ว่า การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้ ร้อยละ 47 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 6 (รายละเอียดดังตารางที่ 4.15 และ 4.16)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เส้นทางและอำนาจการอธิบายของตัวแปรที่ศึกษา

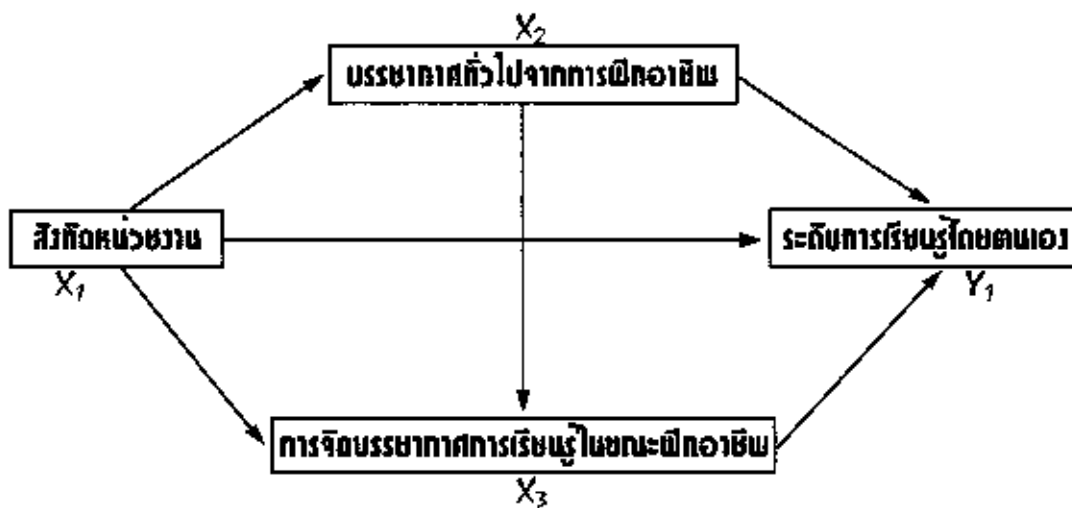
Structural Equation	Path Coefficient (Beta)	R ²
$X_2 = X_1$	$b_2 = 0.70$	0.49***
$X_3 = X_1 + X_2$	$b_{31} = 0.65$	0.42***
	$b_{32} = 0.78$	0.61***
$Y = X_1 + X_2 + X_3$	$b_{y1} = 0.08$	0.006/0.50***
	$b_{y2} = 0.63$	0.40***/0.42***
	$b_{y3} = 0.69$	0.47***

*** $P < 0.001$

ข้อค้นพบจากการพิสูจน์สมมติฐานทั้ง 6 ข้อข้างต้น สามารถสรุปเปรียบเทียบ
กับแผนภาพสร้างแบบจำลองไว้ตามสมมติฐาน ดังนี้

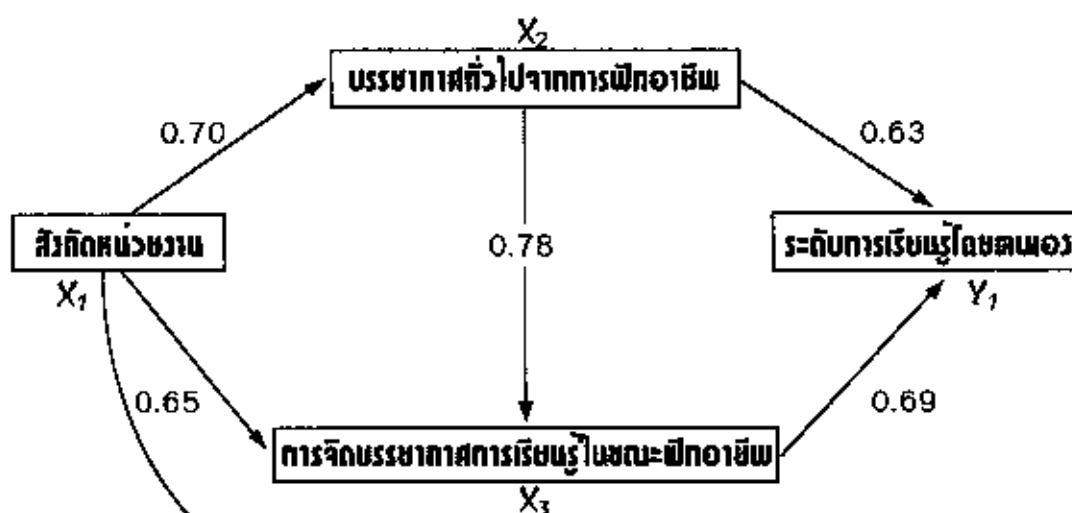
แผนภาพที่ 4.1

แผนภาพเส้นทางตามสมมติฐาน



แผนภาพที่ 4.2

แผนภาพเส้นทางที่ค้นพบ



จากการศึกษาพบว่า สังกัดหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงกับ
ระดับการเรียนรู้โดยตนเอง

4.6 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์เส้นทางความสัมพัทธ์ และอำนาจการอธิบายระหว่างตัวแปรสังกัดหน่วยงาน บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอบรม และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ กับระดับการเรียนรู้โดยตนเอง ผลการศึกษาตอบรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้เป็นส่วนมาก ดังรายละเอียดดังนี้

4.6.1 บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอบรม

จากการศึกษาพบว่า สถานสงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางมีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศทั่วไปในภาพรวมในระดับที่ดี แต่มีข้อสังเกตว่า ในกลุ่มของประเด็นชีวิตบรรยากาศทั่วไปนี้ การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้เรียนยังอยู่ในระดับปานกลาง และจากการพิจารณาในรายละเอียดพบว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการทำกิจกรรม การใช้ความสามารถในการจูงใจหรือกระตุ้นให้เข้าร่วมกิจกรรม และสัมพันธภาพพื้นฐานระหว่างผู้เรียน ประเด็นย่อย ๆ เหล่านี้หากมองในภาพรวมอาจสรุปว่าไม่จำเป็นต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ แต่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน และยังส่งผลให้เกิดวงจรของการสื่อสารสองทางซึ่งจะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และขยายกรอบของโลกทัศน์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะความรู้ไม่ได้เกิดขึ้นจากการเรียนในระบบแต่เพียงอย่างเดียว ในโลกของมนุษย์ความรู้จะมีอยู่ทุกหนทุกแห่งเพียงแต่ทักษะในการแสวงหาความรู้ของแต่ละคนเท่านั้นที่แตกต่างกัน จึงทำให้การรับรู้รอบรู้ และล่องรู้ของบุคคลแตกต่างกัน สุนทร โคตรบรรเทา (อ้างถึงใน กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538: 239) ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า “ความรู้ ทักษะ เจตคติ และการรู้แจ้ง เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์และการสัมผัสสิ่งแวดล้อมทุกวัน ทั้งที่บ้าน ที่ทำงาน ที่เรียน และที่เล่น”

ในส่วนของบรรยากาศทั่วไปนี้ยังได้ค้นพบเพิ่มเติมว่า สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการจัดและออกแบบของอาคารสถานที่ในประเด็นย่อยเกี่ยวกับความประทับใจเบื้องต้น (ความขลัง/บรรยากาศทางวิชาการ) ความเป็นระเบียบ/สะอาดเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วน/ร่มรื่น บรรยากาศด้านความปลอดภัย และความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดมีคะแนนจัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ข้อค้นพบนี้ วิจิตร อวาระกุล (2537: 113) ได้กล่าวไว้โดยสรุปว่า ความสะดวกสบายของสถานที่ บรรยากาศที่ดี

ความประทับใจต่อบรรยากาศทางวิชาการและความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ องค์ความรู้ทางด้านสถาปัตยกรรม (วันชาติ สวัสดิ์, 2527: 5) ยังกล่าวไว้สอดคล้องกันอย่างน่าสนใจว่า ในการออกแบบสถานที่เพื่อให้บริการด้านพัฒนามนุษย์นั้น ควรเน้นในเรื่องความอบอุ่น ความปลอดภัย และการจัดระเบียบในการอยู่ร่วมกันภายในอาคารสถานที่ ดังนั้นในการปรับปรุงโครงสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดและออกแบบอาคารสถานที่จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจมองข้ามไปได้

4.6.2 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ

จากการศึกษาพบว่า สถานสงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางจัดประสบการณ์ด้านวิชาการให้แก่ผู้เรียนได้ดี โดยมีประเด็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนด้านทั่วไปที่ไม่ใช่วิชาชีพโดยตรงมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ การจัดหลักสูตร/เนื้อหาวิชา/รายวิชา และการวัดผล และการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพตามลำดับ คุณภาพเบื้องต้นของการจัดการเรียนการสอนนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ เกนจ์ (R. M. Genge, 1970: 101-106, อ้างถึงใน สุจิต ศิลารักษ์, 2527 : 83-84) จากหนังสือ "The Conditioning of Learning" ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1) การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนด้วยความสนใจตั้งใจตลอดเวลา โดยพยายามจัดเรื่องที่เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้ฟังได้คิด ได้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็นจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดีกว่าการสอนให้ดูหรือฟังอย่างเดียว

2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์จากการเรียนนั้น ๆ ต้องมีการให้ผู้เรียนคาดคะเนผลประโยชน์ที่ได้รับ และสอนให้เข้าใจถึงวิธีวัดผล และตรวจความก้าวหน้าการเรียนของตนเอง ต้องสอนให้สามารถแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการหลาย ๆ วิธี ให้มีการร่วมกันพิจารณาจุดประสงค์ของการเรียนระหว่างผู้สอนและผู้เรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน

3) ต้องมีการเข้าใจ และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาที่พบ โดยการให้ความรู้และข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปใช้ และพิจารณาคัดเลือก จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน

4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้สติปัญญาความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ขณะที่สอนต้องอธิบายอย่างชัดเจนไม่เร่งรัดยึดเยียด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดเพื่อตอบคำถาม วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ต้องชัดเจนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่พูดหรือบรรยายในเรื่องที่ทำให้ผู้เรียนสับสน

4.6.3 ระดับการเรียนรู้โดยตนเอง

จากการศึกษาการเรียนรู้โดยตนเองซึ่งวัดจากตัวแปรทัศนคติต่อการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต และตัวแปรความสนใจกระทำพฤติกรรมแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวัน พบว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอาชีพใน 2 หน่วยงานมีคะแนนการเรียนรู้โดยตนเองในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ จนสามารถกล่าวสรุปได้ว่าความไม่รู้ในระดับที่เป็นอยู่นั้นน้อยเกินไปและจำเป็นต้องแสวงหาทางพัฒนาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยในด้านทัศนคติต่อการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิตซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามในการวัดทิศทางหรือแนวโน้มด้านความรู้สึกที่ผู้ตอบมีต่อการรับรู้/รอบรู้และล่วงรู้ข้อมูลข่าวสารทั้งจากการดำเนินชีวิตประจำวันนั้น พบว่า ผู้ที่รับการฝึกอาชีพยังไม่แน่ใจว่าการนำประสบการณ์รอบตัวมาใคร่ครวญ ทดลอง ประเมิน และตัดสินใจเลือกใช้ในแต่ละสถานการณ์ จะสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของตนได้

เช่นเดียวกับที่ค้นพบจากการวัดความสนใจในการกระทำพฤติกรรมแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวันซึ่งประกอบด้วยการทดสอบความถี่ในการใช้ประโยชน์จากมวลประสบการณ์ในชีวิตประจำวันเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของตนเอง โดยประยุกต์และปรับใช้องค์ความรู้ แหล่งความรู้ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ และสั่งสมสืบทอดอยู่ในสังคมให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการว่าจัดอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น สภาพที่เกิดขึ้นนี้เป็นข้อคิดที่นำวิถกเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศภายใต้เงื่อนไขของกระแสความเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากแนวโน้มของความเจริญก้าวหน้าในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรุนแรงในปัจจุบัน ทำให้สามารถทำนายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในอนาคตก็คือ การเปลี่ยนแปลงด้านข่าวสารความรู้ ซึ่งหมายความว่า จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดและแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้กันอย่างขนาดใหญ่ ดังที่ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) ได้กล่าวสรุปไว้ในหนังสือ "Post-capitalist Society" ว่า "การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ที่สุด จะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ทั้งในรูปแบบ เนื้อหา ความหมาย และความรับผิดชอบ โดยเฉพาะความหมายของคำว่า การเป็นผู้มีการศึกษานั้นว่าคืออะไรกันแน่" (กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ, 2538 : 7) เพียง

แต่ได้ผ่านกระบวนการศึกษาแล้วเรียนหรือผ่านการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพอย่างเข้มข้นและสูงส่ง แต่ไม่สามารถรับรู้ รอบรู้ และล่วงรู้ต่อความเปลี่ยนแปลงรอบตัว บุคคลนั้นจะสามารถดำรงอยู่ในสังคมแห่งความเจริญก้าวหน้าโดยปกติสุขได้อย่างไร และจากข้อสงสัยที่กล่าวมา นักการศึกษาและนักพัฒนาผู้มองการณ์ไกลทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศได้เรียกร้องให้มีการทบทวนและปรับเปลี่ยนแนวความคิด และแนวทางในการจัดการศึกษาเสียใหม่ให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยต่างเห็นพ้องและเสนอแนะว่า วิธีการที่จะนำมาใช้เพื่อเตรียมให้บุคคลสามารถเป็นผู้รอด (Survivor) ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงก็คือ ต้องจัดการศึกษาให้สามารถพัฒนามนุษย์ได้ต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า “การศึกษาตลอดชีวิต”(Lifelong Education)

4.6.4 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และระดับความสามารถในการอธิบายของตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรสังกัดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพได้ แต่ไม่มีความสัมพันธ์และไม่สามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้ในทางตรง เว้นแต่จะต้องผ่านเส้นทางของตัวแปรบรรยากาศทั่วไป และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เท่านั้น ในขณะที่เดียวกัน ค้นพบความสัมพันธ์ทางตรงและความสามารถในการอธิบายของการจัดบรรยากาศทั่วไปต่อการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และระดับการเรียนรู้โดยตนเอง และร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงระดับการเรียนรู้โดยตนเองกับตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ยังค้นพบความสัมพันธ์ทางตรงและความสามารถในการอธิบายของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพต่อระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้เช่นเดียวกัน โดยสรุปก็คือ บรรยากาศทั่วไปและการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อระดับการเรียนรู้โดยตนเอง และหากมีการพัฒนารูปแบบของการจัดบรรยากาศให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จะเป็นเสมือนสะพานเชื่อมแรงจูงใจของบุคคลให้มีทัศนคติที่ถูกต้องและสนใจกระทำพฤติกรรมแสวงหาความรู้ตลอดช่วงแห่งการดำรงชีวิต ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับที่ วิจิตร อาวะกุล (2537: 102-113) กล่าวไว้โดยสรุปว่า การเรียนรู้นอกจากจะมีปัจจัยมาจากความสนใจ (Interest) ความต้องการ (Needs) ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness) การจดจำสิ่งที่เรียน (Retention) การกระตุ้นเตือน (Motivation) การจูงใจ (Persuasion) ความแตกต่างของบุคคล (Individual Differences) การปรับตัว (Adjustment) การทบทวนทบทเรียน

(Repetition or Practice) แล้ว ยืนยันอยู่กับการจัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดีอีกด้วย

4.7 ข้อจำกัดในการวิจัย

ด้านความตรงภายใน (Internal Validity) ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) การเก็บข้อมูลโดยวิธีผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์กับแจกแบบสอบถามให้ตอบและส่งคืนอาจมีผลต่อคำตอบของกลุ่มตัวอย่างได้ เช่น ในการสัมภาษณ์ความลำเอียงจากการตอบในลักษณะที่สังคมยอมรับและไม่ตรงกับความจริง ส่วนการตอบแบบสอบถามโดยตนเองนั้น การตอบอาจลดความลำเอียงลง เนื่องจากผู้ตอบไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้สัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมความลำเอียงของผู้สัมภาษณ์ในการอ่านและอธิบายข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจ ความคาดหวังต่อผลการวิจัยกับผู้สัมภาษณ์แต่ละคนอาจแตกต่างกัน เนื่องจากผู้สัมภาษณ์อาจไม่เข้าใจเป้าหมายการวิจัยที่แท้จริง ซึ่งอาจทำให้มีอิทธิพลต่อการตอบสนองของกลุ่มตัวอย่างได้

ด้านความตรงภายนอก (External Validity) ของการวิจัยคือ การศึกษาครั้งนี้ สุ่มตัวอย่างตามเป้าประสงค์เพียงบางส่วนโดยไม่คำนึงถึงจำนวนประชากรโดยรวมที่แท้จริง จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถอ้างอิงถึงผู้รับบริการฝึกอาชีพ/การศึกษานอกระบบด้านอื่น ๆ ได้

ด้านเป้าประสงค์ และความคาดหวัง ผู้วิจัยต้องการกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงาน นักการศึกษา นักบริหาร นักพัฒนา ตลอดจนนักวิจัย และอื่น ๆ ได้แบ่งแยกข้อดีข้อด้อยของรูปแบบการวิจัยด้วยองค์ความรู้ที่แท้จริง เนื่องจากการศึกษาวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ล้วนมีประโยชน์เกื้อหนุนซึ่งกันและกันทั้งสิ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า “บุคคลจะเลือกและหรือบูรณาการรับรู้ รอบรู้ และสำงั” มาใช้พัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคมได้มากน้อยเพียงใด

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดบรรยากาศการฝึกอาชีพที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยตนเอง” เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับการฝึกอาชีพในสถานสงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง กรมประชาสงเคราะห์ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 174 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ

- 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) เพื่อศึกษาการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้โดยตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพจากหน่วยงานของกรมประชาสงเคราะห์และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) เพื่อศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์และความสามารถในการอธิบายของตัวแปรสังกัดหน่วยงาน บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ และบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพที่มีต่อตัวแปรระดับการเรียนรู้โดยตนเอง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นที่เกี่ยวข้อง 5 ประเด็นคือ การจัดและออกแบบอาคารสถานที่ ความนิยมเลื่อมใสและเชื่อถือต่อสถาบันที่เรียน พฤติกรรมต่างๆไปของเจ้าหน้าที่ การจัดกฎระเบียบข้อบังคับ และการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เรียน

จากการศึกษาพบว่า สถานสงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลางและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ยึดหยุ่นสร้างความประทับใจให้แก่ผู้เรียนมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเจ้าหน้าที่ และความนิยมเลื่อมใส/เชื่อถือต่อสถาบันที่เรียนตามลำดับ โดยมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ และสภาพทั่วไปเกี่ยวกับ

การจัดและออกแบบของอาคารสถานจัดอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในภาพรวมมีการจัดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศทั่วไปทั่วไปจากการฝึกอาชีพในระดับที่ดี

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นที่เกี่ยวข้อง 3 ประเด็นคือ การจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอนด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช้การฝึกอาชีพโดยตรง และการจัดหลักสูตร/เนื้อหาวิชา/รายวิชาและการวัดผล

จากการศึกษาพบว่า สถานสงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลางและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางมีการจัดประสบการณ์หรือบรรยากาศการเรียนรู้ในด้านทั่วไปในระดับที่ดี รองลงมาคือ การจัดหลักสูตร/เนื้อหาวิชา/รายวิชาและการวัดผล และการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพตามลำดับ โดยในภาพรวมประสบการณ์หรือบรรยากาศการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับที่ดี

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาระดับการเรียนรู้โดยตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ โดยวัดจาก 2 ตัวแปรคือ ทักษะคิดต่อการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต และความสนใจในการกระทำพฤติกรรมแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวัน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่รับการฝึกอาชีพยังไม่แน่ใจว่าการนำประสบการณ์รอบตัวมาไตร่ตรอง ทดลอง ประเมิน และตัดสินใจเลือกใช้ในแต่ละสถานการณ์ จะสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของตนได้ และให้ความสนใจกับการแสวงหาความรู้ปานกลางเท่านั้น โดยในภาพรวมสามารถสรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่าการเรียนรู้โดยตนเองในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์และระดับความสามารถในการอธิบายของตัวแปรสังกัดหน่วยงาน บรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ และบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพที่มีต่อตัวแปรระดับการเรียนรู้โดยตนเอง

จากการศึกษาพบว่า

สังกัดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายบรรยากาศทั่วไปจากการฝึกอาชีพ และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะที่ฝึกอาชีพได้ แต่ไม่มีความสัมพันธ์และไม่สามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้ในทางตรง เว้นแต่จะต้องผ่านเส้นทางของตัวแปรบรรยากาศทั่วไป และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เท่านั้น

ในขณะเดียวกัน พบความสัมพันธ์ทางตรงและความสามารถในการอธิบายของการจัดบรรยากาศทั่วไปต่อการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพ และระดับการเรียนรู้โดยตนเอง และร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงระดับการเรียนรู้โดยตนเองกับตัวแปรการจัดบรรยากาศการเรียนรู้อีกทางหนึ่ง

และค้นพบความสัมพันธ์ทางตรงและความสามารถในการอธิบายของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในขณะฝึกอาชีพต่อระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้เช่นเดียวกัน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า สังกัดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและสามารถอธิบายบรรยากาศทั่วไปและการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ได้ ถึงแม้ว่าจะไม่มีความสัมพันธ์และไม่สามารถอธิบายระดับการเรียนรู้โดยตนเองได้ในทางตรง ต้องอาศัยเส้นทางของบรรยากาศทั่วไป และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้จึงจะสามารถอธิบายระดับการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ด้านการจัดฝึกอบรมอาชีพ

- การกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการจัดฝึกอาชีพ ควรมีการวางแผนที่เป็นระบบ ต้องมีการศึกษาสภาพทั่วไป (บริบท-Context) ของการฝึกอาชีพ เช่น ปัญหาความต้องการ ตลาดแรงงาน และรายได้จากการประกอบอาชีพนั้น ๆ
- การจัดสถานที่สำหรับการพัฒนาด้านอาชีพ ควรมีการกำหนดโครงสร้างและสภาพแวดล้อมให้เอื้อความประทับใจเบื้องต้น หลักการใช้ประโยชน์และความสะดวก ความอบอุ่น และความปลอดภัย โดยบูรณาการหลักสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และหลักกำหนดโครงสร้างทางสถาปัตยกรรมมากำหนดแนวทางในการจัดและออกแบบสถานที่ให้เหมาะสม
- หลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับการฝึกอาชีพ ควรกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่เน้นการจัดประสบการณ์ และกิจกรรมที่สามารถชี้วัดผลการกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถตระหนัก เห็นประโยชน์ของการแสวงหาความรู้ มีโลกทัศน์ที่ดีต่อการดำรงชีวิตด้วยการเลือกรับรู้ รอบรู้ ล่วงรู้ถึงมวลประสบการณ์ในชีวิตประจำวันและกระแสการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาค้นพบว่า แหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีที่มาจากเพื่อนฝูง ดังนั้นวิถีทางในการประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพที่ดีที่สุด ก็คือ เน้นเป้า

หมายที่จะต้องพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่เรียนรู้โดยตนเอง (Self-directed Learning) มากที่สุด และต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ และช่องทางกระจายข้อมูลข่าวสาร สารประโยชน์การฝึกอาชีพ และแหล่งการพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่กลุ่มเป้าหมายโดยตรงอย่างประหยัด และยั่งยืน

- หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดฝึกอาชีพควรพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า สัมพันธภาพแห่งความสำนึกและความรับผิดชอบอันเป็นพื้นฐานให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมโดยรวมอย่างต่อเนื่อง สัมพันธภาพดังกล่าวอาจเกิดขึ้นทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลให้กลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) สามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

ด้านการวิจัย

- ควรศึกษาวิจัยในลักษณะการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ความสัมพันธ์และอำนาจการอธิบายของการจัดบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้กับพฤติกรรมการเรียนรู้โดยตนเอง (Self-directed Education) เป็นระยะ ๆ เพื่อชี้วัดคุณภาพการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ของหน่วยงาน

- ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบเดียวกันนี้กับกลุ่มเป้าหมายอื่นตามภารกิจของหน่วยงาน โดยเน้นการสุ่มตัวอย่างที่เป็นระบบ ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือหรืออนุมานไปสู่ประชากรได้อย่างเที่ยงตรง (Validity) และเชื่อถือได้ (Reliability)

บรรณานุกรม

หนังสือและเอกสาร

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม

- 2538 การศึกษาตลอดชีวิต: การศึกษาของคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์
กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ เล่ม 1.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว พิมพ์ครั้งที่ 2.

จิรพรรณ กาญจนจิตรา.

- 2528 ระเบียบวิธีการวิจัยขั้นสูงทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ
มหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์.

- 2520 การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์.

- 2525 การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบ
ทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.

ทองใบ สุดซารี.

- 2537 การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด: การประยุกต์
โปรแกรม SPSSpc+V 4.0. สุรินทร์: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ
วิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสุรินทร์.

นบชนก โสมจะบก.

- 2538 ประเมินผลการฝึกอาชีพให้แก่หญิงโสเภณี: ศึกษากรณีสถาน
สงเคราะห์หญิงบ้านนารีสวัสดิ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายและการวางแผน
สังคม) คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

เปรมสุข ด้านผาสูกุล.

- 2538 ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่อการค้าประเวณี: กรณีการฝึก
อบรมตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบท. ภาคนิพนธ์
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม.

- 2539 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2540-2544).
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- 2539 หลักสูตรการฝึกเยาวชนอายุ 13-15 ปี (เล่มที่ 1).
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- 2540 การพัฒนาฝีมือแรงงาน 2539 (Skill Development 1996).
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- 2540 การบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 2539. กรุงเทพมหานคร:
ม.ป.ท.

พุทธชาติ ราชปรีชา.

- 2523 การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
โอเดียนสโตร์.

แมนเดียน เอี่ยมบรรณพงษ์.

- 2534 การประเมินผลโครงการนันทนาการเด็ก ณ สถานฝึกและอบรมเด็ก
และเยาวชนหญิงบ้านปรานี. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร
มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.

รุ่ง เจนจิต และคณะ.

- 2525 วิชาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร.

วรรษัย เขาวป่าณี

- 2532 โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับคอมพิวเตอร์ SPSS/pc
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วัชรวิทย์ ทรัพย์มณี.

- 2523 การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ
มหาวิทยาลัย.

วิจิตร อาวะกุล.

- 2537 การฝึกอบรม The Management of Training คู่มือฝึกอบรมและ
พัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ
มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย พงษ์วิชัย.

- 2535 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

สุจิต ศีลารักษ์.

- 2525 การศึกษาผู้ใหญ่: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา
พานิช จำกัด.

สุจิตรา บุญรัตพันธุ์.

- 2534 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เทพรัดน์
การพิมพ์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์.

- 2537 เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคม
ศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.

สุภิญญา จันทรรทวาร.

- 2534 ตักยภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการตอบสนองความต้องการแรงงานของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Book and article

Bauchamp, George A.

- 1975 Curriculum Theory 3rd. Illinois: The King Press.

Gange, R.M.

- 1970 The Condition of Learning. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Man, Feld.

- 1985 Adult Education. Iowa : Bad Heilbrunn.