

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย  
เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

นางสาวพรพุกษา เพ็ญศรีศิริกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการศึกษาอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

TRENDS IN ORGANIZING NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION FOR  
DEVELOPING SKILLED WORKFORCE TOWARD ASEAN COMMUNITY

Miss Pronpruksa Phensrisirikul

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Non-Formal Education

Department of Lifelong Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือ  
สู่การเป็นประชาคมอาเซียน

โดย

นางสาวพรพุกษา เพ็ญศรีศิริกุล

สาขาวิชา

การศึกษานอกระบบโรงเรียน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชนิตา รัชพัลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. อาชัญญา รัตนอุบล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรวรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ดร. วิรัช คั่นคร)

พรพูกษา เพ็ญศรีศิริกุล : แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. (TREND IN ORGANIZING NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION FOR DEVELOPING SKILLED WORKFORCE TOWARD ASEAN COMMUNITY) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ.ดร.วรวรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา, 354 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและเพื่อนำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการศึกษาสภาพปัญหา 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ผลิตและผู้พัฒนากำลังคน กลุ่มแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน และได้รับรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาฝีมือแรงงาน และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 17 ท่าน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 3 รอบ แล้วนำมาคำนวณค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วนำมาสรุปหาอันดับตามดัชนีของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแนวโน้มจำนวน 5 ท่าน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่าในแต่ละหน่วยงานอยู่ในขั้นวางแผนนโยบายและหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งทางด้านความรู้พื้นฐาน ความรู้เชิงเทคนิค ทักษะ/ความชำนาญทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน และสื่อออนไลน์ ปัญหาพบว่าแรงงานยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยังไม่มีความตื่นตัวและการเตรียมพร้อมรับมือ และในส่วนของภาครัฐและเอกชนยังไม่มีความพร้อมและปฏิบัติจริงในการพัฒนาฝีมือแรงงานเท่าที่ควร

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานที่ได้รับอันดับ 1 มีจำนวน 4 ข้อ คือ การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ ความสอดคล้องเหมาะสมของสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงาน การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำให้มีคุณสมบัติพื้นฐานที่สูงขึ้น การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน จัดการศึกษานอกระบบโดยร่วมกันจัดทำและพัฒนาหลักสูตร เนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จัดการศึกษตามอัธยาศัยโดย นำเสนอรูปแบบการศึกษาโดยสื่อมวลชน จัดทำสื่อ เอกสารสิ่งพิมพ์ แบบทดสอบออนไลน์ ระบบคลังข้อสอบร่วมกัน จัดตั้งศูนย์การศึกษาอาเซียนร่วมกันในภูมิภาค พัฒนาการจัดการความรู้ระหว่างกลุ่มอาเซียนด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานที่ได้รับอันดับ 1 มีจำนวน 3 ข้อ คือ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจรโดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน และการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่ม จัดการศึกษานอกระบบโดยจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน ทั้งการจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน กรณีศึกษา แลกเปลี่ยนแรงงานร่วมกันในทุกภาคส่วน จัดการศึกษตามอัธยาศัยโดย พัฒนาคู่มือการสอนงานเทคนิค จัดทำสื่อ นวัตกรรม เรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงานที่ได้รับอันดับ 1 มีจำนวน 6 ข้อ คือ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย การนำรูปแบบที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด การสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างกันเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ และชำนาญพิเศษเฉพาะทาง และการส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ด้วยการจำลองสถานการณ์ จัดการศึกษานอกระบบโดยจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ จัดทำโครงการ สหกิจศึกษา จัดการศึกษตามอัธยาศัยโดยพัฒนาโรงงานเสมือนจริงพร้อมทั้งทำกรณีศึกษา และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานที่ได้รับอันดับ 1 มีจำนวน 3 ข้อ คือ การส่งเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างกันได้ การส่งเสริมและให้ตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน และการปลูกฝังให้แรงงานเกิดความภูมิใจร่วมกัน อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน จัดการศึกษานอกระบบโดยฝึกอบรมการข้ามทางวัฒนธรรม จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม กิจกรรมเปลี่ยนวิถีชีวิต จัดการศึกษตามอัธยาศัยโดยพัฒนากลุ่มเรียนต่างวัฒนธรรม ผ่านสังคมออนไลน์ จัดชมรมตามความสนใจที่เปิดโอกาสให้แรงงานที่ต่างวัฒนธรรมมีกิจกรรมร่วมกัน

ภาควิชา.....การศึกษาดลอดชีวิต.....ลายมือชื่อผู้ผลิต.....

สาขาวิชา.....การศึกษานอกระบบโรงเรียน.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา.....2555.....

# # 5383368327: MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

PRONPRUSA PHENSRSIRIKUL: TRENDS IN ORGANIZING NON-FORMAL AND INFORMAL  
EDUCATION FOR DEVELOPING SKILLED WORKFORCE TOWARD ASEAN COMMUNITY.

THESIS ADVISOR: ASST. PROF. WORARAT PATHUMCHAROENWATTANA, Ph.D., 354 pp.

The purposes of this research were studying the current issues and to propose trends in organizing of Non-Formal and Informal Education for developing skilled workforce toward ASEAN community. The data were collected using the interview questionnaire in order to study 3 groups of issue, which were producers and human resource development, labors, and human resources in the labor market, and gathering the opinions of 17 experts in the Non-Formal and Informal Education, skilled workforce development and human resource development via using 3 sets of questionnaire, then analyzed the data through median, mode, absolute value of the difference between median and mode, and interquartile range, then concluded the data as the consensus of the experts and 5 qualified persons examined the trends.

The research findings were as follows:

1. The current situations of organizing Non-Formal and Informal Education for developing skilled workforce toward ASEAN community have been found that each institute was in the policy planning process and the workforce development curriculums planning process on fundamental working knowledge, technical working knowledge, work skill/expertise aspect and attitude/good working behavior as a preparation of accession to the ASEAN community via mass communication and social media. The issues were found that labor was not yet aware of the importance of accession to the ASEAN community. There was neither attentiveness nor preparation. Also, in the public and private sectors were not yet ready and do not actually put into practice for the skilled workforce development.

2. The trends in organizing Non-Formal and Informal Education for developing skilled workforce toward ASEAN community, in fundamental working knowledge aspect, there are 4 points of consensus: creating and developing a standard indicator under the standard of ASEAN framework on educational indicators, developing activities and curriculums in the context of fundamental knowledge by taking specific features in each occupation and proper and consistent labor's conditions and needs into consideration, developing potential of workforce on minimum standards of education to better the qualification, and integrating knowledge about ASEAN community in the fundamental knowledge. The Non-Formal Education curriculums were to co-manage and to develop in the area of accession to the ASEAN community. The Informal Education is to manage by presenting the education via mass communication such as media, document, printed matter, online test and joint exams center and by establishing regional center of ASEAN Education and developing educational management within ASEAN. In technical working knowledge aspect, there were 3 points of consensus: working together as partners between the government and private sectors on developing the curriculums, organizing the complete training course by letting the industrial sector to be the base of practice, developing workforce's management, work skills and group working. The Non-Formal Education was to manage by arranging supportive activities such as seminar, field trip, case study and joint labor exchange between segments. The Informal Education was to manage by developing teaching handbook on technical work, creating media material and innovation and learning from the actual practice. In work skill/expertise aspect, there were 6 points of consensus: working together between the government and private sectors in the establishment of skill test centers in order to improve Thai labor's skill standards, establishing "The School Plant" for developing work skill and expertise, amending the law related to additional professional certifications in order to support fully trained labors according to the provisions, building associate network for creating the opportunity for labors to practice their work skill and expertise, developing agent system of skill experts and specialists, and promoting the use of space for learning by mock up situations. The Non-Formal Education was to manage by establishing learning center at the place of business and establishing co-operative education. The Informal Education was to manage by developing virtual factory and doing case study. In attitude/good working behavior aspect, there were 3 points of consensus: encouraging Thai labors to value of having mutual ASEAN cultural identity and creating unity in differences, encouraging awareness of professional ethics for labors, and instilling common sense to labor as the cornerstone of being ASEAN citizen. The Non-Formal Education is to manage by cross-culture trainings, cultural exchange activities and life modification activities. The Informal Education was to manage by developing different cultural learning groups via social network and establishing club/society according to labors' interest in order to initiate joint activities for different cultural labors.

Department: ..... Lifelong Education ..... Student's Signature .....

Field of Study: ..... Non-Formal Education ..... Advisor's Signature .....

Academic Year: ..... 2012 .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตาและกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัทธน์ ปทุมเจริญวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทาง รวมทั้งแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยด้วยความจริงใจและเอาใจใส่เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อาชัญญา รัตนอุบล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. วิรัช คันศร กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำอันเป็นประโยชน์และช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม และกรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคนโดยเฉพาะ คุณอานูภาพ แยมดี คุณลิขิตธิ์ พุฒเขียว สำหรับมิตรภาพและกำลังใจที่มีให้ผู้วิจัยเสมอ และคอยเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้วิจัยอดทนและทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ อีกทั้งต้องขอบคุณ คุณมนรินทร์ ทองบุญ ผู้เป็นพี่ที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัยในทุกๆ ด้าน

ขอขอบพระคุณมารดาอันเป็นที่รัก ผู้คอยเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่ให้ความรักความเอาใจใส่และสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา ผู้เห็นคุณค่าของการศึกษาและให้โอกาสทางการศึกษาที่ดีในทุกๆ ด้านแก่ผู้วิจัยตลอดมา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	13
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	18
2.1.1 แนวคิดการศึกษานอกระบบ.....	18
2.1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย.....	37
2.1.3 พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	45
2.2 การพัฒนาแรงงานมีฝีมือ.....	46
2.2.1 ความรู้พื้นฐานในการทำงาน.....	50
2.2.2 ความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน.....	51
2.2.3 ทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน.....	53
2.2.4 ทักษะ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน.....	54
2.3 ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community).....	64
2.3.1 ความเป็นมาของประชาคมอาเซียน.....	64
2.3.2 ความสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับการพัฒนาแรงงานมีฝีมือ.....	67
2.3.3 ความเป็นพลเมืองอาเซียน.....	69

บทที่	หน้า
2.4 นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานมีฝีมือ	73
2.4.1 นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ	76
2.4.2 นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน	84
2.4.3 สถานประกอบการ	92
2.5 เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Delphi Technipue)	98
2.5.1 ประวัติความเป็นมาของเทคนิคเดลฟาย	98
2.5.2 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย	99
2.5.3 รูปแบบของเทคนิคเดลฟาย	100
2.5.4 ข้อดีของเทคนิคเดลฟาย	102
2.5.5 ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย	103
2.5.6 ส่วนประกอบที่สำคัญของเทคนิคเดลฟาย	105
2.5.7 ปัญหาที่พบในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย	109
2.5.8 เกณฑ์ในการพิจารณาอันดับดีของเดลฟาย	110
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	114
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	120
3 วิธีดำเนินการวิจัย	121
3.1 ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	121
3.1.1 การศึกษารวบรวมข้อมูล	121
3.1.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	122
3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	124
3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	124
3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	123
3.2 ระยะเวลาที่ 2 ขั้นที่ 1 การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	125
3.2.1 การศึกษารวบรวมข้อมูล	125
3.2.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	125



บทที่	หน้า
3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126
3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	129
3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
3.3 ระยะเวลาที่ 2 ขั้นที่ 2 การนำเสนอศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน.....	133
3.3.1 การศึกษารวบรวมข้อมูล.....	133
3.3.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	133
3.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	134
3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	134
3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	134
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	135
4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน.....	136
4.2 ตอนที่ 2 ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน.....	163
4.2.1 ผลการสังเคราะห์แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 1.....	164
4.2.2 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแนวโน้มการจัดการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็น ประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 2.....	168
4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 3.....	185
4.3 ตอนที่ 2 ระยะเวลาที่ 2 ผลการนำเสนอแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน.....	202
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	213
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	214
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	233
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	265

รายการอ้างอิง.....	267
ภาคผนวก.....	276
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	277
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	284
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	289
ภาคผนวก ง ตารางจำนวนผู้เชี่ยวชาญในการให้ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นแนว โน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือ สู่การเป็นประชาคมอาเซียน.....	342
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	356

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ..... 105
2	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามตัวแปรต่างๆ..... 164
3	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2..... 173
4	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2..... 174
5	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2..... 180
6	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2..... 184
7	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3..... 188
8	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3..... 192
9	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3..... 196
10	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3..... 199

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาเซียนหรือสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นองค์กรความร่วมมือระดับภูมิภาค ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2510 นับถึงช่วงเวลาในปัจจุบันอาเซียนกำลังก้าวสู่ทศวรรษที่ 4 ของการก่อตั้งองค์กรนั้น โดยมีแนวทางมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือที่เรียกกันเป็นภาษาอังกฤษว่า “ASEAN Community” ซึ่งมีมติของผู้นำประเทศสมาชิก 10 ประเทศ ในการประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 12 ระหว่างวันที่ 10-14 ธันวาคม พ.ศ. 2549 ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้เร่งร่นระยะเวลาจากเดิมให้บรรลุได้ในปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) เป็นปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) ซึ่งประกอบด้วยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Social and Cultural Community) และประชาคมความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community) (พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ, 2550)

โดยแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เหล่าผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ตกลงร่วมมือกันจัดตั้งประชาคมอาเซียนขึ้น คือ สภาพแวดล้อมระหว่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ที่ทำให้อาเซียนต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ และความเสียหายที่อาเซียนอาจจะไม่สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้กับประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะจีนและอินเดีย ซึ่งมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดด (ณัฐตินัน วรธรรักษ์, 2555) การจัดตั้งประชาคมอาเซียน จึงถือเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทครั้งสำคัญของเหล่าประเทศสมาชิกอาเซียน ในการวางรากฐานการพัฒนาอาเซียน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) เป็น 1 ใน 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ที่จะให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ โดย 1) มุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า การบริการ การลงทุน เงินทุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในปี พ.ศ. 2563 2) มุ่งที่จะจัดตั้งให้อาเซียนเป็นตลาดเดียวและเป็นฐานการผลิต โดยจะริเริ่มกลไกและมาตรการใหม่ๆ ในการปฏิบัติตามข้อริเริ่มทางเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว 3) ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน (กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม หรือ CLMV) เพื่อลดช่องว่างของระดับการพัฒนา และช่วย

ให้ประเทศเหล่านี้เข้าร่วมในกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน 4) ส่งเสริมความร่วมมือ  
 ในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค ตลาดการเงิน และตลาดเงินทุนการประกันภัยและภาษี  
 อากาศ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม กรอบความร่วมมือด้านกฎหมาย การพัฒนา  
 ความร่วมมือด้านการเกษตร พลังงานการท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการยกระดับ  
 การศึกษาและการพัฒนาฝีมือ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555)

สำหรับเป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ 1) ตลาดและฐานการผลิตร่วม  
 2) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน 3) การพัฒนาเศรษฐกิจ  
 อย่างเสมอภาค 4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอาจส่งผล  
 กระทบทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งจะได้ประโยชน์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเตรียมความ  
 พร้อมอย่างดีของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการในภาคเอกชนที่คงต้องเร่ง  
 ปรับตัวเพื่อสร้างขีดความสามารถ เช่น การเร่งพัฒนาตราสินค้า การใช้เทคโนโลยีใหม่ในการ  
 ผลิต และการพัฒนาในด้านนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างจุดเด่นให้กับผลิตภัณฑ์ของไทย  
 ส่วนภาครัฐก็ควรทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้แก่ผู้  
 ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเตรียมมาตรการป้องกันเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ในประชาคมเศรษฐกิจ  
 อาเซียน (ธิดารัตน์ โชคสุชาติ, 2553)

การกำหนดวัตถุประสงค์ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตามวิสัยทัศน์อาเซียน 2020  
 และเป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการจัดการภาค  
 เศรษฐกิจของเหล่าประเทศสมาชิกให้พัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน ความเหลื่อมล้ำทางด้าน  
 เศรษฐกิจของเหล่าประเทศสมาชิกย่อมเป็นอุปสรรคในการพัฒนา ประเทศสมาชิกที่เป็นประเทศ  
 กำลังพัฒนาจึงต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อให้ตนเองมีขีดความสามารถทัดเทียมกับเหล่าประเทศ  
 สมาชิกอาเซียนประเทศอื่น

จากการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 เกิดผลกระทบต่อประเทศไทยในหลาย  
 ด้าน ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และจะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในประเทศ  
 สมาชิก ส่งผลให้แรงงานไทยต้องเร่งพัฒนาศักยภาพให้ทัดเทียมและนำหน้าในเวทีอาเซียน ซึ่ง  
 กระทรวงศึกษาธิการต้องเร่งส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเสริมสร้าง  
 ศักยภาพประชากรในระบบการศึกษาที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับการศึกษามัธยมศึกษา อาชีวศึกษา  
 อุดมศึกษา ตลอดถึงการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเตรียมความพร้อมและ

พัฒนาทักษะ สมรรถนะแรงงานให้ตรงตามมาตรฐานคุณภาพงานที่ประเทศสมาชิกกำหนดไว้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียน และแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสอนและฝึกอบรมบุคลากรวิชาชีพ นอกจากนี้ ยังมีข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนใน 2 สาขาหลัก คือ สาขาที่พักและสาขาการเดินทาง ครอบคลุม 32 ตำแหน่งงาน ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ และจัดทำหลักสูตรอบรมรองรับสมรรถนะขั้นพื้นฐานของบุคลากรที่จะประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวใน 32 ตำแหน่งงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนต่อไป จึงต้องเร่งสร้างแรงงานคุณภาพ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในเวทีอาเซียน โดยเริ่มจากการพัฒนาสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพให้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 60 จากผู้เรียนทั้งหมด และเร่งปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเรียนในสายอาชีพให้ถูกต้อง มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมีความหลากหลายทางด้านวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาค่าตอบแทนสำหรับแรงงานในสายอาชีพให้สูงขึ้น เพื่อจูงใจให้เรียนในสายอาชีพมากขึ้น และที่สำคัญ ต้องเร่งเพิ่มพูนทักษะทางภาษาให้กับประชาชน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้าน ซึ่งใช้เป็นภาษาในการสื่อสารระหว่างประเทศสมาชิก ทั้งนี้ ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันขับเคลื่อน ประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

โดยเฉพาะประเด็นการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของแรงงานมีฝีมือในประเทศสมาชิกภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และปัจจัยประชากรอาเซียนที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งจะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยค่าแรงงานที่ถูกกว่าของประเทศที่กำลังพัฒนายังจะไหลไปสู่ประเทศที่เจริญกว่า และประเทศที่จ่ายค่าแรงได้มากกว่าประเทศของตน ส่งผลให้การแข่งขันด้านแรงงานมีฝีมือสูงมาก ดังนั้น หากประเทศไทยไม่เร่งพัฒนาศักยภาพของแรงงานมีฝีมือ และเตรียมความพร้อมเพื่อออกสู่ตลาดต่างประเทศ ก็จะส่งผลให้ประเทศไทยเสียโอกาสและผลประโยชน์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากความสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศต่างต้องเร่งพัฒนาแรงงานมีฝีมือของตนเอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันซึ่งประเทศไทยยังคงประสบปัญหาเรื่องแรงงานมีฝีมือ โดยจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างประเทศต่างๆ ในทวีปเอเชีย ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ ใต้หวัน เกาหลีใต้ พบว่า ระหว่างปี พ.ศ. 2503-

2553 ประเทศไทยมีการเติบโตของจำนวนแรงงานประมาณร้อยละ 2 ซึ่งมากกว่าประเทศอื่นๆ แต่กลับมีผลิตภาพของแรงงานต่ำกว่าประเทศอื่น (กระทรวงแรงงาน, 2550)

การพัฒนาศักยภาพของแรงงานมีฝีมือและเตรียมความพร้อมเพื่อออกสู่ตลาดต่างประเทศนั้นจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากเรายังไม่ทราบผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของแรงงานมีฝีมือ ซึ่งผลกระทบเชิงลบจากการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของแรงงานมีฝีมือสามารถสรุปได้ 3 ลักษณะ (จุฑาทิพย์ คล้ายทับทิม, 2555) ดังนี้

1. การเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของแรงงานมีฝีมือ จะส่งผลทำให้บุคลากรวิชาชีพและแรงงานมีฝีมือไทยเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น จากการเดินทางเข้ามาของบุคลากรวิชาชีพของประเทศอาเซียนที่มีความชำนาญในแต่ละสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะแรงงานมีฝีมือหรือบุคลากรวิชาชีพที่อยู่ในสาขาวิชาชีพบริการ ที่มีความเข้มแข็งและศักยภาพที่สูงกว่า อาจเป็นไปได้ว่าแรงงานมีฝีมือจากชาติอาเซียนอื่น อาจจะสามารถแข่งขันและแทนที่แรงงานมีฝีมือไทยได้ อาทิ นักบัญชี แม้ว่าไทยจะมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพบางประการเพิ่มขึ้นก็ตาม

2. การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของแรงงานมีฝีมือ อาจก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของบุคลากรวิชาชีพและแรงงานมีฝีมือไทยไปยังต่างประเทศเพิ่มขึ้น อันอาจจะส่งผลให้ไทยประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพและแรงงานมีฝีมือทำงานภายในประเทศ และอาจจะส่งผลต่อเนื่องให้เกิด “ปัญหาสมองไหล” ของแรงงานมีฝีมือที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะบุคลากรด้านการแพทย์ ซึ่งปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนแพทย์

3. การเปิดให้มีการเดินทางเข้าออกของแรงงานอย่างเสรีอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของไทย เนื่องจากประเทศไทยตั้งอยู่ในจุดศูนย์กลางของการคมนาคมขนส่งของภูมิภาคอาเซียน

อีกทั้งจากงานศึกษาเรื่อง แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ได้ชี้ให้เห็นว่า การขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลาดแรงงานมีฝีมือที่มีอยู่นั้นไม่มีประสิทธิภาพ แรงงานมีฝีมือที่มีอยู่ในตลาดแรงงานไม่ตรงกับความต้องการแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานมีฝีมือถึงร้อยละ 80-95 ซึ่งสูงกว่าความต้องการแรงงานมีฝีมือในประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ความยากในการทำให้ตลาดสมดุล จึงเป็นตัวฉุดรั้งขีดความสามารถของแรงงาน ถึงแม้รัฐบาลจะได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ของประเทศ แต่ประเทศไทยยังคงไม่อาจยกระดับทักษะความสามารถแรงงานให้พื้นฐานในการแข่งขันระดับโลกได้อย่างเต็มที่ ซึ่งประเด็นหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย คือ การใช้นโยบายมุ่งเน้นแต่สนับสนุนให้เยาวชนมุ่งแต่การศึกษาเพื่อปริญญาเป็นสำคัญ โดยเน้นที่การศึกษาสายสามัญอย่างไม่จำกัด และละเลยให้การศึกษาสายอาชีพเป็นทางเลือกลำดับรองมาเป็นเวลานานนับสิบปี ทำให้ผู้เต็มใจเรียนสายอาชีพจริงๆ ลดลงทุกปี จนเกิดปัญหากับเยาวชน ส่วนเยาวชนที่จำใจต้องเข้าเรียนสายอาชีพศึกษามักมีความรู้สึกว่าการเข้าเรียนสายอาชีพมีปมด้วยทำให้ผู้ที่เลือกเรียนสายอาชีพมีจำนวนลดลงมาโดยตลอด ทั้งๆ ที่ตามความเป็นจริงแล้ว ตลาดแรงงานมีความต้องการผู้จบสายอาชีพศึกษาเป็นอย่างมากทั้งในปัจจุบันและอนาคต (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ, 2550)

การขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมืออาเซียน ทำให้เกิดปัญหาคัดคนต่อแรงงานไทย นั่นคือกรณีที่แรงงานฝีมือในอาเซียนย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยอันเนื่องมาจากการเปิดเสรี และเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการคนไทย จะได้รับผลกระทบเพราะจะถูกผู้ประกอบการต่างชาติดึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปร่วมงานด้วยค่าแรงที่สูงใจมากกว่า ซึ่งอาจก่อปัญหาสมองไหล (Brain Drain) ได้ ดังนั้น เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว แรงงานฝีมือไทยควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษา เพื่อแลกเปลี่ยนและเรียนรู้จากแรงงานฝีมือต่างชาติที่เข้ามาในไทยให้ได้มากที่สุด ในขณะที่ผู้ประกอบการไทยอาจจำเป็นต้องปรับตัวหาผู้ร่วมทุนต่างชาติเพิ่มมากขึ้น ส่วนกรณีที่แรงงานไทยออกไปทำงานในประเทศอาเซียนอื่นๆ นั้น การไม่พัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในระดับสากลจะทำให้แรงงานไทยไม่เป็นที่น่าสนใจในตลาดต่างประเทศ รวมถึงการที่หลักสูตรการศึกษาหรือใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพของไทยไม่ได้รับการยอมรับ (Accredited) ในระดับสากล อาจทำให้แรงงานฝีมือหรือผู้ประกอบการวิชาชีพของไทย เสียโอกาสการได้งานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการอบรม ให้สามารถเทียบเคียงได้กับหลักสูตรของต่างประเทศ รวมถึงอาจต้องหาช่องทางให้ใบอนุญาตหรือใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพของไทยได้รับการยอมรับ (Accredited) ในระดับสากล (บัญญัติ ศิริปรีชา, 2554)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึง ปัญหาของแรงงานไทยและแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรับมือประชาคมอาเซียนว่า แรงงานไทยยังขาดทักษะและความรู้พื้นฐานภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนายจ้างชาวต่างชาติ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เสมือนเป็นกุญแจดอกสำคัญสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะกรณีแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ อีกทั้งข้อบกพร่องของแรงงานไทยในด้านการใช้ไอที ซึ่งไทยต้องพัฒนาอีกมากเพื่อให้ทัดเทียมกับ



กลุ่มประเทศอาเซียน มีความรู้และความสามารถ ตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดทิศทางที่ถูกต้องในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดในอนาคต จึงได้วางแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานไว้หลักๆ 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของแรงงานไทย และการพัฒนาด้านไอที เพราะเชื่อว่าการพัฒนาทั้งสองด้านนี้เป็นการเริ่มต้นที่จะก้าวเข้าสู่ประเทศประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาส่งเสริมควบคู่กันไปอีก 5 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ ด้านอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ด้านอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยี และด้านอุตสาหกรรมสารสนเทศ ซึ่งทั้งหมดนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้การส่งเสริมอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป็นการสนับสนุนให้ประเทศเดินหน้าพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการเพิ่มมาตรฐานด้านแรงงานเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป (คมชัดลึก, 2554)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กล่าวถึง ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานว่ามีสาเหตุมาจากประเด็นหลัก 2 ประการ (กระทรวงแรงงาน, 2554) คือ

1. ด้านคุณภาพ แรงงานไทยที่อยู่ในตลาดแรงงานไทย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskills Worker) โดยทั่วไปมีการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำ ไม่รู้งาน หรือเลือกประเภทงาน แรงงานเหล่านี้จะขาดโอกาสในการทำงานและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพราะไปกระจุกตัวอยู่ตามโรงงานหรือทำงานอยู่ในสถานประกอบการพื้นฐานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะการทำงานมากนัก จึงทำให้ ผลิตภาคแรงงานของแรงงานไทยต่ำ ไม่เพียงแต่ผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้นที่เป็นปัญหา ภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นภาคที่รองรับการจ้างงานของแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศก็ประสบปัญหา กล่าวคือ ในภาคเกษตรกรรมจะมีการจ้างงานระดับต่ำและมีการว่างงานตามฤดูกาลสูงขึ้น สำหรับแรงงานที่มีฝีมือและความชำนาญสูง (Skills Worker) พบว่ามีอยู่ไม่มากเมื่อเทียบกับความต้องการและประเภทอาชีพทั้งหมดที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน

2. ด้านความร่วมมือของภาคเอกชน พบว่า มีเฉพาะสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ บางรายเท่านั้นที่ให้ความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับพนักงานหรือคนงานของตน ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กจะถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับพนักงานหรือคนงานเป็นเรื่องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงความต้องการแรงงานและกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว ไม่ใช่เพียงแต่ในประเทศเท่านั้น แต่หมายถึง ความต้องการกำลังคนจากต่างประเทศ ความต้องการกำลังคนภายในประเทศ กำลังคนจากภายในประเทศเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกำลังคนจากภายนอกประเทศเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้นการพัฒนากำลังคนหรือฝีมือแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและภารกิจด้านการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะเป็นกำลังแรงงานสำคัญในตลาดมีคุณภาพ มีคุณสมบัติ สอดคล้องตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, 2553)

จากปัญหาและผลกระทบที่กล่าวมาข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยต้องพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาแรงงานฝีมือเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอาเซียนตามวิสัยทัศน์อาเซียน ที่กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ โดยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาในด้านต่างๆ อาทิ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรม นวัตกรรม การส่งเสริมการป้องกันคุณภาพการทำงานและการประกอบการ รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายใต้ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความร่วมมือทางด้านวิชาการและการพัฒนา ซึ่งจะช่วยสนับสนุนกระบวนการรวมตัวของอาเซียน การเสริมสร้างขีดความสามารถและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดช่องว่างการพัฒนา ดังนั้น ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียนจึงได้ทวีบทบาทมากขึ้นต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอาเซียนให้มีความเจริญก้าวหน้าและแข่งขันได้ในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลากหลายด้านที่ส่งผลให้โลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ อันเป็นยุคของสังคมฐานความรู้ กลไกความร่วมมือด้านการศึกษาก็เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการสร้างอาเซียนสู่การเป็นประชาคมที่มีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อสร้างอนาคตที่รุ่งเรืองของอาเซียน (ศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล, 2555)

การพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษา จะเป็นกลไกสำคัญในการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน กำลังคนผลิตเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน ขึ้นกับระดับการศึกษาและการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล เป้าหมายของการบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษา คือ ต้องการผลิตกำลังคนของประเทศให้มีความพร้อม มีมาตรฐานทักษะ/

วิชาชีพ มีศักยภาพในการแข่งขันได้ และมีความสามารถในการรองรับการเติบโตของประเทศไทย ในอนาคตได้อย่างเพียงพอ ดังนั้น ในอนาคตหากสามารถบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างเป็นระบบ จะทำให้กำลังคนในตลาดแรงงานเป็น “แรงงานยุคใหม่” ที่มีคุณสมบัติพิเศษ คือ มีความรู้คู่คุณภาพ มีความสามารถในการทำงานได้ตามมาตรฐาน มีจิตสำนึกที่ดี และมีศักยภาพในการดูแลตนเองได้ และในท้ายที่สุดจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาความสามารถของประเทศได้ในอนาคต เพราะกำลังแรงงานที่มีคุณภาพจะได้รับการตอบสนองจากตลาดแรงงานได้รับการจ้างงานในภาคธุรกิจต่างๆ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตของตลาด และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาล (กระทรวงแรงงาน, 2553)

โดยแรงงานในแต่ละระดับ มีทั้งแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และแรงงานเชี่ยวชาญ ล้วนมีระดับความสามารถและคุณภาพแรงงานที่แตกต่างกัน ซึ่งระดับคุณภาพของแรงงานนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการกำหนดโอกาสในการได้งานทำของแรงงาน ความแตกต่างดังกล่าวได้แก่ระดับความรู้พื้นฐาน (Basic Competency) ความรู้เชิงเทคนิค (Technical Competency) ความชำนาญ (Expertise) และประสบการณ์ (Experience) (กระทรวงแรงงาน, 2553)

นอกจากทักษะแรงงานที่ต้องการแล้ว สถานประกอบการก็ยังคงต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสมกับการพัฒนากำลังคน เป็นที่น่าสังเกตว่าทักษะด้านภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เป็นแรงงานฝีมือที่ขาดแคลนทุกสาขาอาชีพและในทุกภาคของประเทศไทย ซึ่งจากการสำรวจด้านความต้องการคุณลักษณะแรงงานเบื้องต้นจากสถานประกอบการ พบว่า มีความต้องการคุณลักษณะดังนี้ คือ ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ ทักษะฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความขยันและอดทน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และความมีระเบียบวินัยในการทำงาน (กระทรวงแรงงาน, 2553)

การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเป็นการยกระดับมาตรฐานการผลิตของอุตสาหกรรมในแต่ละระดับให้สามารถแข่งขันได้ และปรับมาตรฐานการบริการของภาคธุรกิจให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ปัจจัยสำคัญในการยกระดับมาตรฐานทั้งการผลิตและการบริการได้ตามที่ต้องการ คือ แรงงานที่มีคุณภาพมาตรฐานในปริมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ การผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการ

และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของแต่ละอุตสาหกรรมนั้น เองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับทิศทางการความต้องการของตลาดแรงงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นแผนเชิงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนร่วมกัน ตั้งแต่การศึกษา (Education) ไปจนถึงการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) โดยระบุบทบาทของหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และยั่งยืน รวมทั้งต้องมีการวางแผนระดมทรัพยากรต่างๆ อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือ/อุปกรณ์ และเงินทุน เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนากำลังคนในระยะยาวทั้งนี้ การพัฒนากำลังคนของประเทศ ต้องไม่ผลักดันให้เป็นภาระของฝ่ายผู้ผลิตเท่านั้น แต่ฝ่ายผู้ใช้ (ตลาดแรงงาน) ต้องร่วมมือในการสะท้อนความต้องการให้แก่ผู้ผลิตด้วย โดยจะต้องระบุลักษณะกำลังคนที่ต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพหรือระบุมাত্রฐานฝีมือแรงงานที่ต้องการในแต่ละอุตสาหกรรมเพื่อส่งต่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนากำลังคน เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ศักยภาพและจุดแข็งของแต่ละหน่วยงานในการร่วมกันผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ การบูรณาการระหว่างตลาดแรงงานและการผลิต/พัฒนากำลังคนจะเห็นได้ชัดเจนในระดับพื้นที่ ซึ่งสามารถทำได้โดยสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาในพื้นที่ กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ (กระทรวงแรงงาน, 2553)

สำหรับรูปแบบในการพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลายระดับ ตั้งแต่เตรียมเข้าทำงาน ทดสอบมาตรฐาน ฝึกเปลี่ยนอาชีพ และยกระดับฝีมือแรงงาน โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนราชการต่างๆ ผู้ประกอบการ และสถาบันเอกชน ทั้งนี้ การพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กับการให้การศึกษา โดยการศึกษาสำหรับแรงงานอาจอยู่ในรูปแบบของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัยก็ได้ แล้วแต่ความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกระดับการศึกษาสูงสุดด้วยตนเอง ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา ได้แก่ สายสามัญ สายวิชาชีพ และสายเทคนิคตามลำดับ (กระทรวงแรงงาน, 2553)

นอกจากการศึกษาในระบบแล้ว การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยถือได้ว่าเป็นรูปแบบการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาแรงงานฝีมือ เนื่องจากเป็น

การศึกษาที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวางมากกว่าการศึกษาในระบบ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่ไม่มีโอกาสจากการศึกษาในระบบได้พัฒนาตนเองให้สามารถประกอบวิชาชีพและดำรงชีวิตอยู่ได้ ดังนั้น ในการพัฒนาแรงงานมีฝีมือเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน นอกจากจะมุ่งเน้นการจัดการศึกษาในระบบแล้ว สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน นั่นก็คือ การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งในการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคน

การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษามุ่งจัดให้กลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาชีวิตและสังคม โดยมีหลักการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่โอกาสพลาดหรือขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ ฝึกทักษะ ปลูกฝังเจตคติที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และการประกอบสัมมาชีพ อีกทั้งสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่างๆ ที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุขตามควรแก่อัตภาพ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538)

การศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงถือเป็นกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งมีภารกิจสำคัญที่จะต้องให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมที่เป็นสิทธิที่คนทุกคนพึงได้รับการศึกษานอกจากนั้นยังจะต้องได้รับการศึกษาที่ต่อเนื่องจากการศึกษาขั้นพื้นฐานของชีวิต เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาอาชีพของตน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2541)

การบูรณาการการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทั้งในภาครัฐและเอกชนถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาแรงงานมีฝีมือของประเทศ เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญในการให้องค์ความรู้แก่ประชาชนที่จะพัฒนาเป็นกำลังแรงงานสำคัญของประเทศในอนาคต โดยหน่วยงานที่มีการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือนั้น ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และสถานประกอบการ

จากที่กล่าวข้างต้น การพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียนนั้น จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบูรณาการ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกภาคส่วน ซึ่งได้แก่ กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนา

กำลังคน ทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน คือ สถานประกอบการใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษา สภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อศึกษาแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และ ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
2. เพื่อนำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ รูปแบบของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือ ใน 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2565 สู่การเป็นประชาคมอาเซียน 4 ด้าน ประกอบด้วย
  - 1.1 ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน
  - 1.2 ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน
  - 1.3 ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน
  - 1.4 ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกได้ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษา และภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน คือ สถานประกอบการใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตรจำนวน 22 ท่าน ประกอบด้วย

2.1.1 แรงงาน จำนวน 12 ท่าน

2.1.2 ครูฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 ท่าน

2.1.3 ผู้พัฒนาฝีมือแรงงาน สถานประกอบการ จำนวน 6 ท่าน

2.2 กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน คือ สถานประกอบการใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร จำนวน 17 ท่าน ประกอบด้วย

2.2.1 ผู้บริหารด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 6 ท่าน

2.2.2 นักวิชาการชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 5 ท่าน

2.2.3 ผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 6 ท่าน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา : การพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

ตัวแปรตาม : แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**สภาพ** หมายถึง การดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในส่วนการพัฒนาแรงงานมีฝีมือของภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ปัญหา** หมายถึง อุปสรรคที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในส่วนการพัฒนาแรงงานมีฝีมือของภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**แนวโน้ม** หมายถึง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือ ใน 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2565 ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน คือ สถานประกอบการ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

**การจัดการศึกษานอกระบบ** หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษา ที่จัดขึ้นโดยกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน ซึ่งก็คือ สถานประกอบการ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

**การศึกษาตามอัธยาศัย** หมายถึง แหล่งการเรียนรู้ที่รวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุน เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อดึงดูดหรือจูงใจให้แรงงานพัฒนาฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดในอาเซียน

**กระทรวงศึกษาธิการ** หมายถึง หน่วยงานราชการที่เป็นกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคนในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา



**กระทรวงแรงงาน** หมายถึง หน่วยงานราชการที่เป็นกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**สถานประกอบการ** หมายถึง กลุ่มผู้ใช้งานกำลังคนในตลาดแรงงานหรือผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร

**แรงงานฝีมือ** หมายถึง ผู้มีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

**ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)** หมายถึง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการรวมตัวของสมาชิกอาเซียน (ASEAN) ประกอบด้วย 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา เป็นประชาคมเดียวกันให้สำเร็จภายในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) ซึ่งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการเน้นมุ่งพัฒนาให้เป็นตลาดร่วม (Single Market) และเป็นฐานการผลิตอันเดียวกัน (Single Production Base) มีการไหลเวียนของสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานฝีมือทั่วทั้งภูมิภาคของประชาคมอาเซียนมีเงินทุนไหลเวียนโดยเสรี และมีสถานการณ์พัฒนาทางเศรษฐกิจในหมู่สมาชิกประชาคมที่เท่าเทียมกันรวมทั้งเสริมสร้างเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพด้านการเงิน การประสานในด้านนโยบายเศรษฐกิจระหว่างสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ มีกฎระเบียบที่ดีด้านการเงิน ทรัพย์สินทางปัญญา นโยบายการแข่งขันทางการค้า และการคุ้มครองผู้บริโภคทั้งประชาคม

**ความรู้พื้นฐานในการทำงาน** หมายถึง ทฤษฎี หลักการ เบื้องต้นขั้นพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ซึ่งความรู้พื้นฐานในการทำงานอาจเหมือนหรือแตกต่างกันตามแต่ละสาขาอาชีพ

**ความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน** หมายถึง ความรู้ในลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดและมาตรฐานในการติดตั้ง เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

**ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เป็นความสามารถพิเศษของบุคคลแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนและประสบการณ์ จนสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนได้

**ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน และมีแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ซึ่งทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความขยันและอดทน การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ ความใฝ่เรียนรู้ ความประหยัด และความปลอดภัย

**ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน** หมายถึง ผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้รับการฝึกอบรม จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

**ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน** หมายถึง แรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จากผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

**ผู้ประกอบการ** หมายถึง เจ้าของสถานประกอบการ หรือตัวแทนเจ้าของสถานประกอบการ ใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ผลิตและผู้พัฒนากำลังคน ทั้งภาครัฐและเอกชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน คือสถานประกอบการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง การจัดกิจกรรม การจัดการ

ฝึกอบรม แหล่งความรู้ และสื่อต่างๆ ให้แก่แรงงานมีฝีมือได้พัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศที่จะก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน

2. องค์ความรู้ที่ได้จากการนำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการ หรือการส่งเสริม และการสนับสนุนในการจัดกิจกรรม การจัดการฝึกอบรม แหล่งความรู้ และสื่อต่างๆ ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือของประเทศต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอในรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

- 1.1 แนวคิดการศึกษานอกระบบ
- 1.2 แนวคิดการศึกษาตามอัธยาศัย
- 1.3 พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551

#### ตอนที่ 2 การพัฒนาแรงงานมีฝีมือ

- 2.1 ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน
- 2.2 ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน
- 2.3 ด้านทักษะ/ความชำนาญ ในการทำงาน
- 2.4 ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดี ในการทำงาน

#### ตอนที่ 3 ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

- 3.1 ความเป็นมาของประชาคมอาเซียน
- 3.2 ความสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับการพัฒนาแรงงานมีฝีมือ

#### ตอนที่ 4 นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานมีฝีมือ

- 4.1 นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ
- 4.2 นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน
- 4.3 สถานประกอบการ

#### ตอนที่ 5 เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

- 5.1 ประวัติความเป็นมาของเทคนิคเดลฟาย
- 5.2 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย
- 5.3 รูปแบบของเทคนิคเดลฟาย
- 5.4 ข้อดีของเทคนิคเดลฟาย

- 5.5 ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย
- 5.6 ส่วนประกอบที่สำคัญของเทคนิคเดลฟาย
- 5.7 ปัญหาที่พบในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย
- 5.8 เกณฑ์ในการพิจารณาอันดับตามติของเดลฟาย

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

### 1.1 แนวคิดการศึกษานอกระบบ

#### 1.1.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบ

ประชุมสุข อาชวอำรุง (2518) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษานอกระบบไว้ว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบโครงสร้างแน่นอน เป็นการจัดการศึกษาที่จัดขึ้นโดยไม่เลือกวัย ไม่เลือกเพศ ไม่เลือกวรรณะ ไม่เลือกภูมิหลัง และสติปัญญา ความสามารถหรือความถนัด ครอบคลุมถึงการศึกษานอกระบบที่ไม่มีพิธีตรองด้วย เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคม จัดกิจกรรมการศึกษาได้ทั้งในและนอกโรงเรียน นับเป็นวิชาการที่สอดคล้องกับสังคมประชาธิปไตยอย่างยิ่ง

เกียรติวรรณ อมาตกุล (2526) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษานอกระบบไว้ว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบโครงสร้างแน่นอน จัดขึ้นตามความเหมาะสมและตามความต้องการของผู้เรียน โดยยึดหลักปรัชญาที่ว่า “การศึกษาคือชีวิต ชีวิตคือการศึกษา” โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักใช้ความคิด ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยเหลือตนเอง รวมทั้งผู้เรียนมีอิสระจากสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด โดยมีวิธีการเป็นส่วนประกอบที่จะให้ผู้เรียนมีอิสระจากสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด โดยมีวิธีการเป็นส่วนประกอบที่จะให้คนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และยังเป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดเพื่อทุกคนในสังคม

อาชัญญา รัตนอุบล (2540) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบไว้ว่าการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาและมวลงประสบการณ์ความรู้ใดๆ ก็ตาม ที่จัดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคม โดยได้จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนภาคปกติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่พึง

ประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยยึดหลักการที่ว่า เป็นการสนองความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มเป้าหมายนั้นๆ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตราที่ 25 ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบไว้ว่า เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัด และประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบไว้ว่า การศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ มีหลักสูตร วิธีการจัด และระยะเวลาเรียนที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย ตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย มีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับรองคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดผลการเรียนรู้

ทวีป อภิลิทธิ (2554) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบไว้ว่า การศึกษานอกระบบ การศึกษานอกโรงเรียน หรือการศึกษาออร์ปนัยก็เรียก หมายถึง การศึกษาที่จัดให้กับบุคคลกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกโรงเรียน นอกสถานศึกษา ทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งที่จัดโดยภาครัฐและเอกชน เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการจัดมากกว่าการศึกษาในระบบ สถานที่เรียนไม่คงที่ แม้จะมีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ก็มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนได้หลากหลาย เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาต่อยอดให้สูงขึ้น มีการวัดประเมินผลที่มุ่งเน้นการปฏิบัติได้จริงใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ตามหลักสูตรในระบบโรงเรียนได้ เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วอาจจะแจกประกาศนียบัตร วุฒิบัตร เกียรติบัตร หรือปริญญาบัตร หรือไม่ได้

Kline and Keehn (1971) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษานอกระบบไว้ว่า การศึกษานอกโรงเรียนเหมือนกับการศึกษาที่เรียกว่า การศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาตลอดชีวิต การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ เป็นคำที่หมายถึงชนิดของการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมา เพื่อเป็นทางเลือกหรือเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อช่วยปิด

ช่องว่างของประชากรจำนวนมากที่ไม่สามารถเข้ารับบริการจากการศึกษาในระบบโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบโรงเรียนแล้ว การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นได้มากกว่า

Coombs (1973) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบไว้ว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกระบบการศึกษาภาคปกติ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นต่างหากหรือจัดเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมใหญ่อื่นๆ เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้บริการกลุ่มผู้เรียนที่กำหนดเป็นเป้าหมายและอย่างมีความมุ่งหมาย

Knowles (1980) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษานอกระบบไว้ว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นกระบวนการซึ่งทั้งหญิงและชายจะเรียนรู้ต่อไป หลังจากที่ได้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ หรือหมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นสำหรับผู้ใหญ่ทั้งหญิงและชาย ซึ่งจัดขึ้นตามสถาบันต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะทางการศึกษา

จากความหมายของการศึกษานอกระบบดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบโครงสร้างแน่นอน มีความยืดหยุ่นและความหลากหลายในด้านวัตถุประสงค์ รูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัด และระยะเวลา ซึ่งจัดขึ้นตามความเหมาะสมและตามความต้องการของผู้เรียน โดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของผู้เรียนให้สูงขึ้น และสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำรงชีวิตต่อไป

### 1.1.2 องค์ประกอบและลักษณะของการศึกษานอกระบบ

เพ็ญศรี ทวีสุวรรณ (2532) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการศึกษานอกระบบ ดังนี้

1. รูปแบบการจัดไม่แน่นอนแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมาย
2. วัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้รับบริการ
3. หลักสูตรและเนื้อหายืดหยุ่นได้มากขึ้นขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของท้องถิ่น จุดมุ่งหมายของวิชา
4. การเรียนการสอนมีรูปแบบวิธีการแตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา ตัวผู้เรียน สื่อการเรียนการสอน
5. ระยะเวลา ขึ้นอยู่กับลักษณะวิชา ความสนใจของผู้เรียนและจุดมุ่งหมายของการเรียน

6. สถานที่เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมและความพร้อมของท้องถิ่น และจำนวนผู้เรียน

วิชนี้ ศิลตระกูล และชัยยศ อิมสุวรรณ (2547) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนดังนี้

1. ผู้เรียน ผู้เรียนในการศึกษานอกระบบโรงเรียนไม่มีการกำหนดเกณฑ์อายุ เหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน การเรียนขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่มีการบังคับผู้เรียนทุกเพศ ทุกวัย และทุกคุณวุฒิ สามารถสมัครเรียนได้ตามความต้องการและความสนใจที่ตนเองมีต่อวิชานั้นๆ

2. ผู้สอน ผู้สอนและบุคลากรการศึกษานอกระบบโรงเรียนอาจจะเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในวิชาที่เรียนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนมาเป็นวิทยากรและอาสาสมัคร

3. หลักสูตรและเนื้อหาวิชา หลักสูตรและเนื้อหาวิชานอกระบบโรงเรียนยืดหยุ่นได้มาก เนื้อหาสามารถปรับตามท้องถิ่นและความสนใจของผู้เรียน เรียนแล้วมุ่งให้นำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที

4. รูปแบบการจัด ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน รูปแบบการจัดจะแตกต่างกันไป เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้รับบริการ

5. การเรียนการสอน วิธีการเรียนการสอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะมีรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม ความจำเป็น บางครั้งจะจัดการเรียนการสอนเป็นชั้น และบางครั้งจะไม่ใช่ชั้นเรียน แต่จัดในรูปแบบกลุ่มพบปะสนทนา การสาธิต การฝึกอบรม การใช้โสตทัศนูปกรณ์ และสื่อมวลชนการศึกษาทางไกล ฯลฯ

6. สถานที่ สถานที่จัดให้บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะกระจายเปลี่ยนแปลง และโยกย้ายไปตามสถานที่ที่อำนวยให้ และเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น โดยอาจจะจัดขึ้นที่ศาลาวัด ชั้นเรียนของโรงเรียนภาคปกติ ศูนย์อนามัย ห้องสมุดประชาชนอำเภอหรือจังหวัด ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ศูนย์การเรียนรู้ สถานประกอบการ สนามกีฬา ศาลาประชาคม ได้ร่วมไม้ ฯลฯ

7. ระยะเวลา ระยะเวลาเรียนของการศึกษานอกระบบโรงเรียนขึ้นอยู่กับชนิดและลักษณะของวิชา รวมทั้งความสนใจของผู้เรียนด้วย เช่น การเรียนวิชาตัดเย็บเสื้อผ้าในที่แห่งหนึ่งอาจจะใช้เวลามากกว่าการเรียนการสอนวิชาเดียวกันในอีกที่แห่งหนึ่งก็ได้



8. การรับรองความสามารถและคุณวุฒิ การประเมินผลการศึกษาจากระบบโรงเรียน มักจะประเมินผลในระยะสั้นๆ ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรที่ได้มีความหมายเพียงว่าได้ผ่านการเรียนหรือการฝึกอบรมในเรื่องใดมาเท่านั้น มิได้ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากนัก เพราะมิได้กำหนดให้เห็นว่ามีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใดของมาตรฐานการเรียนในระดับภาคปกติ (ยกเว้นการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิ์เท่ากับผู้เรียนตามหลักสูตรของโรงเรียนภาคปกติทุกประการ)

9. การยืดหยุ่นของการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของการศึกษาจากระบบโรงเรียนมีความยืดหยุ่นมาก เพื่อให้การจัดสนองตอบความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนหลักสูตร เนื้อหา ระยะเวลา วิธีสอน และวิทยากรผู้สอนนั้น จะปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่

วรรัตน์ อภินันท์กุล (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของการศึกษาจากระบบโรงเรียนที่แตกต่างไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียน คือ ความยืดหยุ่น โดยการศึกษาจากระบบโรงเรียนจะมีความยืดหยุ่นในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านเวลาเรียน สามารถจัดให้ยาวหรือสั้นได้ตามความเหมาะสมและตามความจำเป็น
2. ด้านสถานที่เรียน ไม่เจาะจงว่าจะต้องเป็นโรงเรียนเสมอไป โดยใช้สถานที่อื่นก็ได้
3. ด้านตัวผู้เรียน จัดให้กับคนหลายระดับ ทั้งเด็กทั้งผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ ก็สามารถเรียนได้
4. ด้านผู้สอน ไม่เจาะจงว่าจะต้องเป็นผู้มีวุฒิทางครูเสมอไป สามารถเชิญผู้รู้จากที่ต่างๆ มาสอนได้
5. ด้านวิธีเรียน ไม่จำกัดว่าจะต้องเรียนในห้องเรียนเท่านั้น อาจเรียนโดยสื่อต่างๆ หรือเรียนที่บ้านก็ได้
6. ด้านผู้ให้บริการ ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นสถานศึกษาเท่านั้นที่จะจัดให้บริการได้ หน่วยงานอื่น หรือเอกชนก็สามารถจัดได้
7. ด้านระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่กำหนดระเบียบหรือข้อปฏิบัติต่างๆ อย่างตายตัว แต่กำหนดไว้อย่างหลวมๆ เพื่อให้ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการศึกษาจากระบบโรงเรียนได้ดังนี้

1. โครงสร้างและรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีลักษณะยืดหยุ่น และมีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ไม่มีรูปแบบแน่นอนตายตัว หากมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้รับบริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น

2. หลักสูตรและเนื้อหาวิชาการศึกษาอกระบบโรงเรียน ได้สร้างขึ้นจากความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้จึงมีเนื้อหาและหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับได้ตามความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและความสนใจของผู้เรียนได้ และมักเป็นหลักสูตรของกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีระยะสั้น นอกจากนี้แล้วเนื้อหาวิชาในหลักสูตรของการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีลักษณะที่เอื้ออำนวยให้มีการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนได้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้จริง และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ในทันทีทันใดตามที่ตนต้องการ

3. การเรียนการสอน รูปแบบและวิธีการเรียนการสอนของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีความความแตกต่างและยืดหยุ่นกันไปตามความเหมาะสมของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทต่างที่ได้จัดขึ้น การจัดการเรียนการสอนจึงสามารถจัดได้ในลักษณะที่หลากหลาย โดยสามารถจัดเป็นชั้นเรียนหรือไม่เป็นชั้นเรียน หรือจัดในลักษณะของกลุ่มสนใจก็ได้ โดยอาจจะมีการพบปะสนทนา สาธิต อภิปรายกลุ่ม หรือใช้สื่อพื้นบ้านต่างๆ ฯลฯ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อเอื้ออำนวยบรรยากาศที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดี และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

4. การจัดกิจกรรมและโครงการที่ยืดหยุ่น กิจกรรมและโครงการการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดจะมีลักษณะที่ยืดหยุ่น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้รับบริการ กิจกรรมที่จัดมีลักษณะที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และนำแหล่งวิทยาการในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการเรียนการสอน เพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดนั้น

5. ระยะเวลาที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสามารถจัดเวลาได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อความเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัด นอกจากนี้แล้วยังสามารถจัดการเรียนการสอนได้ในตอนเย็น กลางคืน หรือช่วงใดช่วงหนึ่งของเวลาก็ได้ตามความเหมาะสม และความสะดวกของผู้จัดและผู้รับบริการ

6. ผู้สอนโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนอาจเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้นโดยตรง หรือเป็นอาสาสมัครที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตนสอน โดยอาศัยจากประสบการณ์การประกอบอาชีพของตนก็ได้

7. ผู้เรียนการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความสนใจในโครงการ การศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้น โดยไม่มีการบังคับให้ผู้เรียนมาเรียน ผู้เรียนเป็นผู้ที่สมัครใจ และสนใจเข้ารับการเรียนการสอนตามความต้องการและความสนใจของตนเองเป็นประการสำคัญ ซึ่งบางโครงการอาจมีการกำหนดเกณฑ์และความรู้พื้นฐานของผู้เรียนก่อนที่จะรับเข้าเรียน เพื่อ ความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้น

8. สถานที่ที่ใช้จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของ โครงการการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้น โดยอาจกำหนดให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนใน ห้องเรียนตามปกติ หรืออาจจัดในศาลาวัด ห้องสมุด หรือได้ร่วมไม้กันได้

9. การรับรองความสามารถและคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษานอกระบบโรงเรียน ส่วนใหญ่แล้วเป็นไปรับรองในลักษณะที่ว่า บุคคลนั้นได้ผ่านการเข้ารับการอบรมในเรื่องนั้นๆ แล้ว และผลตอบแทนมิได้เน้นที่ไปรับรอง หากอยู่ในลักษณะที่เป็นการเรียนรู้เพื่อได้รับผลประโยชน์ นำไปแก้ปัญหาของตนได้ทันที และเป็นการเรียนรู้ที่เน้นเฉพาะเรื่องและเฉพาะทางตาม วัตถุประสงค์ที่จัด

10. หน่วยงานและสถาบันที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีทั้งหน่วยงานของ ภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสมาคม มูลนิธิ และอาสาสมัคร ที่ต่างได้ตระหนักและเห็นความสำคัญ ของการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในสังคมอย่างแท้จริง

จากลักษณะของการศึกษานอกระบบดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การศึกษานอก ระบบมีลักษณะสำคัญคือ มีความยืดหยุ่นและความหลากหลายในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) หลักสูตร และเนื้อหา ขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของท้องถิ่น จุดมุ่งหมายของวิชา โดย เน้นการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนได้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และแก้ปัญหาใน ชีวิตประจำวันได้จริง 2) กิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีรูปแบบวิธีการแตกต่างกันไปตามความ เหมาะสมของหลักสูตร ผู้เรียน ผู้สอน สถานที่และความจำเป็น โดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง 3) สื่อการเรียนการสอน ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับรูปแบบการเรียน การสอน ทันสมัย และน่าสนใจ และ 4) ระยะเวลา ขึ้นอยู่กับหลักสูตร ความสะดวกของผู้จัดและ ผู้เรียน รวมถึงวัตถุประสงค์ของการเรียน เพื่อความเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมการศึกษานอกระบบที่จัด

### 1.1.3 กิจกรรมการศึกษาจากระบบ

อุ๋นตา นพคุณ (2523) กล่าวว่า ภารกิจที่เป็นไปได้ของการจัดการศึกษาจากระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาคนให้มีลักษณะดังนี้

1. จัดกิจกรรมการศึกษาอย่างกว้างขวางในหลายๆ รูปแบบตามลักษณะสถาบัน และสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรมผู้ที่ไร้ฝีมือในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. จัดกิจกรรมทางการศึกษาจากระบบโรงเรียนสำหรับผู้ปฏิบัติการอยู่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ เช่น ในรูปแบบของการฝึกอบรมและสัมมนา
3. จัดกิจกรรมในรูปแบบของการให้การศึกษา เพิ่มพูนความรู้ หรือการศึกษาต่อเนื่อง สำหรับผู้ที่ออกจากระบบการศึกษาโรงเรียนแล้ว

สุมาลี สังข์ศรี (2545) กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนรู้ของการศึกษาจากระบบโรงเรียน ต้องมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเหมาะสมดังนี้

1. การศึกษาจากระบบโรงเรียนประเภทการศึกษาสายสามัญ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความรู้ในการเขียนอ่าน การคำนวณเบื้องต้น การติดต่อสื่อสาร สังคมสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตหรือการศึกษาต่อกิจกรรมในกลุ่มนี้ ได้แก่

1.1 การสอนอ่านเขียนให้แก่ผู้ไม่รู้หนังสือและผู้ลืมนักหนังสือ มีทั้งการสอนอ่านเขียนสำหรับประชาชนทั่วไป สำหรับชาวไทยภูเขา สำหรับประชาชนชาวไทยมุสลิม

1.2 การศึกษาจากระบบโรงเรียนสายสามัญระดับประถม มัธยมศึกษา และมัธยมปลาย ซึ่งเทียบเท่าการศึกษาในระบบโรงเรียนชั้นประถม มัธยมศึกษา และมัธยมปลาย ทุกระดับ มีวิธีเรียนให้ได้เลือกได้ 3 วิธีคือ แบบชั้นเรียน แบบเรียนด้วยตัวเอง และแบบทางไกล

2. การศึกษาจากระบบโรงเรียนประเภทการให้ความรู้และทักษะอาชีพ เป็นการให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพสาขาต่างๆ เพื่อจะนำความรู้มาปรับปรุงอาชีพที่ประกอบอยู่หรือสร้างอาชีพใหม่ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ วิชาชีพที่เปิดสอนมีมากมายหลายสาขา ทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปกรรม พาณิชยกรรม เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์ ช่างแอร์ พิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ ตัดเย็บเสื้อผ้า อาหาร ขนม การเลี้ยงปลา การทำนา กุ้ง การทำเครื่องจักรสาน ฯลฯ การฝึกอบรมวิชาชีพนี้จัดโดยหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน สมาคม มูลนิธิ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โรงเรียนฝึกอาชีพของเอกชน ฯลฯ โดยตัวอย่างของกิจกรรมฝึกอาชีพ ดังนี้

2.1 การฝึกอาชีพพระยะสั้น เป็นการให้ความรู้ทักษะวิชาชีพเบื้องต้น หรือให้ทักษะขั้นพื้นฐานในวิชาชีพสาขาต่างๆ อย่างมากมาย

2.2 การฝึกอาชีพแบบกลุ่มสนใจ ประชาชนที่มีความสนใจวิชาชีพเดียวกัน สามารถรวมตัวกันให้ได้ 15 คน แล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของการศึกษานอกกระบบโรงเรียนทราบ เพื่อจะได้ติดต่อประสานหาวิทยากรมาฝึกอบรมให้ การอบรมในลักษณะนี้จะใช้เวลาไม่เกิน 30 ชั่วโมง

2.3 การฝึกอาชีพหลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ (ป.อ.) เป็นการให้โอกาสแก่เยาวชนที่จบ ป.6 แล้วไม่ได้ศึกษาต่อ ได้ศึกษาสายสามัญควบคู่ไปกับการฝึกอาชีพในท้องถิ่น ใช้เวลาเรียน 3 ปี ได้ประกาศนียบัตรเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น

2.4 การฝึกวิชาชีพหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จัดสำหรับผู้ที่จบ ม.3 แล้วไม่มีโอกาสศึกษาต่อ ให้ศึกษาทั้งวิชาสามัญและฝึกอาชีพ หรืออาจนำอาชีพที่ประกอบอยู่มาเทียบโอนได้ใช้เวลาเรียน 3 ปี จบแล้วได้ ปวช.

3. การศึกษานอกกระบบโรงเรียนประเภทให้ความรู้ทั่วไปและข่าวสารข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เป็นการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ ความรู้ด้านสุขภาพ กฎหมาย ศาสนา สิ่งแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ การศึกษาในลักษณะนี้ปัจจุบันเรียกว่า “การศึกษาตามอัธยาศัย” กิจกรรมในกลุ่มนี้ ได้แก่

3.1 การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

3.2 การให้ความรู้ ข่าวสาร ผ่านสื่อประเภทต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์

3.3 การจัดตั้งที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

3.4 ห้องสมุดประชาชน

3.5 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3.6 ศูนย์วิทยาศาสตร์

3.7 พิพิธภัณฑ์

3.8 ศูนย์กีฬาันทนาการ

3.9 สวนสมุนไพร

3.10 การจัดตั้งแหล่งความรู้ในลักษณะต่างๆ

วิชนี้ ศิลดระกุล และชัยยศ อิมสุวรรณ (2547) ได้สรุปกิจกรรมการศึกษานอกกระบบโรงเรียนเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทให้ความรู้พื้นฐาน กิจกรรมในกลุ่มนี้เป็นกิจกรรมที่จัดเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความสามารถในการอ่านเขียน มีความรู้ในการคิดคำนวณ รู้เรื่องราวที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน สภาพแวดล้อม สังคม ประเพณี และวัฒนธรรม อันจะเป็นความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิตหรือจะพัฒนาความรู้ในระดับสูงขึ้นไป ตัวอย่างกิจกรรมในกลุ่มนี้ ได้แก่ การสอนอ่านเขียน โครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือ การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญเทียบเท่าระดับชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชนในชนบท การจัดฝึกอบรมประชาชนในชนบทคำนึงถึงความต้องการและความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของประชาชน การฝึกอบรมได้จัดให้กับกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มที่ประกอบอาชีพทางการช่างและค้าขาย และกลุ่มที่ทำงานด้านบริหารหรือกลุ่มผู้นำชุมชน เนื้อหาที่สอดคล้องกับกลุ่ม เช่น การอบรมกลุ่มแม่บ้านในโครงการพัฒนาครอบครัว การอบรมเยาวชนในเรื่องอาชีพหรือการพัฒนาทักษะชีวิต การฝึกอบรมกลุ่มผู้นำชุมชนในเรื่องการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน การจัดทำเวทีประชาคม การสร้างภาวะผู้นำชุมชน หรือการจัดทำโครงการหมู่บ้านปลอดยาเสพติด เป็นต้น

2. การศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทให้ความรู้และทักษะอาชีพ กิจกรรมในกลุ่มนี้ ได้แก่ การฝึกอาชีพระยะสั้น การฝึกอาชีพแบบกลุ่มสนใจ จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ ให้การอบรมทางด้านวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เกี่ยวกับอาชีพในท้องถิ่น อาชีพที่เพิ่มพูนรายได้ ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้กลุ่มเป้าหมายได้มีความรู้ มีทักษะในวิชาชีพเฉพาะอย่าง เพื่อนำมาปรับปรุงอาชีพของตน หรือสร้างอาชีพใหม่เพื่อเพิ่มพูนรายได้ ตัวอย่างกิจกรรมในกลุ่มนี้ ได้แก่ ช่างซ่อมวิทยุโทรทัศน์ ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมเครื่องยนต์ ตัดเย็บเสื้อผ้า อาหารขนม ช่างฝีมือ พิมพ์ดีด การเลี้ยงไก่พื้นบ้าน การปลูกพืชหมุนเวียน การทอผ้า การทำเครื่องจักรสาน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการให้การศึกษิตตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปอ.) การให้การศึกษิตทางด้านวิชาชีพตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

3. การศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทความรู้ทั่วไปและข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้ความรู้ ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน สามารถนำมาปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ และการดำเนินชีวิต ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาชุมชน และสังคมต่อไป

Griffin (1983) ได้ให้ลักษณะกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า

1. เป็นโครงการหรือกิจกรรมทางด้านสังคมหรือการพัฒนา เช่น การควบคุมโรคมาเลเรียหรือการศึกษาผู้ใหญ่
2. เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีส่วนสนับสนุนให้มีความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในกิจกรรมศึกษาในระบบโรงเรียน
3. เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นเรื่องการเรียนรู้จากประสบการณ์ อันจะนำไปสู่ความสามารถในการเป็นผู้นำ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม
4. เป็นกิจกรรมมีเป้าหมายให้ทั้งเจ้าหน้าที่และผู้เรียน ที่มีภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ หรือเชื้อชาติอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้รับโอกาสการเรียนรู้ในอีกสภาพแวดล้อม
5. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้กิจกรรมต่างๆ ที่มีอยู่นอกหลักสูตร

Harbison (1964) ได้กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนประกอบด้วยกิจกรรม 3 ประเภท ได้แก่

1. กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ใช้แรงงานและกำลังรับจ้างหรือทำงานอยู่
2. กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลต่างๆ โดยเฉพาะเยาวชน สำหรับการเข้าทำงานหรือการรับจ้าง
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจที่อยู่นอกเหนือจากการงาน

จากกิจกรรมของการศึกษานอกระบบดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า กิจกรรมของการศึกษานอกระบบมี 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทการให้ความรู้พื้นฐาน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ประเภทการให้ความรู้และทักษะอาชีพ เป็นการให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพสาขาต่างๆ เพื่อจะนำความรู้มาปรับปรุงอาชีพที่ประกอบอยู่หรือสร้างอาชีพใหม่ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และประเภทให้ความรู้ทั่วไปและข่าวสารข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งลักษณะกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบอาจเป็นโครงการหรือกิจกรรมทางด้านสังคมหรือการพัฒนา ที่จัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีส่วนสนับสนุนให้มีความสัมพันธ์

ระหว่างการเรียนรู้กับสภาพแวดล้อม หรือเป็นโครงการการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยมีเป้าหมายให้ทั้งเจ้าหน้าที่และผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันด้านภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ หรือเชื้อชาติได้รับโอกาสการเรียนรู้ในอีกสภาพแวดล้อมที่มีอยู่นอกหลักสูตร

#### 1.1.4 การจัดการศึกษานอกระบบ

อุ้นตา นพคุณ (2523) กล่าวถึงการจัดการศึกษานอกระบบไว้ว่า การจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาคนต้องมีลักษณะของการจัดกิจกรรมการศึกษาอย่างกว้างขวางในหลายๆ รูปแบบตามสภาพสถาบันและสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรมให้ผู้ไร้ฝีมือในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้ปฏิบัติกรอยู่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ เช่น ในรูปของการอบรม สัมมนา มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบของการให้การศึกษา เพื่อเพิ่มความรู้หรือการศึกษาต่อเนื่อง สำหรับผู้ที่ออกจากการศึกษาในระบบโรงเรียนแล้ว

โกวิท วรพิพัฒน์ (2524) กล่าวถึงการจัดการศึกษานอกระบบไว้ว่า การศึกษานอกโรงเรียนเป็นตัวช่วยให้มนุษย์ปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมได้เป็นอย่างดี โดยกล่าวว่า คนเราจะมีความสุขที่สุดเมื่อบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม ผสมกลมกลืนกันอย่างราบรื่นทั้งทางด้านวัตถุ ร่างกาย และจิตใจ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะสามารถดำเนินการเพื่อให้ตัวเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมผสมกลมกลืนกัน เพื่อจะให้ตนเองมีความสุขนั้นบุคคลนั้นจะต้องเป็นคนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น เพื่อจะได้ปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาพการณ์ของบ้านเมือง และสิ่งแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะทำให้บุคคลคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นได้นั้น ต้องได้รับข่าวสารข้อมูลต่างๆ อย่างเพียงพอและทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้น การจัดการศึกษาให้กับประชาชนจึงต้องจัดให้กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย และต่อเนื่องตลอดชีวิต

เกียรติวรรณ อมาตกุล (2526) กล่าวถึงการจัดการศึกษานอกระบบไว้ว่า การจัดการศึกษานอกโรงเรียนเป็นกิจกรรมการศึกษาที่ไม่สามารถสรุปแบบแผนแน่นอน มีการจัดขั้นตอนตามความเหมาะสม และความต้องการของผู้เรียน โดยยึดแนวคิดที่ว่า “การศึกษาคือชีวิต ชีวิตคือการศึกษา” มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนใช้แนวคิด รู้จักตัดสินใจ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยเหลือตนเอง รวมทั้งให้ผู้เรียนมีอิสรภาพจากสิ่งแวดล้อมมากที่สุด

ปฐม นิคมานนท์ (2528) กล่าวถึงการจัดการศึกษานอกระบบไว้ว่า การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสามารถจัดแบ่งกว้างๆ ได้ 3 ลักษณะ คือ การให้ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต และการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษาที่จัดสำหรับช่วยให้ผู้เรียนคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ซึ่งจัดใน



รูปแบบสายสามัญ การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ การให้การศึกษเพื่อเพิ่มพูนความรู้และลักษณะวิชาชีพ ได้แก่ การศึกษาที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนางาน อาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น การศึกษาประเภทนี้เป็นการจัดการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น และกลุ่มสนใจสุดท้ายคือ การจัดการศึกษาเพื่อทำให้ข่าวสารข้อมูล โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ข้อมูลและข่าวสารที่จะนำประโยชน์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมความรู้ความคิดต่างๆ เพื่อป้องกันการลืมการรู้หนังสือ การจัดการศึกษาประเภทนี้จัดในลักษณะให้มีห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน เผยแพร่สิ่งพิมพ์ สื่อทัศนศึกษา และการศึกษามวลชน

จากการจัดการศึกษานอกระบบที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เป็นกิจกรรมทางการศึกษา ที่จัดขึ้นโดยกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน ซึ่งก็คือ สถานประกอบการ เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

### 1.1.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Knowles (1978) ได้สรุปพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ซึ่งมีสาระสำคัญต่อไปนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situation) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life-Centered) ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ยึดที่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการหลักสำคัญของการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน (Style) เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอน และประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละชั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace of Learning)

จากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีสาระสำคัญ คือ ความต้องการและความสนใจ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การวิเคราะห์ประสบการณ์ ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง และความแตกต่างระหว่างบุคคล

#### 1.1.5.1 ขั้นตอนการเรียนรู้ของบุคคล

สจวร์ต วัตินวรงค์ (2547) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลนั้น เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์กันของ 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ ความต้องการ ข้อมูล-ข้อสนเทศ การทดสอบ-ผลสะท้อน และการประยุกต์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ความต้องการในการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดที่จะต้องทราบว่าบุคคลนั้นต้องการจะเรียนอะไร ต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งใด ต้องการค้นหาคำตอบหรือแก้ปัญหาในเรื่องใด เช่น ต้องการเรียนรู้ศิลปะการเป็นวิทยากร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล-ข้อสนเทศ สิ่งเหล่านี้บุคคลจะเก็บรวบรวมตั้งแต่โรงเรียน จากวิชาต่างๆ เป็นการเรียนในระบบโรงเรียน และบางส่วนได้รับจากการเรียนรู้ตามอัธยาศัย หรือการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดยจะได้รับจากที่บ้าน หรือสถานที่ทำงาน เช่น จาก การอ่านหนังสือพิมพ์ การเล่นเกมกีฬาหรือดนตรี การชมโทรทัศน์ รับฟังรายการวิทยุ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบและผลสะท้อน จากการทดลองในการพยายามเรียนเรื่องใดในการเรียนของบุคคล เช่น การทดสอบฝีมือทางด้านอาชีพต่างๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์และปฏิกิริยาตอบสนอง เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ข้อสนเทศที่ผู้เรียนได้จากสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเขาอาจจะได้ประเมินดูถึงผลลัพธ์จากการทดสอบ หรือผลลัพธ์จากการพยายามค้นหาคำตอบ การประยุกต์ใช้ความรู้จากสิ่งที่เรียนรู้ไปสู่สถานการณ์

ใหม่ ๆ ถ้าหากทักษะการเรียนรู้ได้นำไปเกี่ยวพันกับการปฏิบัติในทักษะใหม่ ๆ และสามารถถ่ายโอนทักษะนั้นๆ ไปสู่การเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การขับรถได้ด้วยตนเอง การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานได้ด้วยตนเอง เป็นต้น

จากขั้นตอนการเรียนรู้ของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ของบุคคล เกิดขึ้นจาก 4 ขั้นตอน คือ ความต้องการในการเรียนรู้ การรวบรวมข้อมูล-ข้อสนเทศ การทดสอบ และการประยุกต์ และปฏิริยาตอบสนองของผลสะท้อน

### 1.1.5.2 หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 10 ประการ

สวัญญ์ วัฒนวงศ์ (2547) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่งๆ อาจเกิดขึ้นได้มากกว่าหรือดีกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งในเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ อันเป็นแนวทางที่นักการศึกษาและวิทยาการการฝึกอบรมควรจะได้คำนึงถึง ซึ่งองค์ประกอบหรือหลักการ 10 ประการ ที่จะมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และจะเป็นการช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วยดี ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากในการเรียนรู้และการฝึกอบรมผู้ใหญ่ โดยจะคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to Learn)
2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความสะอาด สบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. ควรคำนึงถึง ความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคล และรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Styles)
4. ต้องคำนึงถึง ความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า
5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแล และให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning Content and Activities)
6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problem) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญา และทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
8. ควรให้มีเวลาอย่างเพียงพอในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้

10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

Knowles (1978) ได้ตั้งสมมติฐานในเรื่องลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เอาไว้ 4 ข้อ คือ

1. เมื่อคนเราเติบโตขึ้น ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะชอบการชี้นำด้วยตัวเอง (Self Direction)
2. ประสบการณ์ของผู้ใหญ่นั้นเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Participation) จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ควรจะนำมาใช้เป็นวิธีการจัดการฝึกอบรม
3. ผู้ใหญ่นั้นมักจะให้การตระหนักรู้ถึงเรื่องราวเฉพาะที่มาจากชีวิตจริง ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมควรจะใช้เรื่องในชีวิตจริงมาเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรม
4. ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะและเฝ้าหาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนในการทำงานและนำทักษะที่ได้เรียนรู้มาใช้งานได้ทันที

Pike, Robert W. (1989) ได้เขียนหลักการในการจัดการฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ชื่อว่า "Pike Laws of Adult" โดยมีกฎสำคัญ 4 ข้อคือ

- กฎข้อที่ 1 ผู้ใหญ่เป็นเด็กเล็กๆ ในร่างกายที่ใหญ่
- กฎข้อที่ 2 คนเรามักจะไม่ขัดแย้งกับข้อมูลที่เราได้อยู่
- กฎข้อที่ 3 ถ้าคุณรู้สึกสนุกมากเท่าไร การเรียนรู้ก็มีมากขึ้นเท่านั้น
- กฎข้อที่ 4 การเรียนรู้จะยังไม่เกิดขึ้น หากพฤติกรรมไม่ได้เปลี่ยนแปลง

จากหลักการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับ แรงจูงใจในการเรียน สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม มักจะให้การตระหนักรู้ถึงเรื่องราวเฉพาะที่มาจากชีวิตจริง ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมควรจะใช้เรื่องในชีวิตจริงมาเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรม ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะและเฝ้าหาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนในการทำงานและนำทักษะที่ได้เรียนรู้มาใช้งานได้ทันที

### 1.1.5.3 วิธีการสอนผู้ใหญ่ (Teaching Methods)

Jarvis (1983) ได้จำแนกวิธีการสอนผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ วิธีการสอนโดยใช้ครูเป็นศูนย์กลาง วิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง และวิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางรายบุคคล

1. วิธีการสอนโดยใช้ครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-centered Methods) เป็นวิธีการที่มีครูผู้สอนหรือวิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ดำเนินการ จัดเป็นวิธีการสอนที่จะพยายามให้ความรู้ ข้อมูลและข้อเท็จจริงแก่ผู้เรียนหรือผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ โดยอาจมีการใช้ศิลปะในการตั้งคำถามของครูหรือวิทยากร เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสนองตอบในการเรียน อย่างไรก็ตามผู้สอนบางคนหรือในการสอนบางครั้งก็ไม่สามารถใช้เทคนิคในการตั้งคำถามได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าไม่มีเวลา หรือเป็นเพราะว่าผู้เรียนมีจำนวนมากจนไม่สามารถที่จะถามได้อย่างทั่วถึงทุกคน

2. วิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง (Student-centered Methods) เป็นวิธีการสอนที่มีลักษณะที่ผู้เรียนสามารถจะเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างพวกเขาตนเองเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ก็จะเป็นการนำเอาความรู้จากประสบการณ์ของผู้เรียนมาสู่สถานการณ์การเรียนการสอนด้วยเพื่อน (Peer Teaching) แต่ก็มีบางคนกล่าวแย้งว่าวิธีการสอนแบบนี้มีลักษณะคล้ายกับคนตาบอดจูงนำทางคนตาบอดด้วยกัน อย่างไรก็ตาม ความจริงแล้วก็มีหลายสิ่งหลายอย่าง ที่ผู้เรียนเองสามารถจะเป็นแหล่งความรู้ได้อย่างดี ซึ่งกรณีนี้ครูผู้สอนก็จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator)

3. วิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางรายบุคคล (Individual Student-centered Methods) เป็นวิธีการที่มีทั้งส่วนคล้ายและแตกต่างจากแบบที่ 2 ทั้งนี้เป็นวิธีการสอนซึ่งเน้นเฉพาะผู้เรียนแต่ละบุคคลเท่านั้น เพื่อผู้เรียนจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง โดยมีลักษณะที่หลากหลายในวิธีการเรียน จากการเลือกเรียนด้วยตนเอง (Self-selected Learning) หรือการให้ผู้สอนกำหนดกิจกรรมได้

Knowles (1980) ได้สร้าง ทฤษฎี แอนดราโกยี (Andragogy) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้ใหญ่ โดยมีขั้นตอนวิธีสอนผู้ใหญ่ 4 ขั้นตอน คือ

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self - concept) ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ การวางแผนร่วมกัน การนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้

2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ประกอบด้วย ความสำคัญของการนำประสบการณ์มาเป็นเทคนิคในการเรียนการสอน ความสำคัญของการนำประสบการณ์ไปปฏิบัติ และการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์

3. ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) ประกอบด้วย เวลาในการเรียนรู้ และการจัดกลุ่มผู้เรียน

4. แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to Learning) ประกอบด้วย แนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวทางการเรียนรู้ของหลักสูตร และการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้

จากวิธีการสอนผู้ใหญ่ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มีวิธีการสอน 3 ประเภท คือ การใช้ครูเป็นศูนย์กลางในการสอน การใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางในการสอน และการใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางรายบุคคลในการสอน ประกอบด้วย มโนทัศน์และประสบการณ์ของผู้เรียน ความพร้อมที่จะเรียน รวมถึงแนวทางการเรียนรู้

#### 1.1.5.4 หลักการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่

จงกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2542) ได้กล่าวถึงหลักการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่หลายประการ ได้แก่

1. ผู้ใหญ่ไม่ต้องการถูกปฏิบัติเหมือนกับตนเองเป็นเด็ก เพราะผู้ใหญ่สามารถที่จะรับผิดชอบได้ เคารพตนเอง และกำหนดวิถีของตนเอง
2. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่างที่สามารถจะนำเอามาใช้ได้ในการอบรม
3. ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหาหลายๆ หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริง หรือตัวเลขที่มากมาย หรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ใหญ่จะต้องแสวงหาสิ่งที่แท้จริง และคุณค่าในด้านอื่น ๆ ด้วย
4. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่นำวัยนรมย์
5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วกว่า หากได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในการอบรม โดยเฉพาะหากมีการทำจริงปฏิบัติจริง แทนที่จะเป็นการนั่งฟังการบรรยายเพียงอย่างเดียว
6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่จะเรียน
7. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วที่สุด โดยหลักความเกี่ยวพันกัน ซึ่งหมายถึง ทุกข้อเท็จจริง ทุกแนวคิด และความมึนคิดรวบยอดทั้งหลายนั้นจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้หรือมีประสบการณ์มาแล้ว

8. การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบตัวเอง เรียบรู้ด้วยตนเอง จะเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบด้วยตัวเอง ในสัดส่วนเวลาของตนเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้คอยแนะนำ ซึ่งการเรียนโดยวิธีนี้ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดี

9. ผู้ใหญ่แต่ละคนเรียนรู้ได้เร็วหรือช้าในอัตราก้าวกระโดดที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและทางด้านร่างกาย เป็นตัวกำหนดขีดความสามารถทางการเรียนรู้

10. สำหรับผู้ใหญ่แล้ว การเรียนรู้คือกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด ผู้ใหญ่จึงมีความรู้มาก ซึ่งจะมีความหมายว่าบางคนอาจจะมีประสบการณ์มากกว่าวิทยากรหรือผู้สอน หรืออาจจะมีความรู้ในบางเรื่องมากกว่าผู้สอนก็ได้ รวมทั้งอาจมีความรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมอบรมในกลุ่มเดียวกัน

11. ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ขณะที่การใช้ภาษาท่าทาง และสื่อทัศนูปกรณ์ที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน

12. ถึงแม้ว่าผู้ใหญ่จะมีความรู้ลึกทางด้านเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีค่อนข้างมาก แต่ผู้ใหญ่ก็ยังมี ความพอใจและความอบอุ่นใจที่ได้รับการยกย่องเช่นเดียวกับเด็กๆ

13. กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้นั้นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานปัจจุบันได้

14. กระบวนการอบรมให้ผู้ใหญ่ ควรเริ่มต้นจากภาพรวมก่อน ต่อจากนั้นจึงระบุที่ละส่วนที่ละขั้นตอน จากนั้นจึงตามด้วยการแสดงให้เห็นภาพรวมอีกครั้ง

15. นอกจากความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคนจะแตกต่างกันแล้ว ความต้องการที่แท้จริงของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันด้วย ทั้งในเรื่องของทักษะเฉพาะ ความรู้ เทคนิคทัศนคติ และประสบการณ์

16. อัตราการหลงลืมของผู้ใหญ่ อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและในทันทีหลังการอบรมได้

17. ทุกสิ่งทุกอย่างอาจง่ายต่อการเรียนรู้และการยอมรับของผู้ใหญ่ ถ้าหากการกระทำนั้นหรือสิ่งนั้นไม่ขัดกับสิ่งที่ได้เคยเรียนรู้ หรือเคยมีประสบการณ์มา

จากความหมายของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นต้องคำนึงถึงความต้องการ และลักษณะเฉพาะของผู้ใหญ่ เป็นอันดับแรก สำหรับผู้ใหญ่แล้ว หากเห็นว่าเป็น

สิ่งสำคัญที่ตนเองต้องเรียนรู้ก็จะเรียนรู้ได้ดี โดยวิธีการก็จำเป็นต้องตอบสนอง และเหมาะสมทั้งทางด้านรูปแบบกิจกรรม สื่อ สภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุด

## 1.2 แนวคิดการศึกษาตามอัธยาศัย

### 1.2.1 ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยว่า เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ

วิศนี ศิลตระกูล และ อมรา ปฐภิญโญบุรณ (2544) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาตามอัธยาศัยซึ่งสามารถอธิบายได้ 2 มิติ ดังนี้

1. มิติของผู้เรียน ผู้เรียนควบคุมวิธีการเรียนเอง มีวิธีการเรียนที่หลากหลายที่นำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการเรียนรู้และผลของการเรียนรู้ เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ และสร้างเสริมประสบการณ์โดยตรง ผู้เรียนสร้างความหมายตามความเข้าใจและเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. มิติของผู้จัด หรือสภาพการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนควบคุมวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบุคคล จากครอบครัว จากชุมชน จากสังคม จากประสบการณ์ จากการทำงาน และจากการดำรงชีวิตประจำวัน จากสภาพแวดล้อมทั้งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและมีการดำเนินการให้มีขึ้น ไม่ว่าจะโดยมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตอื่นๆ จากปัจจัยเกี่ยวพันต่างๆ จากสถานการณ์ และสื่อต่างๆ

การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) จึงมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (Informal Learning) โดยเกื้อหนุนให้ผู้เรียน กำหนด/เลือกวิธีการเรียนเอง หรือตามวัตถุประสงค์ของสถาบันหรือ แหล่งความรู้ต่างๆ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคคลมีโอกาสแสวงหาและรับความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความ เข้าใจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2544) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า เป็นการจัดสภาพแวดล้อม สถานการณ์ ปัจจัยเกื้อหนุน โดยเฉพาะสื่อ แหล่งความรู้ และบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม



อมรา ปฐภิญโญบุรณ (2545) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งความรู้อื่นๆ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคลซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

ทวีป อภิลิทธิ (2554) ได้สรุปความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย (Information Education) การศึกษาไม่เป็นทางการ การศึกษาตามธรรมชาติ การศึกษาตามปกติวิสัย การศึกษาแบบดั้งเดิม (Traditional Education) หรือ การศึกษาแบบพื้นบ้าน (Indigenous Education) ก็เรียก หมายถึง การศึกษาที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตตามธรรมชาติที่แต่ละบุคคลแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ ค่านิยม และเสริมสร้างประสบการณ์ในชีวิตประจำวันด้วยตนเองตามความจำเป็นและตามความต้องการ ตั้งแต่เกิดจนตาย ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ทุกคน โดยไม่มีการจัดการเรียนรู้ ไม่มีรูปแบบ และไม่มีกำหนดกระบวนการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า ผู้เรียนรู้สามารถวัดและประเมินผลการเรียนได้ด้วยตัวผู้เรียนเอง โดยไม่ต้องมีเครื่องมือวัดและประเมินผลใดๆ เป็นการศึกษารเรียนรู้ที่มีหลากหลายมิติ

วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยศึกษาจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น

Evan (1981) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง ผลของการเรียนรู้อันเกิดจากสถานการณ์ที่ผู้เรียน หรือแหล่งความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง มีเจตจำนงเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ แต่ไม่ใช่ทั้งสองปัจจัยเกิดตรงกัน

La Belle (1982) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลสามารถแสวงหาและรับความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเข้าใจที่กระจำจัดเกี่ยวกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และการแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว

Coombs (1985) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กระบวนการศึกษาตลอดชีวิต ที่ทุกคนได้รับ และสะสมความรู้ ทักษะ เจตคติ และการรู้แจ้งจากประสบการณ์ประจำวัน และการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อม ทั้งที่บ้าน ที่ทำงาน และที่เล่น จากตัวอย่าง และเจตคติของสมาชิกครอบครัวและเพื่อน จากการเดินทาง การอ่าน หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่น หรือโดยการฟังวิทยุ หรือการดูภาพยนตร์ หรือโทรทัศน์ ตามปกติแล้ว การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีการจัด ไม่มีระบบ และบางครั้งไม่ได้ตั้งใจ แต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ไปตลอดชีวิตของแต่ละคนอยู่อย่างมาก แม้แต่ผู้ที่มีการศึกษาในโรงเรียนมาแล้วก็ตาม

อุทุม เษยดีวงศ์ (2551) ได้กล่าวถึง ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย ของ Hideyoshi (1990) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย คือ กระบวนการที่มนุษย์ได้รับการถ่ายทอด และสั่งสมความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด จากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และสิ่งแวดล้อมตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่ไม่มีองค์กร ไม่มีระบบ ไม่มีจุดมุ่งหมาย ไม่ตั้งใจ และเรื่องที่ได้รับการถ่ายทอดก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิถีชีวิตในสังคม ตัวอย่างเช่น การเรียนรู้ในครอบครัว ในที่ทำงาน สถานที่ท่องเที่ยว การเรียนรู้จากแบบอย่างและทัศนคติในครอบครัวหรือเพื่อน การเรียนรู้จากการอ่านหนังสือพิมพ์ หนังสือพิมพ์ และจากการท่องเที่ยว ตลอดจนการเรียนรู้โดยฟังวิทยุ ดูภาพยนตร์และโทรทัศน์ เป็นต้น

จากความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการศึกษาตามอัธยาศัยว่าเป็นการศึกษาไม่เป็นทางการ เป็นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตตามธรรมชาติ ที่แต่ละบุคคลแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ ค่านิยม และเสริมสร้างประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ ซึ่งผู้เรียนควบคุมวิธีการเรียนเอง มีวิธีการเรียนที่หลากหลายที่นำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองตามความจำเป็นและตามความต้องการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคลซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาคุณภาพชีวิต

### 1.2.2 ลักษณะและประเภทการศึกษาตามอัธยาศัย

ทองอยู่ แก้วไทรชะ (2544) กล่าวว่าลักษณะของการศึกษาตามอัธยาศัยมีความโดดเด่นและมีเอกลักษณ์เฉพาะดังนี้

1. การศึกษาตามอัธยาศัยรูปแบบที่ไม่เป็นรูปแบบที่จะอธิบายได้ชัดเจน (Non Form) ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็น เหมือนการศึกษาในระบบที่มีโรงเรียนเป็นตัวแทนระบบ แต่รู้ว่ามีอยู่เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต เป็นที่รู้จักกันว่าเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย หรือการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ หรือการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต

2. การศึกษาตามอัธยาศัยเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมมีหลายสถานการณ์ จึงมีหลายวัตถุประสงค์และไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษาเท่านั้น เช่น สถานสงเคราะห์และคุ้มครองสิทธิผู้บริโภค ที่ให้บริการความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิในการบริโภคและการแก้ปัญหาเรื่องการเงิน หรือชมรมเยาวชนที่ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

3. การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบอื่นๆ อย่างแยกไม่ออกให้ชัดเจนได้ กล่าวคือ บุคคลสามารถใช้การศึกษาตามอัธยาศัยไประหว่างการเรียนในระบบพร้อมๆ กันด้วย แต่ทั้งนี้ต้องมีการจัดระบบการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษามตามอัธยาศัยกับการศึกษารูปแบบอื่นๆ เพื่อป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากขั้นตอนการเลือกนำจุดเด่นของการศึกษาตามอัธยาศัยมาใช้ในบริบทของอีกรูปแบบการศึกษาได้ เช่น การจัดทัศนศึกษา การท่องเที่ยวแบบต่างๆ ซึ่งสามารถเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ด้วย การศึกษาตามอัธยาศัยจึงเป็นการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบและใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการ (Multi Forms) ต่างๆ ได้ไม่จำกัด

4. การศึกษาตามอัธยาศัยไม่จำเป็นต้องมีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน และไม่มีการสอบ ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานที่แน่นอนเรียนที่ไหนก็ได้ ลักษณะการเรียนส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อความรู้และนันทนาการ อีกทั้งยังไม่จำกัดเวลาเรียน

5. การศึกษาตามอัธยาศัยมีเรื่องกำหนดเวลาในการเรียนรู้ที่เป็นตัวแปรและควบคุมได้น้อยมาก เพราะการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการปล่อยอิสระตามอัธยาศัย ดังนั้น การประเมินผลจึงอยู่ที่ผู้เรียนเองเช่นกัน ผู้เรียนอาจไม่รู้ตัวแต่ผลการเรียนสั่งสมได้ จนมีการนำไปใช้จึงจะเกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งอาจไม่ได้ใช้ก็ได้

6. การศึกษาตามอัธยาศัยมีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิต (Life Orientation) เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่สัมผัส หรือมีปฏิริยาต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อ

การดำเนินชีวิตประจำวันในแต่ละวัน รวมทั้งการเลือกรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย ในการดำเนินชีวิต ตั้งแต่การเลี้ยงดูกันในครอบครัว การทำงาน และการสร้างหรือประสบการณ์ต่างๆ ในแต่ละวัน

7. การศึกษาตามอัธยาศัยมีกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะที่ (Specific) อาจเกิดได้ซ้ำแต่อาจไม่เกิดซ้ำที่มีผลเหมือนเดิมทุกประการ

8. การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการอุบัติเหตุขึ้น อาจเป็นจงใจหรือไม่จงใจ ไม่สามารถคาดหมายล่วงหน้าได้ (Accidental and Unpredictable) ไม่สามารถระบุลักษณะบ่งชี้ถึงผลการเรียนที่เหมือนกันได้ทุกส่วนและทุกครั้ง บางครั้งอาจไม่มีผลใดๆ เกิดขึ้น

9. การศึกษาตามอัธยาศัยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ และความหมายจากปัจจัยเอื้อในการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ทั้งนี้มีประเด็นเรื่องการผ่านพ้นลักษณะที่เป็นอัธยาศัย ซึ่งหมายถึงการทำตามอำเภอใจของผู้เรียน ที่จะขัดด้วยกฎระเบียบที่สถาบันบางแห่งจำเป็นต้องมี เช่น กรณีการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับผู้ต้องขังที่ผู้เรียนสามารถเลือกวิธีการเรียนด้วยตนเองภายในกฎระเบียบของสถานพินิจเด็กและเยาวชน

10. การศึกษาตามอัธยาศัยมีลักษณะของการอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรม เป็นการผูกพันแต่เต็มใจที่จะเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ การต่อรอง การสื่อความหมาย และการเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกิจกรรมกัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่เกิดขึ้นง่ายๆ ต้องผ่านการฝึกและมีปัจจัยอื่นช่วย เช่น เพื่อน คนสนิท คนรู้จัก ความคุ้นเคย การยอมรับระหว่างกัน และกันด้วย

11. การศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเรียนได้ตลอดเวลา จึงเกิดได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา และทุกสถานการณ์ ซึ่งการเรียนรู้ อาจเกิดหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้เรียนจะได้สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างไร

12. การศึกษาตามอัธยาศัยเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพราะเป็นการศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการดำเนินชีวิต บุคคลทุกคนจึงสามารถเข้าออกและสัมผัสการศึกษาตามอัธยาศัยได้ตลอดชั่วชีวิต ดังที่มีคำกล่าวว่าการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกระบวนการจากการอุบัติเหตุขึ้นของชีวิตจนสิ้นอายุขัย (Form Womb to Tomb)

อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ได้สรุปว่าการศึกษาตามอัธยาศัยมี 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในสังคม เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ตามแหล่งธรรมชาติการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม โดยไม่มีผู้ใดจัดการเรียนรู้ให้

เกิดขึ้น การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล เช่น การเรียนรู้จากการอ่านหนังสือพิมพ์ จากการพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากการดูภาพยนตร์ เป็นต้น เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลนั้นไม่ได้ตระหนักถึง

2. การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ และสถานศึกษาต่างๆ ที่มีการเตรียมวางแผนการจัดไว้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาทางไกลในรูปแบบต่างๆ รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา รายการวิทยุเพื่อการศึกษา พิพิธภัณฑสถาน หอสมุด นิทรรศการ เป็นต้น โดยบุคคลมีเป้าหมายของการเรียนรู้ที่ชัดเจนในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้นั้นด้วยตนเอง โดยมุ่งเรียนรู้ตามที่บุคคลต้องการด้วยวิธีการเรียนรู้ของตนเอง

จากลักษณะและประเภทของการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในสังคม เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ตามแหล่งธรรมชาติการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม โดยไม่มีผู้ใดจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติของแต่ละบุคคลการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่หลากหลายตามสถานการณ์ จึงมีหลายวัตถุประสงค์และไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษ การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบอื่นๆ อย่างแยกไม่ออกให้ชัดเจนได้ กล่าวคือ บุคคลสามารถใช้การศึกษาตามอัธยาศัยไประหว่างการเรียนในระบบพร้อมๆ กันด้วย แต่ทั้งนี้ต้องมีการจัดระบบการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษตามอัธยาศัยกับการศึกษารูปแบบอื่นๆ เพื่อป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากขั้นตอนการเลือกนำจุดเด่นของการศึกษาตามอัธยาศัยมาใช้ในบริบทของอีกรูปแบบการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัยจึงเป็นการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบและใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการ (Multi Forms) ต่างๆ ได้ไม่จำกัด มีเรื่องกำหนดเวลาในการเรียนรู้ที่เป็นตัวแปรและควบคุมได้น้อยมาก เพราะการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการปล่อยอิสระตามอัธยาศัย ดังนั้น การประเมินผลจึงอยู่ที่ผู้เรียนเองเช่นกัน ผู้เรียนอาจไม่รู้ตัวแต่ผลการเรียนสั่งสมได้ จนมีการนำไปใช้จึงจะเกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งอาจไม่ได้ใช้ก็ได้ สามารถเรียนได้ตลอดเวลา เกิดขึ้นในทุกช่วงวัยต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกระบวนการจากการอุบัติขึ้นของชีวิตจนสิ้นอายุขัย (Form Womb to Tomb)

### 1.2.3 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 23 กล่าวถึงการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5. ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

จากการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง แหล่งการเรียนรู้ที่รวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุน เชื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อดึงดูดหรือจูงใจให้แรงงานพัฒนาฝีมือให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดในอาเซียน

### 1.2.4 องค์ประกอบของการศึกษาตามอัธยาศัย

วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาตามอัธยาศัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและปรัชญา การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสในการเรียนรู้ในวิถีชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความมุ่งหมาย การศึกษาตามอัธยาศัยมีได้หลายเป้าหมายและหลายวัตถุประสงค์ โดยเป้าหมายหลักเพื่อส่งเสริมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและนันทนาการของบุคคลแต่ละคนมากกว่าการเพิ่มพูนความรู้เชิงวิชาการ
3. หลักสูตร การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีหลักสูตร แต่เป็นลักษณะการเรียนรู้ผ่านการจัดกิจกรรม สื่อ และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
4. ผู้เรียน/ผู้รับบริการ ผู้เรียนของการศึกษาตามอัธยาศัย คือ บุคคลทุกคน ซึ่งมีความหลากหลาย ครอบคลุมทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ทุกพื้นที่ โดยไม่มีการจำแนกสถานภาพทางสังคม
5. ผู้สอน ผู้เรียนของการศึกษาตามอัธยาศัย คือ บุคคลทุกคนที่มีศักยภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้
6. ความรู้ การศึกษาตามอัธยาศัยทำให้เกิดความรู้ด้วยการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
7. วิธีการเรียนรู้ การศึกษาตามอัธยาศัยมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีหลายรูปแบบ ไม่มีแบบแผนแน่นอน ไม่มีรูปแบบแน่นอน
8. ระยะเวลา การศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเกิดได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิตของผู้เรียน
9. วุฒิการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีวุฒิปัตร์ แต่บางกิจกรรมอาจมีเกียรติบัตร
10. กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ตามการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นไปตามวิถีชีวิตของผู้เรียน
11. สื่อการเรียนรู้ ลักษณะสื่อการศึกษาตามอัธยาศัยมีความหลากหลายตามที่ต้องการ
12. การประเมินผล การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยตัวผู้เรียนเอง จึงไม่มีการประเมินผลที่ชัดเจน แต่บางกิจกรรมมีการประเมินผลเพื่อให้ผลย้อนกลับต่อผู้รับบริการ

จากองค์ประกอบของการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการศึกษาตามอัธยาศัยแหล่งการเรียนรู้ที่รวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุน เชื้อต่อ

การเรียนรู้ เพื่อดึงดูดหรือจูงใจให้แรงงานพัฒนาฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดในอาเซียน

### 1.3 พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551

วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มีเนื้อหาสาระเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ให้บุคคลได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยให้บุคคลซึ่งได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้วหรือไม่ก็ตามมีสิทธิได้รับการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยได้แล้วแต่กรณี ส่วนเรื่องส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ยึดหลักดังต่อไปนี้

1. การศึกษานอกระบบ ให้ยึดหลักความเสมอภาคในการเข้าถึงและได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั่วถึง เป็นธรรม และมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของประชาชน รวมถึงการกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาและการให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2. การศึกษาตามอัธยาศัย ให้ยึดหลักการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและวิถีชีวิตของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่วนที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา รวมถึงการจัดกรอบหรือแนวทางการเรียนรู้ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อผู้เรียน

การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ ให้ดำเนินการโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคม ที่ใช้ความรู้และภูมิปัญญาเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิตตามแนวทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงภาคีเครือข่ายเกิดแรงจูงใจและความพร้อมในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้เรียนรู้สาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพชีวิตทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์และเทียบโอนผลการเรียนกับการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ โดยให้ความสำคัญแก่ผู้เกี่ยวข้องตามบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถเลือกใช้บริการได้หลากหลายตามความต้องการของตนเอง



2. ผู้จัดการเรียนรู้สำหรับการศึกษานอกระบบ และผู้จัดแหล่งการเรียนรู้สำหรับการศึกษาตามอัธยาศัย มีการดำเนินการที่หลากหลายตามศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยบูรณาการความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมที่พึงงาม

3. ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งเป็นผู้ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและผู้จัดการเรียนรู้มีการดำเนินการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและภาคีเครือข่าย อาจดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องดังต่อไปนี้

1. สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่จำเป็นสำหรับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการช่วยเหลือด้านการเงินเพื่อการจัดการศึกษานอกระบบ

2. การจัดการศึกษา การพัฒนาวิชาการและบุคลากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการยกย่องประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. สิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมให้แก่ผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ

4. การสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนของการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเข้าถึงได้ตามความเหมาะสม

5. ทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อให้บุคคลและชุมชนได้เรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการที่สอดคล้องกับความจำเป็นในสังคมของการศึกษาตามอัธยาศัย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการส่งเสริมและสนับสนุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์ในการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อดำเนินการจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ เช่น แหล่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย ได้รับโอกาสในการจัดสรรทรัพยากรและเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการดำเนินงาน

## ตอนที่ 2 การพัฒนาแรงงานมีฝีมือ

จากกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจเนื่องจากการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ที่เป็นปัจจัย

สำคัญส่งผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานฝีมือของประเทศไทย ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาแรงงานฝีมือของตนเองให้มีศักยภาพและขีดความสามารถทัดเทียมกับนานาประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

การพัฒนาแรงงานฝีมือและการศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน กำลังคนผลิตเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน ขึ้นกับระดับการศึกษาและการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล โดยจำแนกประเภทของแรงงานได้เป็น 5 ระดับ ได้แก่ แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) และผู้ประกอบการอิสระ (Self-employment) ตามลำดับ เป้าหมายของการบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษา คือต้องการผลิตกำลังคนของประเทศไทยให้มีความพร้อม มีมาตรฐานทักษะ/วิชาชีพ มีศักยภาพในการแข่งขันได้ และมีความสามารถในการรองรับการเติบโตของประเทศไทยในอนาคตได้อย่างเพียงพอ (กระทรวงแรงงาน, 2553)

โดยกิจกรรมการพัฒนาแรงงานฝีมือที่อยู่ในรูปแบบของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยคือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งจากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (กระทรวงแรงงาน, 2551) สามารถแบ่งประเภทของการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการจัดให้บุคคลทั่วไปได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น
3. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานดังกล่าวข้างต้น เมื่อแรงงานผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแล้ว จะมีการทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในสาขาอาชีพต่างๆ ที่ได้ประกาศพระราชกฤษฎีกาบัญชี ซึ่งในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้มีสิทธิจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งนอกจากจะทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเองแล้ว ยังมีหน้าที่ส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วย

2. ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนและดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยผู้ทดสอบซึ่งต้องมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ซึ่งมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือแรงงาน ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

2. ทักษะ (Skills) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

3. เจตคติ (Attitude) จะต้องมีสำนึกในการทำงานที่ดีประกอบด้วย จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สำหรับคุณลักษณะของแรงงานมีฝีมือที่อยู่ในเกณฑ์การคัดเลือกของสถานประกอบการนั้น ดนัย เทียนพุด (2537) ได้กล่าวถึง ทักษะ 3 ประการ ที่มีความจำเป็นต่อลูกจ้างแต่ละคนตามแต่ละระดับและตำแหน่ง ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคนได้ คือ

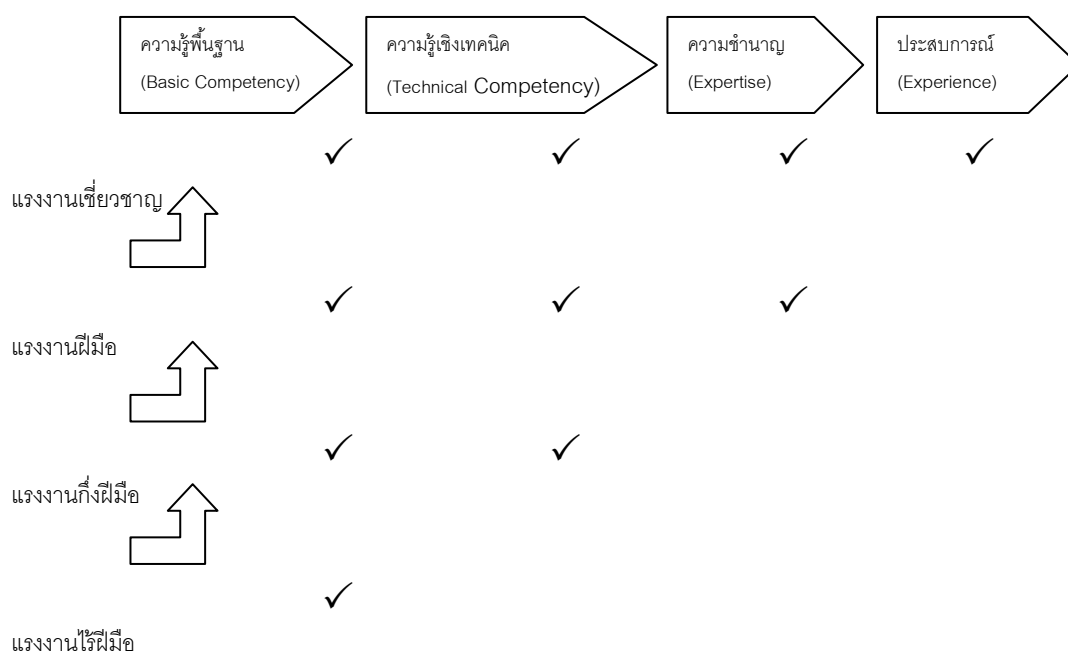
1. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) หรือการใช้เหตุผลและการคิดริเริ่ม คือ การใช้ทักษะความคิด การหาเหตุผล การมีความคิดริเริ่มในการกำหนดภาพอนาคต การวางแผนกลยุทธ์

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) คือ ทักษะในด้านพฤติกรรมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานสัมพันธ์ภาพเพื่อองค์การ

3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) คือ ทักษะในด้านวิชาชีพหรือทักษะในทางการฝีมือเฉพาะอย่าง หรือวิธีการทำงานและการปฏิบัติการ

สำหรับคุณภาพของแรงงานในแต่ละระดับ ทั้งแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และแรงงานเชี่ยวชาญ ล้วนมีระดับความสามารถและคุณภาพแรงงานที่แตกต่างกัน ซึ่งระดับคุณภาพของแรงงานนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการกำหนดโอกาสในการได้งานทำของแรงงาน ความแตกต่างดังกล่าว ได้แก่ ระดับความรู้พื้นฐาน (Basic Competency) ความรู้เชิงเทคนิค

(Technical Competency) ความชำนาญ (Expertise) และประสบการณ์ (Experience) (กระทรวงแรงงาน, 2553) ดังต่อไปนี้



#### ระดับความสามารถของแรงงานในแต่ละระดับ

จากภาพระดับความสามารถของแรงงานในแต่ละระดับ พบว่า การพัฒนาระดับความสามารถและคุณภาพแรงงานจากแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานต้องมีความรู้พื้นฐาน และความรู้เชิงเทคนิค การพัฒนาระดับความสามารถและคุณภาพแรงงานจากแรงงานกึ่งฝีมือ เป็นแรงงานฝีมือ แรงงานต้องมีความรู้พื้นฐาน ความรู้เชิงเทคนิค ความชำนาญ และการพัฒนาระดับความสามารถและคุณภาพแรงงานจากแรงงานฝีมือเป็นแรงงานเชี่ยวชาญ แรงงานต้องมีความรู้พื้นฐาน ความรู้เชิงเทคนิค ความชำนาญ และประสบการณ์ กล่าวคือ คุณภาพของแรงงานในแต่ละประเภทจะมีลักษณะแตกต่างกันตามระดับการศึกษาและทักษะความสามารถ

จากการพัฒนาแรงงานมีฝีมือที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน คุณลักษณะของแรงงาน และคุณภาพของแรงงาน ล้วนมีแนวทางการพัฒนาแรงงานมีฝีมือในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ แรงงานต้องมีคุณสมบัติด้านความรู้พื้นฐาน ความรู้เชิงเทคนิค ทักษะ ความชำนาญ หรือทักษะในการฝีมือเฉพาะอย่าง เจตคติ ทักษะด้าน

ความคิด ทักษะด้านพฤติกรรม ดังนั้น จากการสังเคราะห์เนื้อหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับ คำปรึกษาที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแรงงานมีฝีมือ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เห็นควรว่าการพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เป็น 4 ด้าน คือ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดี ในการทำงาน โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

## 2.1 ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

ความรู้พื้นฐานในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพในงานของตน โดยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

จิตรา วสุวานิช (2528) ได้กล่าวว่า ความรู้ความจำ หมายถึง การจำข้อเท็จจริง เรื่องราว รายละเอียด ที่ปรากฏในตำราหรือสิ่งที่ได้รับการบอกกล่าวได้ระดับความรู้ความเข้าใจ

จำนง พรายแย้มแข (2529) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความรู้ หมายถึงความสามารถในการทรงรักษาไว้ซึ่งทั้งปวงของประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมทั้งสิ่งที่สัมพันธ์กันกับประสบการณ์นั้นๆ ด้วย

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่างๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่และเนื้อหาวิชา และวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้นิยามคำว่า “ความรู้” ว่าเป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ องค์วิชาในแต่ละสาขา

สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเรื่องของเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่นๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

คณะกรรมการกำกับโครงการกำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้มักจะได้จากการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

จากความหมายของความรู้ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้พื้นฐานในการทำงาน หมายถึง ทฤษฎี หลักการ เบื้องต้นขั้นพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ซึ่งความรู้พื้นฐานในการทำงานอาจเหมือนหรือแตกต่างกันตามแต่ละสาขาอาชีพ

## 2.2 ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อเนื่องจากความรู้พื้นฐานในการทำงานของแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพในงานของตนได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น โดยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ทวิบูรณ หอมเย็น (2526) ได้กล่าวถึงทักษะด้านนี้ไว้ว่า หมายถึง ความชำนาญของบุคคลในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตน เกี่ยวกับการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งจำเป็นในหน่วยงาน เช่น กรณีการใช้คอมพิวเตอร์ ผู้เป็นหัวหน้างานเกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ต้องมีความรู้เรื่องต่อไปนี้ได้แก่ ระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์ กระบวนวิธีจัดทำข้อมูล วิธีป้อนข้อมูล การอ่านและแปลผลข้อมูล รวมทั้งวิธีการใช้และบำรุงรักษา ทักษะในเรื่องดังกล่าวจะได้มากก็โดยการศึกษาค้นคว้าจากการฝึกอบรม เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ซึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง และสามารถแนะนำฝึกสอนให้เจ้าหน้าที่ผู้อื่นได้อีกด้วย

กิติมา ปรีดีดิลก (2529) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการทำงานให้ถูกต้องตามวิธีการทักษะด้านนี้มีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้นำที่มีหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้นำที่มีหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามวิธีการ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ได้กล่าวถึงทักษะด้านการปฏิบัติงานและเทคนิควิธี หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะแปลความรู้ที่มีอยู่ออกมาเป็นการกระทำและนำไปสู่ความเชี่ยวชาญ (Technical Skill) โดยที่การทำอะไรๆ ได้อย่างคล่องแคล่วหรือชำนาญอาศัยการฝึกปฏิบัติซ้ำๆ บ่อยๆ จนเกือบเป็นอัตโนมัติ เช่น งานธุรการ การจัดสำนักงาน การพิมพ์ งานสารบรรณ

ความรู้เกี่ยวกับทักษะด้านนี้เมื่อฝึกหัดปฏิบัติซ้ำๆ จนเกิดความชำนาญก็จะเป็นส่วนเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

นภดล เชนะโยธิน (2540) ได้กล่าวถึงทักษะทางด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) ไว้ว่า ทักษะทางด้านนี้เป็นความสามารถในวิธีการ อุปกรณ์ และเทคนิคต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งทักษะนี้จะได้มาจากทั้งประสบการณ์และการศึกษาความต้องการ ทักษะทางด้านนี้จะแตกต่างกันไปตามระดับ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ว่าเป็นความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นทักษะของกลุ่มวิชาชีพ เช่น วิศวกร นักการบัญชี หรือศัลยแพทย์ที่จะมุ่งทักษะด้านเทคนิค โดยอาศัยการศึกษาที่เป็นทางการ ทักษะที่มีรูปแบบอย่างแพร่หลายจะต้องมีการเรียนรู้เฉพาะด้านทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติในสาขาวิชาชีพ ทักษะด้านเทคนิคจะไม่มีกำหนดที่ตายตัว เพราะทักษะเหล่านี้จะเริ่มต้นเรียนรู้ในโรงเรียนหรือที่ทำงานหรืออาจศึกษาจากโปรแกรมการฝึกอบรมที่เป็นทางการได้ งานด้านวิชาชีพหรือเทคนิคเหล่านี้ต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่จะต้องพัฒนาทักษะด้านเทคนิคในการทำงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2544) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของทักษะทางด้านเทคนิค การปฏิบัติงาน คือ ความรู้ในทางด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการทำงาน และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน ทักษะเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้จัดการระดับต้น คือ หัวหน้างาน ระดับแผนก จะต้องใช้ในการบริหารงาน การฝึกอบรมสำหรับพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยในการแก้ปัญหาในการทำงานให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ผู้จัดการระดับต้นจะต้องทำหน้าที่เป็นนักนิเทศให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานที่เป็นผู้บังคับบัญชา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานและทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) โดยประกอบด้วยความรู้ที่เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอนและเทคนิควิธีในการปฏิบัติกิจกรรม ทักษะเหล่านั้นได้จากการศึกษาเล่าเรียนจากสถาบันการศึกษา เช่น งานบัญชี งานการเงิน งานการตลาด งานช่าง งานกฎหมาย เป็นต้น และได้จากการฝึกอบรมตลอดจนประสบการณ์เพิ่มเติมขณะทำงาน โดยความรู้ด้านเทคนิคได้จากการมีความสามารถในการจำรายละเอียดได้ดี และความสามารถเรียนรู้ด้านงานเทคนิคที่เกี่ยวกับ

เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ความสามารถด้านงานเทคนิคเกี่ยวข้องโดยตรงกับควมมีประสิทธิผลและโอกาสก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

จากความรู้เชิงเทคนิคที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านความรู้เชิงเทคนิคเป็นความรู้ในลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดและมาตรฐานในการติดตั้งเครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

### 2.3 ด้านทักษะ/ความชำนาญ ในการทำงาน

ทักษะหรือความชำนาญเป็นสิ่งสำคัญในเชิงการปฏิบัติ การฝึกฝนจากของจริงจนเกิดความชำนาญ หรือมีทักษะที่จะทำหน้าที่ได้อย่างคล่องแคล่วเป็นอัตโนมัติ ซึ่งทักษะ/ความชำนาญมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

คณะกรรมการกำกับโครงการกำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะความสามารถ เฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้วก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำงานเกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทักษะ หมายถึง การกระทำสิ่งนั้นซ้ำๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งของชีวิตและของวิชาชีพ หลายๆ ครั้งจนเกิดความชำนาญ และต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญมาจากความรู้เสมอ ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีภารกิจที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะทักษะเฉพาะงานหรือความชำนาญในงานนั้นจะมีความรู้เป็นฐานเริ่มต้นเท่านั้น แต่ถ้าไม่มีการฝึกฝนหรือทำซ้ำแล้วซ้ำอีก ทักษะหรือความชำนาญก็ไม่เกิดขึ้น

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (กระทรวงแรงงาน, 2555) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทักษะ (Skills) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

दनัย เทียนพุดม (2537) ได้แบ่งระดับความชำนาญหรือทักษะไว้ 3 ขั้นตอน คือ



1. ขั้นที่ทำได้เองภายใต้คำแนะนำ เช่น ทักษะการออกเสียงคำควบกล้ำในภาษาไทย ตอนแรกอ่านไม่ชัดเจนต้องอาศัยคำแนะนำ แนวทางตัวอย่าง พร้อมกำลังใจอย่างต่อเนื่อง
2. ขั้นทำได้อย่างต่อเนื่อง คือ เริ่มมีความชำนาญขึ้นแต่ยังไม่ถึงขั้นมีการตอบสนองอย่างอัตโนมัติ เช่น เมื่อเห็นคำควบกล้ำ อาจนึกถึงหลักเกณฑ์หรือลองพูดเบาๆ ก่อนพูดดังๆ ส่วนมากผลลัพธ์ที่ได้จะมีความถูกต้อง แต่ยังไม่มีการประสานกันดีระหว่างความคิดและอวัยวะส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยการฝึกเพิ่มเติม
3. ขั้นทำได้อย่างอัตโนมัติ ทำได้เร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพสูง มีทักษะอย่างสมบูรณ์ เช่น เห็นคำควบกล้ำในบทความก็อ่านออกเสียงได้ถูกต้องทันทีเมื่อมองเห็น และนำไปพูดในชีวิตประจำวันก็ถูกต้องชัดเจน

จากความหมายของทักษะ/ความชำนาญที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เป็นความสามารถพิเศษของบุคคลแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนและประสบการณ์ จนสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนได้

## 2.4 ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดี ในการทำงาน

ทัศนคติของแรงงานมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาแรงงานมีฝีมือเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เนื่องจากทัศนคติของแรงงานมีความสัมพันธ์กับสภาพสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาสังคมส่วนใหญ่เป็นปัญหาทางด้านจริยธรรม ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาบริโภคนิยม ปัญหาอบายมุข ปัญหาการขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ และปัญหาการไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยในการดำเนินชีวิต และการมีพฤติกรรมปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดวัฒนธรรม กฏ ระเบียบ และข้อปฏิบัติของสถานประกอบกิจการได้ ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาแรงงานมีฝีมือเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ ผู้ประกอบการต้องให้ความสนใจกับการปลูกฝังทัศนคติที่ดี อันจะส่งผลไปยังพฤติกรรมในการทำงานของแรงงานในสถานประกอบกิจการของตน โดยการนำจริยธรรมมากำหนดให้เป็นพฤติกรรมที่ประพฤติปฏิบัติ แล้วจัดเป็นกิจกรรมให้แรงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการปรับพฤติกรรมด้านจริยธรรมดังกล่าวมีความสำคัญทั้งต่อตัวแรงงานและสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.4.1 ทัศนคติ

#### 2.4.1.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการทำงานของแรงงานในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เชียรศรี วิวิธสิริ (2527) ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความเห็นต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว มุ่งเฉพาะในด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่ต่อสิ่งต่างๆ หรือทัศนคติ คือ สภาพจิตใจหรือความรู้สึก หรือความเห็นที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด พฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกหรือทางลบ เช่น ความศรัทธา ความนิยมไม่นิยม ความหวังดีไม่หวังดี เป็นต้น หรืออาจจะแสดงออกไป การกระทำอันเกิดจากทัศนคติที่มีอยู่นั้น

สงวนศรี วิรัชชัย (2527) ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาพความคิดความเข้าใจ และความรู้สึกเชิงประเมินที่บุคคลมีต่อเรื่องต่างๆ วัตถุ สถานการณ์ ความคิด ผู้คน ฯลฯ ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ ในลักษณะเฉพาะตัว ตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่

ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์ (2527) ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง การที่บุคคลคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง หรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในทำนองว่าดีหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่ ทัศนคติเป็นอารมณ์ หรือความรู้สึกที่บุคคลทุกคนมี แต่ในระดับที่แตกต่างกันทัศนคติจะผลักดันให้บุคคลตอบสนองต่อวัตถุหรือสถานการณ์ต่างๆ ไปในทางที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

กระทรวงแรงงาน (2555) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติของแรงงาน คือ ความรู้สึกของแรงงานในการประเมินว่าชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งในการทำงาน ซึ่งทัศนคติของแรงงานจะเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนดหรือผลักดันแรงงานในแต่ละบุคคลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติที่แรงงานแต่ละบุคคลนั้นมีอยู่ ทัศนคติของแรงงานนั้นมีทั้งที่เป็นบวกและเป็นลบ ซึ่งจะมีผลต่อผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก เพราะทัศนคตินั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการกระทำต่างๆ ของแรงงาน ถ้าแรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อสถานประกอบกิจการหรืองานที่ทำ พฤติกรรมของแรงงานจะเกิดเป็นความพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้น อดทนในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานสร้างสรรค์แต่สิ่งที่ดีให้กับสถานประกอบกิจการ และจะพยายามแสดงศักยภาพในตัวเองออกมาให้มากที่สุด แต่ในทางกลับกันถ้าแรงงานเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสถานประกอบกิจการ

หรือต่องานที่ทำแล้ว ก็อาจแสดงพฤติกรรมที่เป็นความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้แรงงานขาดความรับผิดชอบ ไม่ตั้งใจทำงาน หรืออาจทำงานเพียงให้ผ่านไปวันวันหนึ่งเท่านั้น โดยไม่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานและไม่มีเจตจำนงที่จะทำให้งานนั้นๆ สัมฤทธิ์ผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความตั้งใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด มักจะเกิดขึ้นเมื่อรับรู้ หรือประเมินผลต่อความคิด และปฏิกิริยาในใจ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นพฤติกรรมภายนอกที่อาจสังเกตได้ หรือพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่ความโน้มเอียงที่

Hilgard (1962) ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แนวความคิดหรือสถานการณ์ใดในทางเข้าหาหรือหนีออกห่าง และเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในครั้งต่อไป ในทางที่เอนเอียงไปในลักษณะอย่างเดิมเพื่อพบกับสิ่งนั้นอีก

Fishbien (1967) ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความโน้มเอียงซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ที่จะแสดงตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการสนับสนุนหรือไม่สนับสนุน ทัศนคติเกิดขึ้นก่อนพฤติกรรมและเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมบุคคล

Kendler (1974) ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ เป็นความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมรอบตัวหรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุน หรือต่อต้านแนวคิด สถาบัน บุคคล หรือสถานการณ์บางอย่าง

จากความหมายของทัศนคติที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติที่ดีในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ และมีแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ทัศนคติเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนดหรือผลักดันแรงงานในแต่ละบุคคลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติที่แรงงานแต่ละบุคคลนั้นมีอยู่

#### 2.1.1.2 ลักษณะและองค์ประกอบของทัศนคติ

ทิตยา สุวรรณชฎ (2520) กล่าวว่า ลักษณะของทัศนคติที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1. ทักษะคิดจะเกิดขึ้นก่อนที่จะมีพฤติกรรมตอบโต้ (Predisposition to Respond) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ หรือจะเรียกว่าสภาวะพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมจริง
2. ทักษะคิดจะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (Persistence Overtime) และอาจเปลี่ยนแปลงได้
3. ทักษะคิดเป็นตัวแปรหนึ่ง นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด ไม่ว่าจะป็นในรูปของการแสดงออกโดยวาจา หรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจน การที่ต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
4. ทักษะคิดมีคุณสมบัติของแรงจูงใจในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินผลหรือเลือก สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งหมายความว่าไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

เชียร์ศรี วิวิศศิริ (2527) กล่าวว่า ทักษะคิดมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ เกี่ยวข้องกันตามลำดับคือ

1. การรับรู้ จากสิ่งภายนอกและการคิดพิจารณาภายใน
2. การเกิดอารมณ์ ทำให้เกิดการประเมินค่านิยมในใจโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
3. พฤติกรรม ที่เป็นผลของการรับรู้และการเกิดอารมณ์

สงวนศรี วิรัชชัย (2527) ได้กล่าวว่า ลักษณะและองค์ประกอบของทักษะคิดที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้ ความคิด และความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับผู้คน วัตถุ สถานการณ์ ความคิด และสิ่งต่างๆ ที่เป็นความหมายของทักษะคิด
2. ความรู้สึก หรืออารมณ์ (Affective component) คือ ความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อปฏิกิริยาต่อผู้คน เหตุการณ์ ความคิด หรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นเป้าหมายของทักษะคิด ความรู้สึกนี้จะป็นความรู้สึกเชิงประเมิน
3. แนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ รูปแบบของพฤติกรรมที่เราคิดแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทักษะคิด ลักษณะพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมาหรือแนวโน้มของพฤติกรรมนี้จะสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

กระทรวงแรงงาน (2555) กล่าวว่า การที่แรงงานแต่ละบุคคลมีทักษะคิดในการทำงานที่แตกต่างกันไป ย่อมมีส่วนประกอบสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความเข้าใจ ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ หรือข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่แรงงานแต่ละคนนั้นมีอยู่ ซึ่งความชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดมาจากความเข้าใจที่แรงงานแต่ละคนมีอยู่
2. ความรู้สึก ซึ่งเป็นส่วนของอารมณ์ความรู้สึกซึ่งเป็นทัศนคติส่วนบุคคลของแรงงานแต่ละคน
3. พฤติกรรม ซึ่งเป็นส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติหรือความรู้สึกที่แรงงานแต่ละคนมีอยู่

จากลักษณะและองค์ประกอบของทัศนคติที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติมีลักษณะและองค์ประกอบเป็น ความรู้สึก ความคิด ความเข้าใจ ความรู้ หรือข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่แรงงานแต่ละคนนั้นมีอยู่ ซึ่งความชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดมาจากความเข้าใจที่แรงงานแต่ละคนมีอยู่ รูปแบบของพฤติกรรมที่แรงงานคิดแสดงออกซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติหรือความรู้สึกที่แรงงานแต่ละคนมีอยู่

## 2.4.2 พฤติกรรมในการทำงาน

### 2.4.2.1 ความหมายของพฤติกรรม

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2526) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง ปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม ซึ่งแบ่งออกเป็นพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก

1. พฤติกรรมภายใน หมายถึง กิจกรรมหรือปฏิกริยาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล รวมทั้งความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยม
2. พฤติกรรมภายนอก หมายถึง ปฏิกริยาหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ทั้งด้วยการพูด การกระทำ กริยาท่าทางของบุคคล

วไลพร ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม (2528) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของมนุษย์ในทัศนะของพุทธศาสนา ซึ่งในพุทธศาสนากล่าวถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับงานนั้นมีความผูกพันกันอย่างมั่นคงมาก เพราะมนุษย์มีชีวิตอยู่ได้เพราะงาน งานคือชีวิต ชีวิตคืองานนั่นเอง และในการทำงานนั้นบุคคลจะต้องมีความเกี่ยวข้องกันกับบุคคลอื่น จึงต้องมีการให้อภัยกัน ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม โดยธรรมชาติแล้วคนเราไม่ชอบทำงานแต่ถูกบังคับให้ทำงาน โดยธรรมชาติ หรือกล่าวได้ว่าเป็นกฎธรรมชาติบังคับให้คนต้องอยากทำงานด้วยเหตุผลอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ต้องกิน อาหารเป็นวัตถุดิบเปลี่ยน ดังนั้นมนุษย์จึงต้องแสวงหาหรือสร้างให้มีขึ้นถ้าไม่มีอดตาย มนุษย์มีเจตจำนงในการมีชีวิตอยู่จึงต้องแสวงหาหรือสร้างให้มีขึ้นถ้าไม่มีอดตาย มนุษย์มีเจตจำนงในการมีชีวิตอยู่จึงต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะไม่ยอมอดตายง่าย ๆ
2. มนุษย์ต้องเคลื่อนไหว การเคลื่อนไหวอยู่บ่อยๆ และสม่ำเสมอ ทำให้อวัยวะต่างๆ ทำงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพและมีอายุยืนยาว ซึ่งนับว่าเป็นเจตจำนงอีกประการหนึ่งของมนุษย์ที่ต้องการรักษาอายุให้ยืนนาน จึงต้องดิ้นรนและแสวงหาวิธีการรักษาชีวิตคนให้ยืนนานที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. มนุษย์ต้องมีการพัฒนาตนเอง คือ ต้องการพัฒนาตัวเองให้ขึ้นสู่ในระดับที่สูงขึ้น เครื่องมือในการพัฒนาตนก็คืองาน ชีวิตคนเราจะรุ่งโรจน์หรือล้มเหลวก็อยู่ที่งานที่ทำ

มานิต มานิตเจริญ (2539) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ในพจนานุกรมไทย ฉบับปรับปรุงใหม่ว่า พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กิริยาอาการ ความคิดและความรู้สึกที่แสดงออกต่อสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติตัว

Bloom (1956) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่าสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมด้านพุทธิปัญญา (Cognitive Domain) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การจำ ข้อเท็จจริงต่างๆ การพัฒนาสติปัญญา ซึ่งมีขั้นตอนของความสามารถ 6 ขั้น คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน
2. พฤติกรรมด้านทัศนคติ ค่านิยม ความรู้สึก ความชอบ (Affective Domain) หมายถึง ความในใจ ความรู้สึก ทำที่ ความชอบไม่ชอบ การให้คุณค่า การปรับปรุง ค่านิยม เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งมีขั้นตอน 5 ขั้น คือ การให้ความสนใจ การตอบสนอง การให้ค่า การจัดกลุ่ม และการแสดงลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ

Hilgard (1962) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิตที่สังเกตได้โดยบุคคลอื่นหรือเครื่องมือของผู้ทำการทดลอง

จากความหมายของพฤติกรรมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง กิริยาอาการ ความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็น ด้วยการพูด การกระทำ กิริยาท่าทาง ซึ่งการปฏิบัติตัวในการทำงานนั้นบุคคลจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น จึงต้องมีการให้อภัยกัน ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ

ผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และบุคคลต้องมีการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาตัวเองให้ขึ้นสู่ในระดับที่สูงขึ้น เครื่องมือในการพัฒนาตนก็คืองาน

#### 2.4.2.2 แนวคิดการปรับพฤติกรรม

กระทรวงแรงงาน (2555) กล่าวถึง แนวคิดการปรับพฤติกรรมในการทำงานของแรงงาน เป็นการประยุกต์หลักการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแรงงาน โดยการสร้างและรักษาพฤติกรรมที่พึงปรารถนาด้วยการจัดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นได้รับแรงเสริม และการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาด้วยการจัดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้กระทำพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับแรงเสริม หรือถูกลงโทษ ซึ่งผู้ทำหน้าที่ในการปรับพฤติกรรมจะต้องให้แรงงานเข้าใจ ความหมาย ลักษณะ และผลของพฤติกรรมแต่ละประการ ด้วยการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่ผสมผสานกัน โดยสรุปได้ 9 พฤติกรรมดังนี้

1. พฤติกรรมความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกถึงความซื่อตรงและจริงจัง ตรงไปตรงมา ไม่คิดคดทรยศหรือไม่คดโกง และไม่หลอกลวงผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่คิดที่จะเอาของคนอื่นที่ไม่ใช่ของตน ไม่ฉกฉวยโอกาสที่ผู้อื่นได้กระทำไว้ รักษาความลับที่ให้คำมั่นสัญญากับผู้อื่น ดูแลและรักษาทรัพย์สินและประโยชน์ของสถานประกอบการ และไม่นำทรัพย์สินของสถานประกอบการมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งลักษณะของผู้มีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ คือ ตรงต่อเวลา มีความซื่อตรง ไม่พูดปด ไม่มีความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ไม่ฉกฉวยโอกาสที่ผู้อื่นได้กระทำในสิ่งที่ดี และรักษาความลับที่ให้คำมั่นสัญญากับผู้อื่นอย่างเคร่งครัด

ในการเสริมสร้างพฤติกรรมความซื่อสัตย์ให้แก่แรงงานนั้น ต้องอาศัยกระบวนการในการกระตุ้นให้แรงงานเกิดความเข้าใจ ความเชื่อ และความศรัทธา คือ การให้แรงงานได้พบเห็นตัวอย่างที่ดีของผู้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์อย่างสม่ำเสมอ จนเกิดความ เคยชิน และตัวอย่างที่ไม่ดี การยกย่องสรรเสริญให้ขวัญและกำลังใจกับแรงงานที่มีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ผู้ประกอบการให้คำแนะนำตักเตือน เมื่อแรงงานประพฤติไม่ถูกต้องแรงงานจะได้ปรับตน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือจัดสัมมนาเพื่อให้แรงงานเรียนรู้และปรับพฤติกรรมได้ด้วยตนเอง และมอบหมายการทำงานเป็นทีม

2. พฤติกรรมความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ เอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีความพยายาม

ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ปฏิบัติตามระเบียบและสนอของนโยบายของสถานประกอบกิจการ และไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งลักษณะของผู้มีพฤติกรรมความรับผิดชอบ คือ มีความเพียรพยายาม ตรงต่อเวลา ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยอมรับผลการกระทำ ทำงานสนอของนโยบายของสถานประกอบกิจการ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สถานประกอบกิจการกำหนดไว้

ในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อให้แก่แรงงานนั้น ต้องอาศัยกระบวนการในการฝึกตั้งเป้าหมายในการทำงาน การปรับปรุงแผนงานในการทำงาน สั่งสมประสบการณ์จากงานทุกงาน การจัดลำดับความสำคัญ และการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

3. พฤติกรรมการมีระเบียบวินัย หมายถึง การแสดงออกถึงการมีวินัยแห่งตน มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น รู้ถึงสิทธิของตนเอง และเคารพสิทธิของผู้อื่น เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติตนอยู่ในเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานที่ทำงานและสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง ตั้งแต่หน่วยที่เล็กที่สุดของสังคม คือ ครอบครัว ไปจนถึงขนาดใหญ่ได้แก่ประเทศชาติ ซึ่งลักษณะของผู้มีพฤติกรรมการมีระเบียบวินัย คือ มีความเคารพ เชื่อฟัง ยอมรับ และปฏิบัติตาม มีวินัยตนเอง มีความเป็นผู้นำ มีการปฏิบัติตนอยู่ในกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และระเบียบแบบแผนของสังคม และรักษาชื่อเสียง

ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการมีระเบียบวินัย ควรใช้แนวทางในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระบวนการในการส่งเสริมให้แรงงานทุกคนเรียนรู้และเข้าใจระเบียบวินัยของสถานประกอบกิจการของตน สร้างจิตสำนึกในหน้าที่ให้กับแรงงานปฏิบัติตามแบบอย่าง สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมีระเบียบวินัย และการแจ้งให้แรงงานปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและละเว้นในข้อห้ามอย่างเคร่งครัด

4. พฤติกรรมความขยันและอดทน หมายถึง การแสดงออกถึงความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เอาใจใส่ในการทำงานและพยายามทำงานนั้นให้ดีที่สุด แม้ว่าจะประสบอุปสรรคใดๆ ก็ไม่ย่อท้อ ยังคงที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไปด้วยความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งลักษณะของผู้มีพฤติกรรมความขยันและอดทน คือ มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการทำงาน ไม่อยู่เฉย มีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ทำงานโดยไม่ยึดติดกับเวลา สถานที่ ชนิดของงาน โดยสุจริต ถูกกฎหมาย สังคมยอมรับ และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม



ในการเสริมสร้างพฤติกรรมความขยันและอดทนให้แก่แรงงานนั้น ต้องอาศัยกระบวนการปลูกฝังความเพียรให้เกิดขึ้นในตนเอง ต้องฝึกฝนตนให้ทำทันที ต้องยึดหลัก อธิปไตย 4 ในการทำงาน ต้องฝึกสมาธิในการทำงาน ต้องเป็นบุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิต ต้องฝึกความคิดในการทำงานอย่างเป็นกระบวนการหรือเป็นระบบ และต้องฝึกควบคุมตนเอง

5. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในการทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจกันภายในทีมงาน เพื่อให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือความสำเร็จของงานที่ตั้งไว้ ซึ่งลักษณะของผู้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ มีมนุษยสัมพันธ์ ยึดถือความถูกต้องในกิจกรรมที่ทำ มีความไว้วางใจ เชื่อใจกัน มีความจริงใจมองปัญหาหรือความขัดแย้งเป็นเรื่องกามองต่างมุม และเคารพในสิทธิเสรีภาพของสมาชิกทุกคนในทีม

ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ต้องอาศัยกระบวนการสร้างความไว้วางใจกัน การพูดจากันแบบเปิดเผยด้วยความคุ้นเคยและจริงใจ การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน และการติดตามการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ

6. พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ ความคิดที่ถ่องแท้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและมีความสามารถในการสอบสวน ค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างละเอียดกว้างขวาง เปิดรับประสบการณ์ต่างๆ อย่างไม่หลีกเลี่ยง ชอบแสดงออกมามากกว่าที่จะเก็บกดไว้ และมีความตั้งใจจริง มีการรับรู้เร็วและง่าย และมีแรงจูงใจสูง ซึ่งลักษณะของผู้มีพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสนใจในปัญหา ยอมรับความเปลี่ยนแปลง มีความสนใจกว้างขวางทันต่อเหตุการณ์รอบด้าน ชอบคิดหาทางแก้ปัญหาได้หลายๆ ทาง มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และยอมรับและเชื่อในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมว่ามีผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์

ในการเสริมสร้างพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ให้แก่แรงงานนั้น ต้องอาศัยกระบวนการฝึกคิดเชิงบวก (Positive Thinking) การฝึกคิดย้อนศร (Backward Thinking) การฝึกคิดในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ (Impossible Thinking) การฝึกคิดบนหลักของความเป็นจริง (Thinking Based Principle) การฝึกคิดข้ามกล่องความรู้ (Lateral Thinking) และการฝึกคิดแบบแตกหน่อทางความคิด (Germination Thinking)

7. พฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความกระตือรือร้นสนใจ ศึกษา ค้นคว้า ติดตาม รวบรวมข่าว เหตุการณ์ ความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ พุดคุย ชักถาม แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นเมื่อมีโอกาส เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ตนเอง สามารถนำความรู้ที่ได้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งลักษณะของผู้มีพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ คือ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รักการอ่าน พุดคุย ชักถาม แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง สนใจติดตามข่าว มีความสนใจและตั้งใจใฝ่กอบรวม

แนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ให้แก่แรงงานนั้น ต้องอาศัย กระบวนการปรับพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมเครื่องมือสำหรับแสวงหาความรู้ สร้างแรงจูงใจให้เป็นผู้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ และสร้างช่องทางเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว

8. พฤติกรรมความประหยัด หมายถึง การแสดงออกถึงการใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรทั้งของตนเองและสถานประกอบกิจการที่มีอยู่ให้น้อยที่สุด โดยได้ผลประโยชน์จากการใช้นั้นมากที่สุด โดยได้ผลประโยชน์จากการใช้นั้นมากที่สุด ซึ่งลักษณะของผู้มีพฤติกรรมความประหยัด คือ มีการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย รู้จักฐานะตน มีความตระหนักในเรื่องความประหยัดทั้งส่วนตนและส่วนรวม รู้วิธีควบคุม ดูแล รักษา และใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรทั้งส่วนตนและส่วนรวมให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า มีการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า และมีความละเอียดรอบคอบทำงานด้วยความตั้งใจ

แนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมความประหยัดให้แก่แรงงานนั้น คือ การประหยัดทรัพย์สิน การประหยัดเวลา การประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ และการประหยัดสิ่งของเครื่องใช้

9. พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกถึงจิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน ความปลอดภัยเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ความปลอดภัยเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งลักษณะของผู้มีพฤติกรรมความปลอดภัย คือ เห็นคุณค่าในเรื่องความปลอดภัยที่จะส่งผลต่อตนเองและผู้อื่น มีความเอาใจใส่ในเรื่องความปลอดภัย มีความรับผิดชอบตั้งใจทำงาน และมีความรู้เกี่ยวกับสภาพอันตราย วิธีการทำงานที่ปลอดภัย และการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม

ในการเสริมสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยให้แก่แรงงานนั้น ต้องอาศัยกระบวนการต่อไปนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการ คือ สร้างความตระหนัก สร้างการยอมรับ ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ และการรับไว้สำหรับนิสัยใหม่

จากแนวความคิดการปรับพฤติกรรมการทำงานของแรงงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า การปรับพฤติกรรมในการทำงานและสร้างเสริมนิสัยให้แรงงานมีศักยภาพเป็นที่ต้องการของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องอาศัยกระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ผสมผสานเข้าด้วยกัน เป็นพฤติกรรมเสนอแนะ 9 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมความซื่อสัตย์ พฤติกรรมความรับผิดชอบ พฤติกรรมการมีระเบียบวินัย พฤติกรรมความขยันและอดทน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมความใฝ่เรียนรู้ พฤติกรรมความประหยัด และพฤติกรรมความปลอดภัย

ดังนั้น จากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน และมีแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

### ตอนที่ 3 ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

#### 3.1 ความเป็นมาของประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เกิดจากสมาคมแห่งประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of Southeast Asian Nations - ASEAN) หรือ "อาเซียน" โดยอาเซียนเดิม ได้ถือกำเนิดจากการประกาศ "ปฏิญญากรุงเทพฯ" (Bangkok Declaration) มีประเทศสมาชิกเมื่อเริ่มก่อตั้งรวม 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย ไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ เมื่อปี พ.ศ.2510 เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหาร ช่วงก่อตั้งอาเซียนได้ผ่านการพัฒนาหลายด้าน มีการประกาศปฏิญญาอีกหลายฉบับ เพื่อขยายความร่วมมือให้ใกล้ชิดและหลากหลาย ในหลายเรื่องได้แก่ปฏิญญาว่าด้วยเขตแห่งสันติภาพและความเป็นกลาง (Declaration on the Zone of Peace, Freedom and Neutrality) ในปี พ.ศ.2514 ปฏิญญาสมานฉันท์อาเซียน (Declaration of ASEAN Concord) ซึ่งมีการตกลงก่อตั้งสำนักเลขาธิการอาเซียนขึ้นที่ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย สนธิสัญญาไมตรีและความร่วมมือในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia) หรือ TAC ซึ่งกำหนดหลักการในการดำเนิน

ความสัมพันธ์ในภูมิภาคของอาเซียนช่วงหลังสงครามเย็นสิ้นสุดลง อาเซียนได้ขยายวงสัมพันธ์ออกไปสู่ประเทศโดยรอบที่เคยอยู่ในค่ายคอมมิวนิสต์มาก่อน และเพิ่มสมาชิกขึ้นเป็น 10 ประเทศ โดยเวียดนามได้เข้าเป็นสมาชิกเมื่อปี พ.ศ.2538 ประเทศสาธารณรัฐประชาชนลาว และพม่า ในปี พ.ศ.2540 และ กัมพูชาได้เป็นสมาชิกรายที่ 10 ซึ่งเป็นรายสุดท้ายที่เข้าร่วมในอาเซียน เมื่อปี พ.ศ.2542

เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ.2540 ผู้นำอาเซียนได้รับรองเอกสาร "วิสัยทัศน์อาเซียน 2020" กำหนดเป้าหมายหลัก 4 ประการ เพื่อมุ่งพัฒนาอาเซียนไปสู่ประชาคมอาเซียนให้เป็นผลสำเร็จ ภายในปี พ.ศ.2563 (ค.ศ. 2020) ซึ่งจะประกอบด้วยเสาประชาคมหลักรวม 3 เสา ได้แก่ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ ประชาคมสังคม-วัฒนธรรมอาเซียน รวมทั้งจัดโครงสร้างองค์กรของอาเซียน รองรับภารกิจและพันธกิจ รวมทั้งแปลงสภาพอาเซียนจากองค์กรที่มีการรวมตัวหรือร่วมมือกันแบบหลวมๆ เพื่อสร้างและพัฒนาไปสู่สภาพการเป็น "นิติบุคคล" ซึ่งเป็นที่มาของการนำหลักการนี้ไปร่างเป็นกฎบัตรอาเซียน ซึ่งทำหน้าที่เป็นธรรมนูญการบริหารปกครองกลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศซึ่งผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียวกัน ดังปรากฏตามสโลแกนที่ว่า "สิบชาติ หนึ่งอาเซียน" จุดเริ่มต้นที่เป็นรูปธรรมได้สร้างความเป็นประชาคมอาเซียนเกิดขึ้นภายหลังจากการประชุมอาเซียนซัมมิท ครั้งที่ 14 โดยการประกาศใช้ "กฎบัตรอาเซียน" (ASEAN Charter) จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่และสำคัญ คือเป็นการปรับองค์รในการทำงานแบบการรวมกลุ่มที่มีกฎเป็นฐานที่สำคัญ (Rule-Based) สมาชิกทั้ง 10 ประเทศจะต้องปฏิบัติตามพันธะข้อตกลง มีการกำหนดกลไกระงับข้อพิพาท"พร้อมกับสร้างอาเซียนให้มีสถานะเป็น นิติบุคคล มีการปรับให้เป็นองค์กรที่มี ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำให้เกิดประสิทธิภาพของการรวมกลุ่มมากขึ้น ทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจ

ประชาคมอาเซียนประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลัก โดยแต่ละด้านมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

1. ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community – ASC) มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่อย่างสันติสุข โดยการแก้ไขปัญหาในภูมิภาคโดยสันติวิธีและยึดมั่นในหลักความมั่นคงรอบด้าน ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

1.1 ใช้ข้อตกลงและกลไกของอาเซียนที่มีอยู่แล้วในการเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทภายในภูมิภาค รวมทั้งการเผชิญหน้ากับภัยคุกคามรูปแบบใหม่

1.2 ริเริ่มกลไกใหม่ๆ ในการเสริมสร้างความมั่นคงและกำหนดรูปแบบใหม่สำหรับความร่วมมือด้านนี้

### 1.3 ส่งเสริมความร่วมมือทางทะเล

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ โดย

2.1 มุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในปี พ.ศ. 2558

2.2 ทำให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (Single Market and Production Base) โดยจะริเริ่มกลไกและมาตรการใหม่ๆ ในการปฏิบัติตามข้อริเริ่มทางเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว

2.3 ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาและช่วยให้ประเทศเหล่านี้เข้าร่วมกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน

2.4 ส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค ตลาดการเงิน และตลาดทุน การประกันภัยและภาษีอากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม พัฒนาร่วมมือด้านกฎหมาย การเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community – ASCC) มีจุดมุ่งหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของอาเซียน โดยมีแผนปฏิบัติการประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งครอบคลุมความร่วมมือในหลายสาขา

จากความเป็นมาของประชาคมอาเซียน สามารถสรุปได้ว่า มีประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เกิดจากสมาคมแห่งประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหาร ประกอบด้วย 3 เสาหลักที่สำคัญ ได้แก่ ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

### 3.2 ความสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย

เสาหลักสำคัญที่เป็นสาเหตุที่อาเซียนจำเป็นต้องเร่งรัดการรวมกลุ่มภายในหรือเร่งจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์และแนวโน้มการทำข้อตกลงการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคต่างๆ มากขึ้นทำให้อาเซียนต้องเร่งแสดงบทบาทการรวมกลุ่มด้วยความมั่นคงมากขึ้นกว่าแต่ก่อนและปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระแสการแข่งขันทางการค้าและการแข่งขันเพื่อดึงดูดการลงทุนโดยตรงที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นและมีแนวโน้มจะถ่ายโอนไปสู่ประเทศเศรษฐกิจใหม่ เช่น จีน อินเดีย และรัสเซียมากขึ้น การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนในตลาดโลก เนื่องจากส่งเสริมให้เกิดการเปิดเสรีการค้าเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตระหว่างประเทศสมาชิกที่ลึกซึ้งและกว้างขวางมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการค้าสินค้า การค้าบริการ การลงทุนและแรงงานรวมถึงความร่วมมือในด้านการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนเพื่อลดอุปสรรคทางการค้าการลงทุนให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานการครองชีพและความกินดีอยู่ดีของประชาชนภายในประเทศและลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้น้อยลง

โดยเฉพาะในด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) เนื่องจากความต้องการกำลังคนเป็นอุปสงค์ การเตรียมความพร้อมของกำลังคนเพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงเริ่มจากการวิเคราะห์พันธกิจของการรวมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อประเมินผลกระทบที่คาดว่าจะมีต่อความต้องการกำลังแรงงานใน 9 สาขาเร่งรัด ตามแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งระบุเป้าหมายหนึ่งในการรวมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคือ การสร้างอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว “Single Market and Production Base” เพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุนและแรงงานฝีมืออย่างสะดวกและเสรีมากขึ้นนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2554) คือ

1. การเคลื่อนย้ายของสินค้าอย่างเสรี
2. การเคลื่อนย้ายของบริการอย่างเสรี
3. การเคลื่อนย้ายของการลงทุนอย่างเสรี
4. การเคลื่อนย้ายของเงินทุนอย่างสะดวกมากขึ้น
5. การเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมืออย่างเสรี

การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมืออย่างเสรี มุ่งเน้นการแสวงหาความร่วมมือในการสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือและอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่อาเซียนร่วมกันกำหนดให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น การสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือและการอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานในอาเซียน เพราะเป็นการสร้างโอกาสให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือระหว่างกันในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนมากขึ้น ภายใต้หลักการของเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area: AFTA) ซึ่งพบว่า การบริหารจัดการและสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเพื่อการขายสินค้า การบริการ และการลงทุน จะต้องสอดคล้องกับกฎระเบียบของประเทศที่รับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ดังนั้น ในทางปฏิบัติอาเซียนจำเป็นต้องอำนวยความสะดวกในด้านการขออนุญาตเข้าประเทศ และใบอนุญาตการจ้างงานให้กับแรงงานฝีมือที่มีความประสงค์จะทำงานและลงทุนข้ามประเทศ ในด้านการอำนวยความสะดวกเพื่อการเคลื่อนย้ายการบริการอย่างเสรีในปี พ.ศ.2558 อาเซียนมุ่งที่จะสร้างมาตรฐานการให้บริการระหว่างประเทศร่วมกัน โดยกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันไว้ว่า

1. ยกกระดับความร่วมมือระหว่างเครือข่ายสถาบันการศึกษาในกลุ่มประเทศสมาชิก (ASEAN University Network: AUN) เพื่อเพิ่มการเข้าถึงของนักศึกษาและบุคลากรภายในภูมิภาค
2. พัฒนาขีดความสามารถและคุณสมบัติสำหรับงานต่างๆ รวมทั้งสำหรับผู้ฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานด้วย โดยให้ความสำคัญกับภาคบริการเป็นอันดับแรก เริ่มต้นที่ปี พ.ศ.2552 และภาคอุตสาหกรรมอื่นในปี พ.ศ.2553-2558
3. สร้างความเข้มแข็งให้กับศักยภาพในการวิจัยของประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาทักษะ ตำแหน่งงานหรือการจ้างงาน และการพัฒนาตลาดแรงงาน

จากที่กล่าวข้างต้นจึงสามารถสรุปประเด็นสำคัญของการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area: AFTA) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดังนี้

1. ภายในปี พ.ศ.2558 อาเซียนมีเป้าหมายในการรวมตัวเป็น “Single Market and Production Base” ส่งผลให้แรงงานของประเทศสมาชิกสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียน
2. แรงงานไทยที่มีขีดความสามารถหรือศักยภาพสามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์ในภูมิภาคอาเซียน จากเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA)

3. แรงงานจากต่างชาติที่มีขีดความสามารถหรือศักยภาพ ก็สามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จาก AFTA ได้เช่นกัน คือ

3.1 แรงงานฝีมือ (Skilled) จากต่างชาติที่มีขีดความสามารถสูงกว่า แต่ราคาถูกกว่าหรือเท่ากัน

3.2 การจำแนกแรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือที่ครอบคลุมใน AFTA

3.3 การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีในปี ค.ศ.2015 จะส่งผลกระทบต่ออัตราการจ้างงานในประเทศ ดังนั้น กระทรวงแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ต้องมีมาตรการที่ชัดเจนในการฝึกฝีมือแรงงาน เช่น ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติหรือแข่งขันได้ ฝึกเตรียมคนเข้าทำงานให้ได้มาตรฐาน

3.4 อุตสาหกรรมในแต่ละประเภทมีความสามารถในการแข่งขันแตกต่างกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในการวิเคราะห์กำหนดความต้องการแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนเร่งเตรียมแรงงานไทยให้พร้อมก่อนปี พ.ศ. 2558

3.5 การเปิดเสรีทางการค้าในภูมิภาคอาเซียน “Single Market and Production Base” อาจส่งผลให้เกิดการแข่งขันด้านแรงงานมีสูงขึ้น และเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคทั้งแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ

3.6 ภูมิภาคอาเซียนยังคงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานกึ่งฝีมือ (Labor Migration) ในปริมาณที่สูงอย่างต่อเนื่อง

### 3.3 ความเป็นพลเมืองอาเซียน

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2555) จากการรวมตัวของประชาคมอาเซียน (ASEAN COMMUNITY) ที่จะทำให้ทุกประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีโอกาส ได้แสวงหาจุดร่วมระหว่างกันในทุกด้านเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของภูมิภาค และหากกล่าวเฉพาะด้านสังคม จุดร่วมที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งทุกประเทศในอาเซียนจะต้องเตรียมความพร้อมและสร้างสรรค์พัฒนาพลเมืองของตนคือ คุณลักษณะของพลเมืองอาเซียน เพราะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นได้ ในบทนี้จึงมีเนื้อหาที่มุ่งส่งเสริมการสร้างคุณลักษณะของพลเมืองอาเซียนสำหรับผู้เรียนเป็นสาระสำคัญ



### 3.3.1 ความหมายของพลเมืองอาเซียน

แพรภัทร ยอดแก้ว (2555) ได้กล่าวไว้ว่า พลเมือง (Citizen) หมายถึง พลั้งหรือกำลังคนของประเทศซึ่งอยู่ในฐานะเป็นเจ้าของประเทศหรืออาจเรียกว่า “ชาวเมือง” หรือ “ชาวประเทศ” นั้นเอง ต่างจากชาวต่างด้าวเข้าเมืองซึ่งเข้ามาอยู่ในประเทศเพียงชั่วคราว เมื่อกล่าวถึงพลเมืองของประเทศใด ย่อมหมายถึงบุคคลทั้งหลายที่มีสัญชาติของประเทศนั้นๆ ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ เช่น เมื่อกล่าวถึงพลเมืองของประเทศไทยย่อมหมายถึงคนทั้งหลายที่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายไทย พลเมืองของแต่ละประเทศย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายของประเทศนั้น บุคคลต่างสัญชาติที่เข้าไปอยู่อาศัยซึ่งเรียกว่าคนต่างด้าว ไม่มีสิทธิเท่าเทียมกับพลเมืองและมีหน้าที่แตกต่างออกไป เช่น อาจมีหน้าที่เสียภาษี หรือค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายของแต่ละประเทศบัญญัติไว้ สิทธิและหน้าที่เป็นสิ่งคู่กัน เมื่อมีสิทธิก็ต้องมีหน้าที่ พลเมืองของทุกประเทศมีทั้งสิทธิและหน้าที่ แต่จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกฎหมายของประเทศนั้นๆ ดังนั้น ความเป็นพลเมืองอาเซียน (ASEAN Citizenship) จึงหมายถึง ชาวประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ซึ่งอยู่ภายใต้กฎกติกาของประชาคมอาเซียน มีสิทธิและหน้าที่ตามกรอบกติกาของประชาคมอาเซียนนั้นเอง

### 3.3.2 ความสำคัญของการสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียน

แพรภัทร ยอดแก้ว (2555) ได้กล่าวถึง การสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียนว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะความเป็นหนึ่งเดียวของอาเซียนจะเกิดขึ้นไม่ได้หากชาวประเทศอาเซียนขาดความตระหนักร่วมกันในการเป็นหนึ่งเดียวทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและความมั่นคงและด้านสังคมและวัฒนธรรม ประชาคมอาเซียนทั้งสามเสาหลักมีความสำคัญต่อแบบแผนการสร้างความร่วมมือกันระหว่างประเทศ หากเป็นในอดีตเรื่องทำนองนี้อาจจะเป็นเรื่องในความรับผิดชอบของรัฐบาล ประชาชนไม่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่ในเมื่ออาเซียนเกิดการรวมตัวกันและมีวัตถุประสงค์ตามกฎหมายบัตรอาเซียนที่ประกาศให้มีผลบังคับใช้ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 กฎบัตรนั้นจึงเป็นคุณวิญญูธรรมนุญร่วมของอาเซียนที่รัฐสมาชิกทั้งหลายต้องยึดถือและปฏิบัติตาม

เมื่อเป็นดังนี้แล้วทุกเรื่องที่เกิด ทุกอย่างที่ทำ จะมีผลกระทบต่อประชาชนพลเมืองไทยและพลเมืองอีก 9 ประเทศของอาเซียนโดยตรง ทั้งการเมืองและความมั่นคง ทั้งการเศรษฐกิจและทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรม เพราะหากมีอะไรที่กำหนดแล้วว่าจะทำ ก็ต้องทำเหมือนกันทั้งหมด มีผลกระทบเท่ากันในทุกประเทศที่เป็นสมาชิกอาเซียน หากลงนามสร้างสันติภาพร่วมกัน พลเมืองทั้งหลายก็ต้องช่วยกันสร้างสันติภาพระหว่างกัน หากตกลงว่าจะเปิดพรมแดนไปมาหาสู่หรือค้าขายกันอย่างเสรี ไม่มีอุปสรรคทั้งด้านภาษีและกระบวนการด้านศุลกากร อาเซียนบอกว่าให้

สะดวกรวดเร็วก็ต้องทำให้ได้สะดวกรวดเร็วเสมอเหมือนเท่าเทียมกันทั้งหมด เมื่ออาเซียนตกลงให้เปิดเขตการค้าเสรีก็ต้องเปิดเสรีพร้อมกันทั้งหมด หากอาเซียนตกลงว่าจะต้องจรรโลงรักษาความแตกต่างหลากหลายทางภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมในอาเซียนให้เป็นอัตลักษณ์เฉพาะของอาเซียนร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุกชาติทุกกลุ่มวัฒนธรรมในท้องถิ่นต่างๆ ของอาเซียนก็จะต้องมีจิตสำนึกร่วมอัตลักษณ์เดียวกันให้ได้

จากความสำคัญของการสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียนดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียนมีความสำคัญ เพราะประชาชนของทุกประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องมีแนวทางในการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทาง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการพัฒนาที่เป็นหนึ่งเดียวกัน และร่วมมีจิตสำนึกภายใต้อัตลักษณ์เดียวกัน

### 3.3.3 แนวทางการสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียน

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2555) ได้กล่าวว่า การสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียน เป็นเรื่องในทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมกันทำ เพราะภาคส่วนต่างๆ ในสังคมล้วนได้รับผลจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แนวทางการสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียนมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบเชิงความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) จะต้องสร้างความรู้สึกที่ดีในการเป็นพลเมืองอาเซียน ลดความรู้สึกชิงชัง ชัดแย้ง และความเคียดแค้นกับเรื่องราวในอดีตต่างๆ ระหว่างกัน แต่ส่งเสริมความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในการเป็นพลเมืองอาเซียนซึ่งจะต้องร่วมกันสร้างสรรค์ภูมิภาคนี้ด้วยกัน

2. องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive Component) จะต้องส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญและความจำเป็น รวมทั้งคุณค่าในการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนในฐานะพลเมืองอาเซียนให้แก่ชาวอาเซียนโดยทั่วกัน

3. องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavioral Component) จะต้องมีการสร้างแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองอาเซียนร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การแสดงออกถึงความเอื้ออาทรกัน การแสดงออกถึงการยอมรับความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม และการเคารพซึ่งกันและกัน เป็นต้น

### 3.3.4 การสร้างกระบวนการในการสร้างเสริมความเป็นพลเมืองอาเซียน

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2555) ได้กล่าวว่า การสร้างกระบวนการในการสร้างเสริมความเป็นพลเมืองอาเซียนจะต้องอาศัยกระบวนการต่างๆ ที่สอดคล้องกับ 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน ดังนี้

1. กระบวนการทางเศรษฐกิจ ที่สนับสนุนส่งเสริมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในขณะเดียวกันก็สร้างสรรค์คุณลักษณะความเป็นพลเมืองอาเซียนในด้านเศรษฐกิจเพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายด้านเศรษฐกิจด้วย เช่น ความเชี่ยวชาญทางด้านอาชีพและความตระหนักรู้ในการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นต้น

2. กระบวนการทางการเมืองและความมั่นคง ที่สนับสนุนส่งเสริมประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (APSC) โดยมุ่งสร้างสรรค์คุณลักษณะความเป็นพลเมืองอาเซียนในด้านนี้ของประชาชนในแต่ละประเทศ เช่น รักความสงบ แก้ปัญหาด้วยสันติวิธี เคารพกฎกติการะหว่างกัน และรักษาสภาพแวดล้อม เป็นต้น

3. กระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรม ที่สนับสนุนส่งเสริมประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) ซึ่งจะต้องมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองอาเซียนที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคม ความเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสังคม ความมีน้ำใจเอื้ออาทร และความสามัคคี เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการสร้างเสริมทัศนคติและกระบวนการต่างๆ นั้น จำเป็นต้องอาศัยการดำเนินงานทั้งโดยองค์กรหรือหน่วยงานที่มีบทบาทหลักและกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งอาจจำแนกเป็นภาคส่วนทางสังคม ดังนี้

1. ภาครัฐ โดยรัฐบาล กระทรวง กรมและหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนการสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียน

2. ภาคเอกชน โดยองค์กร บริษัทและห้างร้านต่างๆ จะต้องมีความเห็นแนวทางและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรของตนมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นพลเมืองอาเซียนและเป็นพลังขับเคลื่อนหน้าที่นี้ร่วมกับภาครัฐและภาคประชาชน

3. ภาคประชาชน โดยสถาบันครอบครัว กลุ่มชาวบ้าน องค์กรชุมชน ท้องถิ่นต่างๆ จะต้องมีกระบวนการการสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเป็นพลเมืองอาเซียนไว้ในกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนความเป็นพลเมืองอาเซียนด้วย

พลเมืองอาเซียนอาจมีความหลากหลายในทางสังคม ความเชื่อและวิถีชีวิต แต่ด้วยแนวโน้มอนาคตที่ต้องอยู่ภายใต้กติกาเดียวกันในฐานะเป็นพลเมืองของภูมิภาคนั้น จำเป็นต้องร่วมกันแสวงหาจุดร่วมและสร้างสรรค์ให้เป็นคุณลักษณะประจำของพลเมืองอาเซียนซึ่งจะต้องส่งเสริมและพัฒนาาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างแท้จริง

### 3.3.5 คุณลักษณะของพลเมืองอาเซียน

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2555) ได้เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างคุณลักษณะของพลเมืองอาเซียน จึงได้จำแนกคุณลักษณะของพลเมืองอาเซียนไว้ 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองอาเซียน กล่าวคือ พลเมืองอาเซียนควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน เรื่องจุดกำเนิดอาเซียน กฎบัตรอาเซียน สัญลักษณ์อาเซียน ประชาคมอาเซียน และความสัมพันธ์กับภายนอกอาเซียน

2. มีทักษะในการสื่อสาร กล่าวคือ มีความพร้อมด้านภาษาในการสื่อสารทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลางของอาเซียน และภาษาของประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนด้วยตนเอง

3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ กล่าวคือ มีความรู้ในผลิตภัณฑ์หรือในกระบวนการดำเนินงานใดๆ ที่อาศัยเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ การติดต่อสื่อสาร การบริหาร และการดำเนินงาน รวมทั้งเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้

4. มีความภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองอาเซียน กล่าวคือ มีความตระหนักรู้ว่าการเป็นพลเมืองอาเซียนมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เพราะมีความมุ่งมั่นที่จะรวมพลังกันสร้างความเข้มแข็งในภูมิภาคอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานความเอื้ออาทรระหว่างกัน ความรู้สึกเช่นนี้ ย่อมมีแนวโน้มไปสู่พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ต่อองค์การหรือในฐานะเป็นพลเมืองอาเซียนอย่างแน่นอน

### 4. นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานฝีมือ

การพัฒนากำลังคนของประเทศ เป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพและขีดความสามารถของประเทศในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความสามารถทางการแข่งขันในภาคการผลิต การบริการ และอุตสาหกรรม อันเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของประเทศ อย่างไรก็ตาม การพัฒนากำลังคนของประเทศมีความซับซ้อนทั้งในมิติของอุปสงค์ด้านแรงงาน (Demand) และอุปทานด้านแรงงาน (Supply) และเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทั้งด้านการศึกษา และการจ้างงาน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคท้องถิ่น และภาคแรงงาน เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนากำลังคนของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นต้องแบ่งขอบเขตภารกิจให้มีความชัดเจนระหว่างภาคด้านการศึกษา (Education) และการจ้างงาน (Employment) โดยมีหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้ง

จำเป็นต้องมีแนวทางการสร้างความร่วมมือหรือบูรณาการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในมิติอุตสาหกรรมและมิติพื้นที่อย่างเป็นระบบด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2553)

ภาครัฐไทยได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของอาเซียนเนื่องจากเห็นว่าการรวมตัวอย่างแน่นแฟ้นของอาเซียนจะช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของอาเซียนรวมทั้งไทยในการดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรวมทั้งช่วยสร้างอำนาจในการต่อรองในกรอบการเจรจาระดับภูมิภาคและพหุภาคีและจากพื้นฐานที่แข็งแกร่งนี้จะทำให้การเชื่อมโยงกับประเทศอื่นๆ ของไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย รัฐบาลจึงมีโครงการสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือทางธุรกิจในอาเซียนหรือ ASEAN Hub โดยมีกระทรวงพาณิชย์เป็นหน่วยงานรับผิดชอบซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีต่ออาเซียนไว้ 4 ด้าน (กฤตญาภัค อุณเสวี, 2554) คือ

1. การเป็นพันธมิตรและหุ้นส่วน คือต้องทำให้อาเซียนเป็นทั้งพันธมิตรและหุ้นส่วนเพื่อให้ประเทศไทยเป็น Gateway ของอาเซียนทั้งการค้าและการลงทุน โดยการใช้เวทีทวิภาคีที่มีอยู่และความร่วมมือในกรอบอนุภูมิภาคต่างๆ เช่น ACMECS GMS และ IMT-GT เป็นตัวช่วยผลักดันและต้องเปลี่ยนแนวคิดการมองอาเซียนจากคู่แข่งมาเป็นหุ้นส่วน โดยการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นทั้งแก่คนไทยและผู้ประกอบการไทย โดยการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศเพื่อนบ้านการเข้าไปลงทุนผลิตสินค้าเกษตรที่ขาดแคลนและการชักจูงประเทศที่สามเข้าร่วมในการพัฒนา เป็นต้น

2. การเป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญเนื่องจากประเทศในอาเซียนมีความหลากหลายและความพร้อมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันมีทั้งกลุ่มที่มีความชำนาญในด้านเทคโนโลยีกลุ่มที่เป็นฐานการผลิตและกลุ่มที่มีทรัพยากรและแรงงานสำหรับการผลิต ดังนั้น ไทยจึงจำเป็นต้องพิจารณาเลือกใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ของแต่ละประเทศให้เหมาะสม

3. การเป็นฐานการผลิตให้อุตสาหกรรมไทย ผู้ผลิตที่จะได้ประโยชน์จาก AEC คือ ผู้ผลิตที่มีความสามารถในการผลิตโดยใช้ฐานการผลิตข้ามประเทศในภูมิภาคอาเซียน ดังนั้นผู้ประกอบการไทยอาจจำเป็นต้องพิจารณาเรื่องการย้ายฐานการผลิตของบางอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานและแรงงานกึ่งฝีมือ เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สิ่งทอ เฟอร์นิเจอร์แปรรูป ผลิตภัณฑ์ไม้ หรือการร่วมลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน

4. การตลาดที่มีประชากรเกือบ 600 ล้านคน ซึ่งไทยจะต้องรักษาตลาดเดิมนี้นี้ไว้ให้มั่นคงและพยายามขยายออกไปให้กว้างขวางมากขึ้น

แนวทางของรัฐบาลในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานของไทยให้มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันได้ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะเกิดขึ้นใน พ.ศ.2558 ดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานให้ศักยภาพเทียบได้ในระดับสากล ซึ่งมีอยู่ 2 ส่วนที่สำคัญคือ

1.1 การจัดระบบโครงสร้างการศึกษาทั้งในระดับมหาวิทยาลัยระดับอาชีวศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถผลิตบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสาขาอาชีพ

1.2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม เพื่อให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน ซึ่งเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2545 และกระทรวงแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีถือว่าเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ในสถานการณ์ปัจจุบันจะต้องเป็นบทบาททั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่จะต้องผนึกกำลังระดมความร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการกระทำดังกล่าว การศึกษาและการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจะเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่กำลังแรงงาน เรื่องนี้มีความสำคัญมากและมีรายละเอียดที่เข้ามาเกี่ยวข้องมาก เป็นเรื่องใหญ่เรื่องหนึ่งของประเทศไทยในปัจจุบัน

2. การใช้แรงงานให้ได้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิชาชีพที่เรียนมา เช่น การส่งเสริมและความเข้าใจต่อการศึกษาในสายอาชีวะ ที่ปัจจุบันมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยภาครัฐอาจต้องทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างค่านิยมที่ดีต่อการศึกษาในสายอาชีวะและสายวิชาชีพ ซึ่งในแผนพัฒนารองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเป็นกำลังแรงงานที่มีความสำคัญของตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศ

3. การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนควรให้มีความทันสมัยและเหมาะสม เพื่อที่จะผลิตบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่ไม่เพียงแค่เปลี่ยนมาใช้พลังงานทางเลือก แต่ในบางประเทศเริ่มมีความคิดที่จะพัฒนารถยนต์ไฟฟ้าออกสู่ตลาดในระยะข้างหน้า เป็นต้น

4. สนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงานเฉพาะ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับ ปวช. หรือผู้ที่ไม่มีการศึกษาสามารถที่จะมีวุฒิทางการศึกษา เพื่อที่จะสร้างฐานกำลังแรงงานในประเทศให้แข็งแกร่งสำหรับในระยะปานกลางถึงระยะยาว เพื่อที่จะรักษาแรงงานที่มีฝีมือไว้กับองค์กรได้

5. การสร้างบรรยากาศที่ดีทางด้านแรงงานให้เกิดขึ้นในประเทศไทย เนื่องจากปัจจัยหนึ่งที่ผู้ประกอบการจะตัดสินใจลงทุนหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ลงทุนต่างชาติ เขาจะพิจารณาเรื่องแรงงานเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรก เพราะฉะนั้น

6. สำหรับประเด็นสุดท้าย คือ การใช้ประโยชน์จากแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งเพื่อตัวแรงงานเองและสังคม สำหรับในเรื่องนี้รัฐบาลจะต้องเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้เกิดผลดังกล่าว โดยรัฐบาลต้องมีแผนงานเพื่อการพัฒนาสุขภาพ พัฒนาการศึกษา และพัฒนาฝีมือแรงงานของกำลังแรงงาน โดยการจัดวางวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านคุณภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ดังนั้น ในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การเป็นประชาเศรษฐกิจอาเซียนจึงมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานดังต่อไปนี้

#### 4.1 นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการนั้นเป็นอีกหนึ่งกระทรวงหลักในการพัฒนาแรงงานของประเทศ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มีการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ด้วยยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการภายในปี พ.ศ. 2555-2558 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยรณรงค์ให้ประชากรทุกคนอ่านออกเขียนได้ ลดอัตราการไม่รู้หนังสือ เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนทางไกล การศึกษานอกระบบ การเรียนจากศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Community learning Centres - CLCs)

นอกจากนี้ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานอาเซียน (ASEAN Curriculum) สำหรับช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.6) ช่วงชั้นที่ 2 (ม.1-ม.3) และ ช่วงชั้นที่ 3 (ม.4-ม.6) ซึ่งมีกรอบการเรียนรู้ 5 ประเด็นหลัก คือ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน (Knowing ASEAN) การเล็งเห็นคุณค่าของอัตลักษณ์และความหลากหลาย (Valuing Identity and Diversity) การเชื่อมโยงโลกและท้องถิ่น (Connecting Global and Local) การส่งเสริมความเสมอภาคและความยุติธรรม (Promoting Equity and Justice) การทำงานร่วมกันเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน (Working Together for a Sustainable Future) โดยกำหนดใน 7 สาขาวิชา ได้แก่ ประวัติศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ภาษาและวรรณกรรม จริยศึกษา ศิลปะ พลศึกษา และเทคโนโลยี

ด้านการศึกษา รวมถึงเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับการศึกษา เพื่อรองรับการถ่ายโอนหน่วยการเรียนรู้

2. การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมการสอนภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาราชการของอาเซียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้แก่แก่นักเรียน นักศึกษาบุคลากรทางการศึกษา และประชาชน การพัฒนาครู ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม โดยเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับอาชีวศึกษา เพื่อรองรับการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมภายในประเทศ พัฒนารอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเป็นกลไกและเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสร้างความเป็นหุ้นส่วนในการจัดการศึกษาระหว่างสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน และสถาบันเฉพาะทาง

4. การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยส่งเสริมการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน อิเล็กทรอนิกส์ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในสาระวิชาและระดับชั้นต่างๆ ทั้งในรูปแบบ on-line และ/หรือ off-line กำหนดสมรรถนะผู้เรียนในด้าน ICT ในแต่ละระดับการศึกษา พัฒนาระดับสถาบันการศึกษาให้มีความสามารถเฉพาะทางด้าน ICT เพื่อผลิตบุคลากรด้าน ICT ให้มีทักษะ ความเชี่ยวชาญสูง สร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานในการเข้าฝึกอบรม และสอบมาตรฐานวิชาชีพด้าน ICT ที่มีข้อกำหนดไว้ในระดับสากล พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

5. การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์ โดยส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ นักวิทยาศาสตร์ และบุคลากรทางด้านวิชาชีพทางด้านการวิจัยที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้งสร้างเครือข่ายการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา

จากนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการภายในปี พ.ศ. 2555-2558 เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์



#### 4.1.1 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555) ได้กำหนดกรอบการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาในอาเซียน และระหว่างประเทศอาเซียน กับประเทศคู่เจรจาอื่นๆ ของอาเซียน โดยแผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ.2554-2558) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 4.1.1.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกลไกที่มีศักยภาพในการเตรียมคน เพื่อร่วมนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2558 จึงได้กำหนดพันธกิจในการเสริมสร้างให้เกิดความตระหนักเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนของประเทศไทยให้เกิดกับประชาชน จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อันนำไปสู่การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของประชาชน สร้างภาคีเครือข่ายทั้งในและระหว่างประเทศ โดยเชื่อมโยงการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อรองรับความต้องการด้านการศึกษา และการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของประชาชน ระหว่างประเทศสมาชิกในกลุ่มประชาคมอาเซียน และพัฒนาระบบการบริหารจัดการการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้สามารถรองรับนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อประชาคมอาเซียนของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 4.1.1.2 ประเด็นยุทธศาสตร์

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

1. การเสริมสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับอาเซียน โดยมีมาตรการ/แนวทาง พัฒนาหลักสูตรและสื่อด้านอาเซียนศึกษา เผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย พัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ด้านอาเซียนศึกษา จัดการเรียนการสอนเรื่องอาเซียนศึกษา และจัดทำฐานข้อมูลอาเซียนที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมสร้างโอกาสในการได้รับการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และการเพิ่มคุณภาพการศึกษาดูตลอดชีวิต โดยมีมาตรการ/แนวทาง พัฒนาหลักสูตรสื่อ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย จัดการศึกษาดูตลอดชีวิตในรูปแบบที่หลากหลายให้ครอบคลุมและเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ของประชาชนกลุ่มเป้าหมายบน

หลักความเสมอภาค/ความเป็นธรรม ส่งเสริมกิจกรรมการรู้หนังสือโดยมีสาระการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีศักยภาพ เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในประชาคมอาเซียน ส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพและพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ ที่ยอมรับกันของกลุ่มประเทศอาเซียน ส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินการศึกษาตลอดชีวิตตามมาตรฐานประชาคมอาเซียน เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน พัฒนาสาระการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. การจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้เป็นสากลเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดน โดยมีมาตรการ/แนวทาง ส่งเสริมการเปิดเสรีทางการศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน พัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพและเป็นสากล เพื่อตอบสนองสภาพเศรษฐกิจและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อรองรับผู้เรียนประชาคมอาเซียน พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบสู่มาตรฐานการศึกษาอาเซียน และพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายให้มีทักษะที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน เป็นต้น

4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีมาตรการ/แนวทาง สรรหาและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการทำงานกับประชาคมอาเซียน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงาน (ASEAN Unit) ที่เป็นกลไกขับเคลื่อนงานอาเซียน ทั้งในส่วนกลาง ภูมิภาค และต่างประเทศ พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อการบริหารจัดการและงานวิชาการ พัฒนาระบบนิเทศติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงานอาเซียน ส่งเสริมการพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายในประชาคมอาเซียน โดยมีบันทึกข้อตกลงร่วมกัน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้เพียงพอ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

#### 4.1.1.3 เป้าประสงค์

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีเป้าหมายคือ ประชาชนไทย โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนมีความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 มีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาและวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน รวมทั้งมีความรู้ความสามารถและทักษะในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในสังคมที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย เพื่อมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งของประชาคมอาเซียน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับประเทศอื่นได้อย่างมีความสุข

#### 4.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อนันท์ งามสะอาด (2555) กล่าวว่า เพื่อเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้มียุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเตรียมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

##### 4.1.2.1 วิสัยทัศน์พันธกิจ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะวิชาชีพก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2558

##### 4.1.2.2 พันธกิจ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีพันธกิจ ประกอบด้วย การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในทุกกระดับ ด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษานานาชาติในระดับอาเซียนและภูมิภาค จัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีสมรรถนะตรงตามสาขาวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการและเป็นไปตามมาตรฐานของประชาคมอาเซียน และส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านศาสนา ศิลปะ และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในอาเซียน

#### 4.1.2.3 เป้าประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีเป้าหมายคือ ประกอบด้วย

1. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาต่างประเทศทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีหลักสูตรที่เป็นสากลและเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ในอาเซียน

2. สถานศึกษาจัดประชุม สัมมนา วิชาการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการจัดการอาชีวศึกษาระหว่างครูและผู้บริหารและศึกษาดูงานในอาเซียนและภูมิภาคต่างๆ
3. สถานศึกษามีการจัดหาคู่มือ ตำรา และหนังสืออ่านนอกเวลา ที่เป็นภาษาอังกฤษ ทั้งวิชาชีพ และวิชาสามัญสัมพันธ์ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ
4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และเครือข่ายระหว่างนักเรียนนักศึกษาที่เป็นตัวแทนจากประเทศต่างๆ ทั้งระดับสถานศึกษาและระดับนานาชาติ
5. สถานศึกษามีการพัฒนาด้านการวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในกลุ่มสถาบันอาชีวศึกษาอาเซียน
6. สถานศึกษามีการจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเสมอภาคทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับของกลุ่มประเทศในอาเซียน
7. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการสร้างแรงจูงใจให้กับสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียนนักศึกษาได้มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความพยายามในการพัฒนาตนเองในทุกมิติ

#### 4.1.2.4 กลยุทธ์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1. สถานศึกษาทุกแห่งเร่งรัดการสอนภาษาอังกฤษ ที่เป็นภาษากลางของอาเซียน และกำหนดให้มีการประเมินผลความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดให้นักศึกษาในสาขาการท่องเที่ยว การโรงแรม เรียนภาษาอื่นเพิ่มอีก 1 ภาษา และดำเนินการตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ทุกคนในสถานศึกษาสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษสัปดาห์ละ 1 วัน
2. พัฒนาสื่อการสอน ตำราที่เป็นภาษาอังกฤษ เช่น สาขาวิชาการโรงแรม สาขาวิชาปิโตรเคมี และสาขาวิชาเครื่องมือวัด ได้ร่วมมือกับสถานประกอบการจัดการตำราภาษาอังกฤษใช้ในการสอน
3. สถานศึกษาที่มีความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อยู่แล้ว ขยายความร่วมมือไปยังประเทศอื่นๆ ให้ครบทั้ง 10 ประเทศ
4. สร้างความตระหนักให้กับนักศึกษาและผู้บริหารเพื่อให้เข้าใจการเป็นประชาคมอาเซียน

5. เปิดสอน “English Program” ในปีการศึกษา 2555 โดยคัดเลือกสถานศึกษาเปิดสอนประเภทวิชาละ 1 สาขา

#### 4.1.2.5 แนวทางการบริหารจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพสู่ประชาคมอาเซียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพสู่ประชาคมอาเซียนไว้ดังนี้

1. เนื่องจากสังคมมีความคาดหวังอยากให้อาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมกำลังคนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้เตรียมการให้สถานศึกษาในอาชีวศึกษาได้แก่ ประเภทวิทยาลัยทั่วไป เน้นการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาอังกฤษเข้มข้นขึ้น ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสัปดาห์ละ 1 วัน จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระดับช่าง ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อในการสั่งงาน-รับงานตามสาขาอาชีพได้ สามารถใช้ศัพท์เทคนิคแต่ละสาขาได้ ประเภทวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษแบบเข้มข้นทั้งใช้ภาษาอาเซียน เช่น ภาษามาลาเลย์ ภาษาม้ง ภาษากะมพูชา ฯลฯ รวมทั้งภาษาที่มีการใช้อย่างแพร่หลายเช่น ภาษาจีน ภาษาเกาหลี เป็นต้น รวมทั้งภาษาที่ร่วมกับสถานศึกษาต่างประเทศ

2. เตรียมมาตรฐานฝีมือช่างอาเซียน

3. เตรียมสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น สิ่งตีพิมพ์ E-Learning, Social Media

4. คัดเลือกนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในกลุ่ม”อาชีวะอินเตอร์” ซึ่งเรียนเป็นบางสาขา เช่น สาขาวิชาปิโตรเคมี วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ กลุ่มที่เรียนในชั้น ปวช.1-3 ควรมีกิจกรรมได้พัฒนาตนเอง เช่น เข้าค่ายอาเซียน อบรมภาษาอังกฤษ กลุ่มที่เรียนชั้น ปวส. ควรมีหลักสูตร วิธีการเรียนที่เหมาะสม

5. ควรมีคำรับรองว่าผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีมาตรฐานฝีมือคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นที่ยอมรับและตอบคำถามสังคมได้ว่านักเรียนนักศึกษาสำเร็จการศึกษาไปแล้วต้องมีงานทำ

6. ควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษา เช่น การกล้าแสดงออก การเสนอความคิดเห็น กล้าพูด วิธีการนำเสนอ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ฯลฯ

7. ทำความร่วมมือกับกลุ่มประเทศอื่นๆ นอกเหนือกลุ่มอาเซียน เช่น เกาหลี จีน อิสราเอล ฯลฯ เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคน ให้มีความเชื่อมั่นและสามารถแข่งขันในกลุ่มประเทศอาเซียนได้

8. สื่อการเรียนการสอนควรเน้นการใช้ภาษาอังกฤษ ปัจจุบันสามารถสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตได้สะดวก คำสั่งที่ใช้ในชั้นเรียนหรือทั่วไปควรเป็นภาษาอังกฤษ นักเรียนอาชีวศึกษาควรใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน (Working Language) ได้ ให้ผู้เรียนมีโอกาสใช้ภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษา ใช้ภาษาอังกฤษโดยครูเริ่มต้นสื่อสารระหว่างครูด้วยกันและบุคลากรอื่นๆ โดยไม่ต้องกังวลความถูกต้องของไวยากรณ์

9. จัดกิจกรรมการพูดภาษาอังกฤษบ่อยครั้งหรือเป็นช่วงเวลาของทุกๆวัน หรือใช้เป็นชีวิตประจำวัน จัดอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารหลักสูตร 30-60 ชั่วโมง การประชุมสัมมนาใช้ภาษาอังกฤษ ตั้งเขต English Zone โดยเป็นเขตใช้ภาษาอังกฤษ 100% จัดเพลงสากลและจัดรายการเสียงตามสายเป็นภาษาอังกฤษ จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการกิจกรรมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการ วิธีการและทักษะชีวิต ครูที่สอนภาษาอังกฤษควรใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารตลอดคาบการเรียนการสอน แม้นอกห้องเรียนก็ให้ใช้ บ่อยๆ นักเรียนนักศึกษาจะได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูที่สอนในรายวิชาอื่นควรใช้คำสั่งเป็นภาษาอังกฤษ วิธีการขั้นตอน เครื่องมือ อุปกรณ์ และเนื้อหาที่สอนควรใช้เป็นภาษาอังกฤษมากขึ้น บางรายวิชาสามารถใช้เป็นภาษาอังกฤษตลอดหลักสูตรได้ เช่น วิชาพลศึกษาสามารถบูรณาการกับภาษาท่าทางได้ง่าย

10. ควรจับคู่กับโรงเรียนในกลุ่มอาเซียนเป็นลักษณะ Sister School โดยมีการแลกเปลี่ยนครูและนักเรียนทุกๆ ปีหรือเรียนร่วมกันในเวลาเดียวกันโดยใช้การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต

11. สำนักความร่วมมือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้แบ่งกลุ่มวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม EP (English Program) โดยเน้นให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกด้วยการพัฒนาหลักสูตรและการสอนการบริหารคุณภาพระดับมาตรฐานสากล โครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ กลุ่ม Bilingual การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนสองภาษาเนื้อหาสาระทางวิชาการในทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กลุ่ม MINI EP ใช้ภาษาอังกฤษสอนอย่างน้อย 4 รายวิชา และกลุ่มทั่วไป โดยจัดกิจกรรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษ ทั้งการอ่านเขียนฟังพูด โดยครูต่างประเทศ ศึกษาดูงาน การเรียนผ่านสื่อ กิจกรรมกลุ่ม ฯลฯ

จากแนวทางการบริหารจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพสู่ประชาคมอาเซียนดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ควรเน้นการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาอังกฤษเข้มข้นขึ้น เตรียมมาตรฐานฝีมือช่างอาเซียน เตรียมสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย คัดเลือกนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในกลุ่ม “อาชีวะอินเตอร์” ควรมีกิจกรรมได้พัฒนาตนเอง ควรมีคำรับรองว่า

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีมาตรฐานฝีมือ คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นที่ยอมรับและตอบคำถามสังคมได้ว่านักเรียนนักศึกษาสำเร็จการศึกษาไปแล้วต้องมียานทำ ควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษา และทำความร่วมมือกับกลุ่มประเทศอื่นๆ นอกเหนือกลุ่มอาเซียน เช่น เกาหลี จีน อิสราเอล ฯลฯ เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคน ให้มีความเชื่อมั่นและสามารถแข่งขันในกลุ่มประเทศอาเซียนได้

#### 4.1.2.6 คุณลักษณะของนักศึกษาที่จบอาชีวศึกษา

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษายังได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อสามารถแข่งขันในเวทีระดับประชาคมอาเซียนของนักศึกษาที่จบอาชีวศึกษาไว้ 2 คุณลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี ผ่านการฝึกงานจากสถานประกอบการในต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาคเรียน มีวินัยและผ่านกิจกรรมด้านคุณธรรมและจิตอาสา สามารถใช้ IT ในการสื่อสารและค้นคว้าข้อมูล และมีความรู้ภาษาต่างประเทศ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ อีก 1 ภาษา

2. คุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับใบรับรองในการสมัครไปทำงานในต่างประเทศได้ ผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ ตามตำแหน่งงาน สามารถศึกษาต่อในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภายใต้ประชาคมอาเซียนได้ และผ่านกระบวนการฝึกประสบการณ์เป็นผู้ประกอบการ

จากคุณลักษณะของนักศึกษาที่จบอาชีวศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับใบรับรองในการสมัครไปทำงานในต่างประเทศได้ ผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ ตามตำแหน่งงาน นักศึกษาที่จบอาชีวศึกษาควรสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี และต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับใบรับรองในการสมัครไปทำงานในต่างประเทศได้

## 4.2 นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสำคัญยิ่งในการพัฒนาฝีมือแรงงานและผลิตแรงงานมีฝีมือ โดยการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานและผลิตแรงงานมีฝีมือให้สอดคล้องกับก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนนั้น กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (2555-2559) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (กระทรวงแรงงาน, 2554) โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. วิสัยทัศน์

กระทรวงแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (2555-2559) ไว้ว่า “แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### 2. พันธกิจ

กระทรวงแรงงานได้กำหนดพันธกิจในแผนแม่บทด้านแรงงาน (2555-2559) ไว้ 3 ประการ ดังนี้

2.1 พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

2.2 ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

### 3. ประเด็นยุทธศาสตร์

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (2555-2559) ไว้ 5 ประเด็น โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ในแต่ละประเด็นดังนี้

3.1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีเป้าประสงค์ คือ “ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ” มีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย คือ “ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน” และมีกลยุทธ์ดังนี้

3.1.1 บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

3.1.2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

3.1.3 วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

3.1.4 ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ



3.1.5 สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

3.2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการ ผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน และค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน มีเป้าหมายคือ “แรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานสากลและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ และสถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ” มีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย คือ “จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี และร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย” และมีกลยุทธ์ดังนี้

3.2.1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3.2.2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.2.3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

3.3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเร่งดำเนินการมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน การบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและแรงงานเด็ก มี

เป้าประสงค์ คือ “การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ” มีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย คือ “ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ” และมีกลยุทธ์ดังนี้

3.3.1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

3.3.2 ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

3.3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

3.3.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

3.4 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน โดยการเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม/ส่งเสริมระบบการออม มีเป้าประสงค์ คือ “ประชาชนวัยแรงงานได้รับการขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และแรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม” มีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย คือ “ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำหรือมีอาชีพ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน) และจำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน (คน)” และมีกลยุทธ์ดังนี้

3.4.1 ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

3.4.2 สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ

3.4.3 พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.4.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

3.4.5 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

### 3.4.6 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

#### 4.2.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่เป็นกำลังสำคัญอีกหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาแรงงานฝีมือของแรงงานโดยตรง ดังนั้น เมื่อประเทศไทยจะต้องก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน (กระทรวงแรงงาน, 2555) โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

ตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้คือ “กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล (Workforce with World Class Competency) และมีพันธกิจในการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเป้าประสงค์ คือ ยกกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน และองค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

##### 2. ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559

นอกจากการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานไว้อีก 5 ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** กำหนด ทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล มีเป้าประสงค์ คือ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะมาตรฐานฝีมือที่เชื่อมโยงกับค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่งเสริมให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการผลิตภาพและสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีเป้าหมาย คือ มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบกิจการและประชาชนและเชื่อมโยงกับค่าจ้าง แรงงาน เพิ่มจำนวนแรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือตามที่กฎหมายกำหนด และ

มาตรฐานฝีมือแรงงานของไทยเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีตัวชี้วัดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ดังนี้

### **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์**

ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่ 1 ได้แก่ อัตราความสำเร็จของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มขึ้นร้อยละ  $x$  ต่อปี จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี และอัตราความสำเร็จของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

### **กลยุทธ์**

กลยุทธ์ของยุทธศาสตร์ที่ 1 ได้แก่ ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการมาตรฐานฝีมือแรงงานผ่าน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และสนับสนุนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเป้าหมายคือ มีความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ลดปัญหาการใช้แรงงานที่ระดับและการขาดแคลนแรงงาน และแรงงานได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะ (Competency-based Pay) มีเป้าหมาย คือ เพิ่มจำนวนแรงงานที่มีศักยภาพสูงในสาขาอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีจำนวนแรงงานเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะสาขาขาดแคลน และมาตรฐานฝีมือแรงงานสอดคล้องกับการจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะ โดยมีตัวชี้วัดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ดังนี้

### **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์**

ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่ 2 ได้แก่ อัตราการเพิ่มของแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน อัตราการเพิ่มของจำนวนเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน และอัตราการเพิ่มของการพัฒนาบุคลากรฝึก (Trainers) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เป็นเครือข่าย

### **กลยุทธ์**

กลยุทธ์ของยุทธศาสตร์ที่ 2 เร่งรัดเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมกับการแก้ปัญหาสมรรถนะของกำลังแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเร่งรัดให้เครือข่ายร่วมพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับค่าจ้างมาตรฐาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน มีเป้าประสงค์ คือ เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานในการรองรับและปรับตัวต่อผลกระทบจากการเป็นประชาคมอาเซียน มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยในสาขาที่สำคัญให้เท่าเทียมหรือสูงกว่าประเทศสมาชิกอาเซียน แรงงานไทยและแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะเคลื่อนย้ายผ่านการทดสอบฝีมือแรงงาน การรองรับมาตรฐานอาชีพ แลได้รับอนุญาตโดยมีตัวชี้วัดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ดังนี้

#### **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์**

ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่ 3 ได้แก่ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ และจำนวนแรงงานไทยที่ผ่านการพัฒนาและทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากลเพิ่มขึ้นร้อยละ x ต่อปี

#### **กลยุทธ์**

กลยุทธ์ของยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยผ่านระบบการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี และพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานด้านการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** เป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง มีเป้าหมาย คือ กรมมีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีขีดความสามารถสูง สำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผน และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กรมมีระบบสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีเป้าหมาย คือ เพิ่มขีดความสามารถของระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในระดับนโยบาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน แรงงาน และประชาชนทั่วไป โดยมีตัวชี้วัดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ดังนี้

#### **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์**

ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่ 4 ได้แก่ อัตราความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีขีดความสามารถสูง และอัตราความสำเร็จของการพัฒนา

สารสนเทศเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### กลยุทธ์

กลยุทธ์ของยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพของศูนย์ข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเชี่ยวชาญ

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเป้าหมาย คือ โครงสร้างองค์กรสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้นภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน อาทิ การเข้าสู่สังคมสูงอายุ การเป็นประชาคมอาเซียน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศในทวีปเอเชีย เป็นต้น ปรับบทบาทของกรมจากผู้ดำเนินการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง เป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) มีเป้าหมาย คือ เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อสามารถรับรองภารกิจที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับหลักการคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรที่ทุกภาคส่วนรู้จักและยอมรับในศักยภาพของการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มจำนวนเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มกลไกการประกันคุณภาพการฝึกอบรม และการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีตัวชี้วัดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ดังนี้

### ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้แก่ ระดับความสำเร็จของการปรับโครงสร้างองค์กรให้สามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และร้อยละของหน่วยงานระดับสำนัก กอง และภาค จัดโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

### กลยุทธ์

กลยุทธ์ของยุทธศาสตร์ที่ 5 เร่งพัฒนาโครงสร้างการบริหาร พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ เร่งพัฒนากฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กร พัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมาย และเสริมสร้างระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล (Workforce

with World Class Competency) และมีพันธกิจในการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเป้าประสงค์ คือ ยกกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน และองค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานไว้อีก 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ กำหนด ทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน เป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง และ เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 4.3 สถานประกอบการ

สถานการณ์การจ้างงานของทวีปเอเชียและแปซิฟิก ที่จำแนกโดยกลุ่มอาชีพ สำหรับปี พ.ศ.2539, 2549 และคาดการณ์ในปี พ.ศ.2558 พบว่า กลุ่มแรงงานที่มีค่าตอบแทนแบบเงินเดือนและค่าแรง (Wage and Salary Workers) ในกลุ่มประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจเข้มแข็ง จะมีการจ้างงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มนี้ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ มีแรงงานมากถึงร้อยละ 88.2 ในปี พ.ศ.2558 ซึ่งมากกว่ากลุ่มประเทศอื่น ๆ กว่าเท่าตัว ส่วนกลุ่มประเทศเอเชียใต้จะมีการจ้างงานแบบนี้ที่น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 28.5 ในปี พ.ศ.2558 อย่างไรก็ดี ในภาพรวมถือว่าแรงงานกลุ่มนี้เป็นกำลังแรงงานหลักของประเทศในทวีปเอเชียและแปซิฟิก คือ มีถึงร้อยละ 41.7 ของการจ้างงานทั้งหมดในปี ค.ศ.2015 และอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการที่สูงถึงร้อยละ 40.7 โดยจะย้ายหรือเปลี่ยนอาชีพมาจากกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต แล้วเข้าสู่อุตสาหกรรมบริการมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในภาพรวมของแนวโน้มการเติบโตของกำลังแรงงานระหว่างปี พ.ศ.2539-2558 ประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ 6

และเมื่อพิจารณาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานและกำลังคนเพื่อจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน พบว่า มีทั้งความต้องการกำลังคนจากภายในประเทศและต่างประเทศ และมีทั้งกำลังคนในประเทศและกำลังคนจากภายนอกประเทศที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือมีการเคลื่อนย้ายแรงงานนั่นเอง เพื่อให้บรรลุถึงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา กำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้ร่วมมือกับทางภาครัฐและภาคเอกชนในการลงนาม

ความร่วมมือ (MOU) เพื่อพัฒนาศักยภาพของแรงงานในประเทศไทย ลดความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง อีกทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในฐานะเลขานุการของ กพร.ปช. โดยในระหว่างปี พ.ศ.2550-2552 นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานต่างๆ ในด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ และพบว่า ภาคเอกชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นผู้ด้อยโอกาส นอกจากนี้แล้ว การมีส่วนร่วมในด้านวิชาการนั้นมีจำนวนน้อย สาเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถผลิตแรงงานได้ตรงกับความต้องการของสายงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งแม้ว่าตัวเลขด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แต่อัตรการว่างงานในประเทศลดลงตลอด 10 ปีที่ผ่าน แต่ประเทศไทยนั้นยังคงมีแรงงานระดับฝีมือที่ไม่มีประสิทธิภาพอยู่มาก แรงงานที่มีฝีมือนั้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด ประเทศไทยยังคงต้องการแรงงานฝีมือสูงถึงร้อยละ 80-95 ซึ่งสูงกว่าความต้องการงานฝีมือของประเทศต่างๆ ในอาเซียน

นอกจากทักษะแรงงานที่ต้องการแล้ว สถานประกอบการก็ยังคงต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสมกับการพัฒนากำลังคน เป็นที่น่าสังเกตว่าทักษะด้านภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เป็นแรงงานฝีมือที่ขาดแคลนทุกสาขาอาชีพและในทุกภาคของประเทศไทย แต่ผลจากการสำรวจสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ระดับต่ำสุดที่สุดเป็นอันดับแรก และอันดับสองในด้านภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ ซึ่งจากการสำรวจด้านความต้องการคุณลักษณะแรงงานเบื้องต้นจากสถานประกอบการ พบว่า มีความต้องการคุณลักษณะดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, 2553)

1. ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ
2. ทักษะฝีมือแรงงาน
3. ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ
4. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์
5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. ความขยันและอดทน
7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา
8. ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงความต้องการในการพัฒนากำลังคนของประชากร จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติกลับพบว่า ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาจำนวนผู้ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานกลับมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่ผู้ไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถกลับมี



จำนวนเพิ่มขึ้น โดยผู้ที่ไม่ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น พบว่า การไม่มีเวลาว่างนั้นเป็นสาเหตุหลักของการไม่พัฒนาตนเอง

เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถแล้ว พบว่า แรงงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาชั้นต้นมีความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด และถ้าหากไม่นับระดับการศึกษาอื่นๆ แล้ว ในขณะที่แรงงานที่ไม่มีการศึกษานั้นมีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 12 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ที่มีใจความว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง" และตามมาตรา 20 มีใจความว่า "การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง"

เมื่อพิจารณาถึงการจัดการศึกษาในสถานประกอบการซึ่งเป็นการศึกษานอกระบบ นับเป็นแรงผลักดันที่สำคัญและเป็นประโยชน์ สำหรับการพัฒนาแรงงานและพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ นับเป็นแรงผลักดันที่สำคัญสำหรับการพัฒนาแรงงานและพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการศึกษาจะมีได้ผูกขาดไว้เพียงในโรงเรียนเท่านั้น การจัดการศึกษาในสถานประกอบการ โรงงาน บริษัท บริษัท เบื้องต้นควรพิจารณาหลักการหรือแนวทางการส่งเสริมให้กว้างและครอบคลุม และพิจารณาถึงปัญหาและพื้นที่ของแต่ละสถานประกอบการด้วย

มาตรา 12 และ มาตรา 18(3) ได้เปิดโอกาสไว้สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนมาตรา 20 ได้เปิดกว้างไปถึง "การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ" ซึ่งอาจจะจัดในสถานประกอบการหรือ "โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ" ก็ได้ ทราบว่าเรื่องนี้ สถานประกอบการหลายแห่งที่เห็นคุณค่าของการพัฒนาการศึกษา พัฒนาแรงงานและพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งไม่เพียงแต่ปัญหาในเชิงทักษะ (Technical Skill) เท่านั้น แต่เป็นปัญหาการขาดแรงงานบนฐานความรู้หรือทักษะบนฐานความรู้ (Knowledge Based Skill)

ดังนั้น การจัดการศึกษานอกระบบและอধ্যาศัยในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอาจเป็น

การเรียนรู้จากแหล่งทรัพยากรความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แต่ควรเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดการศึกษานอกระบบและอัตรากำลังในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือไว้ดังนี้

อาศิริรัฐ มะยูโซะ (2556) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ในมิติของการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า สำหรับองค์กรใดๆ ก็ตาม ย่อมประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลายที่ดำรงตำแหน่งและรับผิดชอบหน้าที่ต่างๆ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละคนก็ย่อมส่งผลให้ผลผลิตของงานมีความแตกต่างกันไป ถ้าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และทำงานให้กับองค์กรอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานย่อมต้องออกมาดี แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้าม ผลก็ย่อมออกมาตรงกันข้าม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 มิติที่สำคัญ ดังนี้

### 1. มิติการให้การศึกษา (Education)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการเรียนรู้ให้การศึกษาเน้นประกอบด้วยการให้ การศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับอุดมศึกษา ส่วนมากเป็นระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร

ในองค์กรที่มีลักษณะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมและมีลูกจ้างเป็นผู้ใช้แรงงานนั้น อาจมีลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาไม่ถึงชั้น ม.6 อาจเป็นวุฒิม.ป.4 ป.6 หรือ ม.3 ทำให้ขาดทักษะพื้นฐานบางอย่างในการพัฒนางานของตนเอง หรืองานคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่ง หรือในกรณีที่เป็นแรงงานต่างด้าวอาจขาดทักษะการสื่อสารด้วยภาษาไทย เช่น ทักษะการอ่านและการเขียน เป็นต้น การให้การศึกษาในองค์กรประเภทนี้จึงเป็นการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายและมาตรฐานของประเทศ เพื่อให้บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสาร การสั่งสอนอบรม และทักษะวิชาความรู้พื้นฐานสำหรับต่อยอดในโอกาสต่อไปตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนจะได้รับจากรัฐ เนื้อหาของการให้การศึกษาอาจไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่จะเป็นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสาร การอ่าน การฟัง การพูด การเขียน การคิดคำนวณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเช่น คอมพิวเตอร์ ความเข้าใจในประวัติความเป็นมาของประเทศชาติ ระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มวุฒิภาวะให้แก่ผู้เรียน และส่งผลต่อการทำงานในองค์กรโดยอ้อมในที่สุด

การให้การศึกษาในลักษณะนี้ อาจเรียกได้อีกอย่างเป็นทางการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนเป็นมิงานทำแล้วและเป็นลูกจ้างขององค์กร จึงไม่สามารถไปเข้าเรียนตามโรงเรียนเหมือนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนได้ จึงต้อง

อาศัยเรียนกับศูนย์การศึกษาจากระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) โดยอาจจัดการศึกษาภายในโรงงานแบบที่เรียกกันว่า “โรงเรียนในโรงงาน” หรืออาจให้พนักงานหรือลูกจ้างเรียนที่ศูนย์ของ กศน. นอกวันและเวลาทำงาน

## 2. มิติการฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นการเจาะจงในด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นของบุคลากร เน้นการให้ฝึกฝนปฏิบัติเพื่อเอาไปใช้จริงในการทำงานได้ทันที หรือเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต อันใกล้ โดยแนวคิดกระบวนการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบของ ชูชัย สมितिไกร (2551) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม คัดเลือกและออกแบบการฝึกอบรม สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล จัดการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม

## 3. มิติการพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Development)

การพัฒนาส่วนบุคคลเป็นการเติมเต็มความต้องการของบุคลากรหรือพนักงานที่อยากจะเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ที่ตัวเองสนใจ หรือต้องการปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง หรือสร้างสีสันและความสดใสให้กับชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการใช้ชีวิต อันจะส่งผลทางอ้อมในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร ในบางครั้งกิจกรรมเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคลอาจถูกจัดขึ้นมาเพื่อบุคลากรระดับผู้บริหารหรือระดับพนักงานทั่วๆ ไป

จากการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ในมิติของการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุป 3 มิติคือ มิติการให้การศึกษา มิติการฝึกอบรม และมิติการพัฒนาส่วนบุคคล

### 4.3.1 การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

อรุณ รักรธรรม (2539) ได้จำแนกรูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการไว้ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามรวบรวมหรือเก็บเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะได้มา ด้วยวิธีการพยายามให้ผู้เรียนได้กระทำซ้ำๆ เพราะจะทำให้เรียนรู้ได้โดยอัตโนมัติ การพยายามให้ผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้บ่อย และการพยายามให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้เข้ากับความจำเดิม

2. การเรียนรู้จากการเลียนแบบ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยที่ผู้เรียนพยายามลอกเลียน หรือกระทำตามต้นแบบที่ตนเห็นว่าดี เป็นประโยชน์แก่ตน ซึ่งหากได้ต้นแบบที่ดีก็ทำให้การเรียนรู้ดีตามไปด้วย

3. การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการที่พนักงานมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของเหตุการณ์ ว่าเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันอย่างไร และนำไปสู่การทำความเข้าใจถึงสถานการณ์และภาพรวมได้ทั้งหมด

4. การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามใช้ทางเลือกหลายๆ ทางแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยการแก้ปัญหาจะเป็นการลองผิดลองถูกไปจนกว่าจะพบวิธีการแก้ปัญหานั้นได้

5. การเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสร้างลักษณะ ความคิดรวบยอดของสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาก่อน จากนั้นจึงพิจารณาลักษณะเฉพาะของสิ่งนั้นต่อไป

การเรียนรู้ในสถานประกอบการที่มุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรมีกลวิธีในการประสานประโยชน์เพื่อเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการได้รู้จักเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ (Learning How to Learn) ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการจำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สถานประกอบการจึงต้องส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในสถานประกอบการของตน ได้รู้จักวิธีการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการก็จะสามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นำไปสู่การปฏิบัติการทำงานได้อย่างเหมาะสม และยังช่วยให้ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการคนอื่นๆ ได้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไปอีกด้วย

2. การส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกร่วมกันต่อการเรียนรู้ของผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรเกิดจากรู้สึกผูกพันและเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ของตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการได้รู้จักการคิดวิเคราะห์ พัฒนาคิดและความเชื่อของตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้อย่างมีคุณค่าซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการเกิดความรู้สึกร่วมกันกับการเรียนรู้ของตนเอง และมุ่งสู่การคิดค้นหาคำตอบในการปฏิบัติที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดกับตนเองและสถานประกอบการของตนเอง

3. การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันของทุกคนในสถานประกอบการ การเรียนรู้ในสถานประกอบการจะส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนรู้จักการทำงานร่วมกัน และรู้จักการคิดอย่างเป็นระบบ ดังเช่นที่ Senge (1990) ได้เสนอวินัย 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้คือ ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) รูปแบบความคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็น

ระบบ (System Thinking) ดังนั้น การมีวินัย 5 ประการนี้ จะส่งเสริมให้ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ในการรู้จักการประยุกต์ระหว่าง ทฤษฎีและปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และมีความชำนาญเชี่ยวชาญในงานที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างแท้จริง

จากการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า มีรูปแบบในการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการหลายรูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้โดยการจำ การเรียนรู้จากการเลียนแบบ การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้ การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก และการเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสร้างลักษณะ ความคิดรวบยอดของสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาก่อน จากนั้นจึงพิจารณาลักษณะเฉพาะของสิ่งนั้นต่อไป และสถานประกอบการต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการได้รู้จักเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ การส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการ และการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันของทุกคนในสถานประกอบการ

## 5. เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

### 5.1 ประวัติความเป็นมาของเทคนิคเดลฟาย

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้นำเสนอว่า เดลฟาย (Delphi) เป็นชื่อวิหารอันศักดิ์สิทธิ์ของกรีกที่มีชื่อเสียงด้านการทำนายอนาคต “เดลฟาย” จึงเป็นชื่อของเทคนิคการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันของผู้เชี่ยวชาญในการนำมาซึ่งข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ

พิมพรินทร์ ลิมปโชติ (2549) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย ได้เริ่มขึ้นในปี พ.ศ.2495 โดยกองทัพสหรัฐอเมริกา เพื่อใช้ในการศึกษาและวิจัยโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นไม่นานได้มีการเปิดเผยขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ.2505 โดยโอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และนอร์แมน ซี ดาลกี (Norman C. Dalkey) นักวิจัยของบริษัทแรนด์ (Rand Comporation) ในแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการค้าอาวุธสงคราม โดยทั้งสองเชื่อว่าคำทำนายมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ประการ คือ ความรู้ซึ่งมีหลักฐานสนับสนุน ความคิดเห็นที่มีหลักฐานบางประการสนับสนุน และการเดาซึ่งมีหลักฐานมาสนับสนุน

จากนั้นนักวิจัยทั้งสองจึงได้เขียนบทความเรื่อง “An Experimental Application of The Delphi Method to use Expert” ตีพิมพ์ลงในวารสาร “Management Science” ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนเมษายน หลังจากนั้น เทคนิคนี้ได้รับความนิยมและนำไปใช้ในการวิจัยอย่างกว้างขวางทั้งในด้านเศรษฐกิจ สาธารณสุข และด้านอื่นๆ

Kerr (2001) กล่าวว่า กระบวนการเดลฟายได้รับการออกแบบที่นำไปสู่การได้ฉันทามติของกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล ในช่วงแรกเทคนิคนี้ได้รับความสนใจอย่างมากในกลุ่มนักอนาคตวิทยา การทหาร และนักเทคโนโลยีต่างๆ ต่อมาภายหลังมีการใช้เทคนิคนี้ในสาขาสังคมศาสตร์และทางธุรกิจมากขึ้น ตลอดจนในสาขาการแพทย์และพยาบาล

จากประวัติความเป็นมาของเทคนิคเดลฟายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เดลฟาย เป็นชื่อวิหารอันศักดิ์สิทธิ์ของกรีกที่มีชื่อเสียงด้านการทำนายอนาคต จึงเป็นชื่อของเทคนิคการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ เพื่อใช้ในการศึกษาและวิจัยโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ประการ คือ ความรู้ซึ่งมีหลักฐานสนับสนุน ความคิดเห็นที่มีหลักฐานบางประการสนับสนุน และการเดาซึ่งมีหลักฐานมาสนับสนุน และกระบวนการเดลฟายได้รับการออกแบบที่นำไปสู่การได้ฉันทามติของกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล

## 5.2 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

จุมพล พูลภัทรชีวัน (2535) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายไว้ว่า เทคนิคเดลฟาย คือกระบวนการหรือเครื่องมือที่รวบรวมความคิดเห็น การตัดสินใจ หรือลงข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบ โดยรวบรวมและสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถาม เพื่อนำมาสู่ฉันทามติที่สอดคล้องต้องกัน และข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ

บัญญัติ สัมพรรัตน์ (2540) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายไว้ว่า เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น หรือการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามในลักษณะของการระดมความคิด โดยที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่จำเป็นต้องมาเผชิญหน้ากัน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเห็นสอดคล้องกันและมีความถูกต้องน่าเชื่อถือที่สุด

จากความหมายของเทคนิคเดลฟายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง กระบวนการหรือเครื่องมือที่รวบรวมความคิดเห็น การตัดสินใจอย่างเป็นระบบ โดยรวบรวมและสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่จำเป็นต้องมาเผชิญหน้ากัน เพื่อนำมาสู่ฉันทามติที่สอดคล้องต้องกันและและได้ข้อสรุปที่มีความถูกต้องน่าเชื่อถือที่สุด

### 5.3 รูปแบบของเทคนิคเดลฟาย

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้นำเสนอว่า รูปแบบของเทคนิคเดลฟายมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบดั้งเดิม และรูปแบบปรับปรุง ธรรมชาติของเดลฟายมีลักษณะสำคัญคือ การให้กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลหลายรอบ ทำให้สิ้นเปลืองเวลาในการดำเนินงาน จึงมีผู้พยายามลดเวลาในการใช้เทคนิคเดลฟายให้ได้มากที่สุด โดยการหาวิธีทำให้เกิดฉันทามติ (Consensus) เร็วที่สุด อันเป็นที่มาของรูปแบบเดลฟายแบบปรับปรุงซึ่งมีผู้พัฒนาขึ้นมาหลายรูปแบบ

1. เทคนิคเดลฟายแบบเดิม (Traditional Delphi Technique) หมายถึง วิธีการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากกลุ่มผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ เพื่อสร้างความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันหรือฉันทามติระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการนำมาสู่ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ ที่มีรูปแบบการดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามนำในรอบแรกและแบบสอบถามที่ใช้ในรอบแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ดังได้กล่าวข้างต้น

2. เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) หมายถึง เทคนิค เดลฟายที่มีการปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามของเทคนิคเดลฟายในแต่ละรอบใช้ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 40 วัน จึงมีความพยายามหาวิธีลดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

2.1 การใช้วิธีระดมความคิดเห็นแทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมแนวคิดที่หลากหลายของกลุ่มบุคคล สำหรับการจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดในรอบที่ 2 ของเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม การระดมความคิดเห็นจะช่วยลดระยะเวลาสำหรับการจัดทำแบบสอบถามในรอบสอง เพราะมีการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มด้วย เทคนิคระดมความคิดเห็น จะทำให้ได้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีการอภิปรายภายในกลุ่มอย่างมีเหตุผล(สุวดี ทวีบุตร, 2540) และช่วยลดระยะเวลาในการรอบแบบสอบถามกลับคืนในรอบแรก

2.2 การใช้วิธีการสัมภาษณ์แทนการตอบแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดในรอบแรก การปรับปรุงเทคนิคเดลฟายให้เหมาะกับการวิจัยอนาคต โดยพัฒนาเทคนิคที่เรียก EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เทคนิคนี้เก็บรวบรวมข้อมูลรอบแรกด้วยการสัมภาษณ์ ไม่มีการจำกัดขอบเขตของแนวคิดของกลุ่มเชี่ยวชาญ ใช้การสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ ผู้ให้สัมภาษณ์มีโอกาสปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และแก้ไขข้อมูลที่ทำให้สัมภาษณ์ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2535; อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

2.3 การประชุมแบบเดลฟาย (Delphi Conference) เป็นการรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการประชุม ระหว่างการประชุมจะเก็บข้อมูลซ้ำด้วยแบบสอบถาม และนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่ม และขอให้ผู้ให้ข้อมูลพิจารณาและตรวจสอบความคิดเห็นของตนเองอีกครั้ง พร้อมกับการสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายกันภายในกลุ่ม การเก็บข้อมูลแบบนี้ไม่สามารถปิดบังสถานภาพทางสังคมของผู้ให้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลได้

2.4 เดลฟายที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน (Computer-Based Delphi) การวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางคอมพิวเตอร์ ผู้ให้ข้อมูลจะเห็นข้อมูลของสมาชิกในกระบวนการ โดยไม่ต้องอาศัยการสรุปหรือวิเคราะห์ความคิดโดยนักวิจัย ซึ่งอาจมีความลำเอียงวิธีนี้จะเก็บข้อมูลได้รวดเร็ว ประหยัด (SEMEO VOLTECH, 2002; อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

2.5 เดลฟายกลุ่ม (Group Delphi) การใช้เดลฟายกลุ่มโดยการกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและเชิญเข้ามีส่วนร่วมในการประชุม เมื่อได้รับการตอบรับและผู้เชี่ยวชาญให้ความสนใจที่จะเข้าร่วมในการประชุมแล้ว ผู้ประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessor) ส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 ไปให้ก่อนการประชุม หลังจากนั้นก่อนหรือหลังการประชุมประมาณ 3-4 ชั่วโมง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะได้รับแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญใช้ช่วงเวลาระหว่างพักการประชุมประมาณ 20 นาที ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ประเมินความต้องการจำเป็นขอความร่วมมือไม่ให้เกิดการอภิปรายเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามภายในกลุ่ม ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นรวบรวมคำตอบที่ได้อย่างรวดเร็ว จากนั้นสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เมื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เสร็จเรียบร้อย ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นนำข้อเสนอแนะหรือประเด็นที่มีผู้ไม่เห็นด้วยมาพิจารณาร่วมกันแบบเผชิญหน้าเพื่อหาข้อสรุป

จากรูปแบบของเทคนิคเดลฟายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มี 5 รูปแบบ คือ การใช้วิธีระดมความคิดแทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก มีจุดมุ่งหมายเพื่อ



รวบรวมแนวคิดที่หลากหลายของกลุ่มบุคคล การใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบการตอบแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดในรอบแรก การปรับปรุงเทคนิคเดลฟายให้เหมาะกับการวิจัยอนาคต โดยพัฒนาเทคนิคที่เรียก EDRF การประชุมแบบเดลฟาย เดลฟายที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็น และเดลฟายกลุ่ม

#### 5.4 ข้อดีของเทคนิคเดลฟาย

สุวรรณา เชื้อรัตน์พงศ์ (2528) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการที่รวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับอนาคตจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สุดอดคล้องและมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากที่สุด โดยไม่ต้องนัดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มาประชุมกัน แต่ใช้การตอบแบบสอบถามแทนโดยไม่มีข้อจำกัด ทั้งยังประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายอีกด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลความคิดเห็นของผู้อื่นหรือของเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม

Cline (2000) ได้สรุปข้อดีของเทคนิคเดลฟายไว้ดังนี้

1. เป็นเทคนิคที่ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล สามารถเก็บเป็นความลับได้
  2. สามารถรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากได้อย่างกว้างขวาง โดยไม่ต้องจัดการประชุม ลดข้อจำกัดด้านการเดินทาง ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ไม่ต้องมีการจัดประชุมจ่ายเฉพาะค่าไปรษณีย์
  3. ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความน่าเชื่อถือ เพราะผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระไม่ถูกครอบงำทางความคิด
  4. ข้อสรุปที่ได้จากเทคนิคเดลฟายผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบหลายขั้นตอนให้เวลาในการคิด ทำให้คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น
  5. เป็นกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความคิด เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แม้จะไม่มี การเผชิญหน้า
  6. สามารถกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิดโดยอธิบายได้ด้วยสถิติ
  7. เป็นการเก็บข้อมูลแบบไม่เป็นทางการ และเป็นการตัดสินใจบนฐานของความคิดเห็น แต่หากได้ข้อมูลพื้นฐานความรู้ วิธีนี้จะเป็นการดำเนินงานที่เป็นทางการ
- Murry & Hammons (1995b) กล่าวถึง การใช้เทคนิคเดลฟายของ Mortorella (1991) ว่ามีข้อตกลงเบื้องต้น 2 ประการ ได้แก่

1. การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลจะมีความตรงมากกว่าการตัดสินใจโดยคนเดียว และการตัดสินใจจะมีความตรงมากขึ้น หากผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในประเด็นนั้นๆ

2. การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลจะมีความเที่ยงมากขึ้น และหากไม่มีการเผชิญหน้าระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะสามารถลดผลกระทบจากอิทธิพลจากอคติและความคิดของกลุ่มได้

Michigan State University Extension (1999) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายสามารถใช้ประเมินความต้องการจำเป็นของชุมชนได้เหมือนกับเทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal Group Technique) โดยการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาชุมชน การกำหนดเป้าหมายชุมชน การออกแบบยุทธวิธีในการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการประชุมสมัชชาชุมชน การพัฒนาการให้บริการชุมชน การประเมินแผนการพัฒนาชุมชน

จากข้อดีของเทคนิคเดลฟายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ข้อดีของเทคนิคเดลฟายคือ โดยไม่ต้องนัดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มาประชุมกัน แต่ใช้การตอบแบบสอบถามแทนโดยไม่มีข้อจำกัด สามารถรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากได้อย่างกว้างขวาง ผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีความน่าเชื่อถือเนื่องจากผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบหลายขั้นตอน ให้ความเวลาในการคิด เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในประเด็นนั้น ๆ และสามารถกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิดโดยอธิบายได้ด้วยสถิติ อีกทั้งไม่ต้องเปิดเผยข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บข้อมูล

### 5.5 ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

สุวิมล ร่องวานิช (2548) กล่าวว่า การนำเทคนิคเดลฟายแบบเดิมไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประสบปัญหาหลายด้าน เช่น การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามปลายเปิดนาน การเก็บข้อมูลหลายรอบทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกเบื่อและถูกรบกวนมากเกินไป อัตราการตอบกลับแบบสอบถามค่อนข้างต่ำ ข้อมูลที่ได้ไม่ค่อยมีความหลากหลาย ตอบเข้าหาค่ากลางเพื่อให้อยู่ดีโดยเร็ว ปัญหาเหล่านี้จึงทำให้มีผู้วิจัยปรับปรุงข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบเดิมให้สามารถมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมจิตร อุดม (2549) กล่าวถึงข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย ว่ามีหลายประการที่ผู้วิจัยต้องตระหนักดังนี้

1. ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญอาจไม่บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ นักวิจัยต้องทำเดลฟายหลายรอบ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาของการหายหน้าหายตา ความเบื่อหน่ายของผู้เชี่ยวชาญ
2. เดลฟายปราศจากระเบียบวิธีการสังเคราะห์ในแต่ละขั้นตอนและคาดการณ์ ทำให้ขาดโครงสร้างที่เป็นปรนัย และความคงเส้นคงวา

3. ใช้เวลามากในกระบวนการทำซ้ำ และต้องการความชำนาญของนักวิจัยในการพัฒนาแบบสอบถามในแต่ละขั้นตอน

4. ไม่มีเกณฑ์ที่เป็นปรนัยในการพิจารณาแบ่งประเด็นที่สำคัญและไม่สำคัญออกจากกัน เพราะผู้เชี่ยวชาญไม่ได้ประชุม ร่วมปรึกษาหารือต่อกัน

5. ผู้วิจัยต้องติดต่อประสานงาน กระบวนการประสานงานใช้เวลามาก

Michigan State University Extension (1999) กล่าวถึงข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย ดังนี้

1. การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามหลายรอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกถูกรบกวนมากเกินไป และไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามรอบต่อไป

2. การปิดกั้นมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ โดยการจำกัดกรอบความคิดผู้เชี่ยวชาญให้อยู่ภายในกรอบความคิดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเท่านั้น

3. ผู้วิจัยอาจขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบที่ได้ในแต่ละรอบ

4. มีความเป็นไปได้ที่แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายระหว่างทาง หรือไม่ได้รับคำตอบกลับมาครบในแต่ละรอบ

5. คำตอบอาจมีความลำเอียงหากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญถูกกำหนดโดยไม่เป็นตัวแทนประชากร

6. การวิเคราะห์เนื้อหาและการนำเสนอผล โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นงานที่ยุ่งยาก และใช้เวลามากกว่ากระบวนการกลุ่มอื่นๆ

7. มีความเป็นไปได้ที่ความคิดที่แตกต่างหรือตอบแบบสุดขั้วไม่ได้รับความสนใจ และถูกบีบให้ตอบตามค่ากลางเพื่อให้เกิดฉันทามติ

8. การรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนในแต่ละรอบทำให้สิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูล เทคนิคนี้ใช้เวลาประมาณ 30-45 วัน ในการเก็บข้อมูล

จากข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายคือ การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามปลายเปิดนาน การเก็บข้อมูลหลายรอบทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกเบื่อ อัตราการตอบกลับแบบสอบถามค่อนข้างต่ำ ข้อมูลที่ได้ไม่ค่อยมีความหลากหลาย ตอบเข้าหาค่ากลางเพื่อให้อยู่ดีโดยเร็ว มีความเป็นไปได้ที่ความคิดที่แตกต่างหรือตอบ

แบบสุดขั้วไม่ได้รับความสนใจ และถูกบีบให้ตอบตามค่ากลางเพื่อให้เกิดฉันทามติ และผู้วิจัยอาจขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบที่ได้ในแต่ละรอบ

## 5.6 ส่วนประกอบที่สำคัญของเทคนิคเดลฟาย

### 5.6.1 ลักษณะของเรื่องที่ศึกษา

พิมพรินทร์ ลิมปโชติ (2549) กล่าวว่า เรื่องที่จะนำมาศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายควรเป็นเรื่องที่จะนำไปสู่การวางนโยบายหรือคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงการกำหนดทางเลือกต่างๆ หรือเป็นประเด็นที่มุ่งศึกษาความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกัน เพื่อนำมาแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนทั้งในเชิงโครงสร้างและการปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาความสอดคล้องต่อเนื่องกันระหว่างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสิ่งต่างๆ เพื่อรับรู้สภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปเป็นหลักการและแนวคิดร่วมกัน ลักษณะของปัญหาที่จะใช้เทคนิคเดลฟายอาจสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. เป็นการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
2. เป็นการศึกษาความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสิ่งต่างๆ
3. เป็นการศึกษาประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
4. เป็นการศึกษารับรู้สถานการณ์ปัจจุบัน

### 5.6.2 ผู้เชี่ยวชาญ

#### 5.6.2.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

พิมพรินทร์ ลิปโชติ (2549) กล่าวว่า เนื่องจากเทคนิคเดลฟายเป็นการรวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญในเรื่องเรื่องหนึ่ง ดังนั้น ผลการวิจัยจะมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงควรเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ อย่างแท้จริง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบมีประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษา และควรเป็นผู้ที่สามารถอุทิศเวลาและเห็นความสำคัญของเรื่องที่ศึกษาวิจัยด้วย

Delbecq, Van de Ven & Gustafson (1975) กล่าวว่า การกำหนดผู้ให้ข้อมูลในเทคนิคเดลฟายต้องมีเงื่อนไขสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ มีข้อมูลเพียงพอที่จะแลกเปลี่ยน มีแรงจูงใจอยากเข้าร่วมในกระบวนการ และรู้สึกสนใจในผลที่ได้จากการสรุปรวมความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถหาได้จากที่อื่น

จากคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญควรมี ความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ อย่างแท้จริง มีประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษา มีข้อมูลเพียงพอที่จะแลกเปลี่ยน และควรเป็นผู้ที่สามารถอุทิศเวลาและเห็นความสำคัญของเรื่องที่ศึกษาวิจัย

#### 5.6.2.2 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ศักดิ์ชัย บาลศิริ (2543) สรุปว่า นักวิชาการต่างเห็นพ้องต้องกันว่าไม่มีการจำกัดจำนวนผู้เชี่ยวชาญสูงสุด แต่ขอให้มีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเท่านั้น นอกจากนี้ จำนวนผู้เชี่ยวชาญยังขึ้นอยู่กับระดับความเป็นเอกพันธ์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

พิมพรินทร์ ลิมปะโชติ (2549) กล่าวว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ต้องกำหนดให้เหมาะสม ซึ่งผู้รู้หลายท่านให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนไว้แตกต่างกัน ไม่มีการจำกัดจำนวนสูงสุดของผู้เชี่ยวชาญ ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นสำคัญ

Macmillan (1971; อ้างถึงใน เกษม บุญอ่อน, 2522) จากการศึกษาพบว่า หากจำนวนผู้เชี่ยวชาญมีขนาดตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะ มีน้อยมากจนคงที่ ดังต่อไปนี้

การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (Panel Size)	การลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error Reduction)	การเปลี่ยนแปลงสุทธิ (Net Change)
1 - 5	1.20 - 0.70	0.50
5 - 9	0.70 - 0.58	0.12
9 - 13	0.58 - 0.54	0.04
13 - 17	0.54 - 0.50	0.04
17 - 21	0.50 - 0.48	0.02
21 - 25	0.48 - 0.46	0.02
25 - 29	0.46 - 0.44	0.02

ที่มา: Macmillan. The Delphi Techniques, 1971.

Delbecq, Van de Ven & Gustafson (1975) กล่าวว่า การตัดสินใจในเรื่องขนาดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ขนาดของกลุ่มที่เพียงพออยู่ระหว่าง 10-15 คน แต่ทั้งนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับ

ลักษณะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วย หากข้อมูลเป็นเอกพันธ์ คือ มีความคล้ายคลึงกันมาก จำนวนสมาชิกที่มากกว่า 30 คน จะให้ข้อมูลที่ เป็นความคิดใหม่ ๆ มากขึ้น แต่หากต้องการได้ผู้สนับสนุนความคิดมาก ก็ใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลขนาดใหญ่ได้ แต่ต้องไม่ลืมว่า สมาชิกในกลุ่มยิ่งมาก ก็ต้องยิ่งใช้เวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลมาก

จากจำนวนผู้เชี่ยวชาญในเทคนิคเดลฟาย ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า นักวิชาการต่างเห็นพ้องต้องกันว่าไม่มีการจำกัดจำนวนผู้เชี่ยวชาญสูงสุด แต่ขอให้มีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเท่านั้นที่สำคัญต้องกำหนดให้เหมาะสม กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นสำคัญ

### 5.6.3 เครื่องมือที่ใช้ในเทคนิคเดลฟาย

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า การเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญ รูปแบบของแบบสอบถามใช้ทั้ง 2 ประเภท คือ แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า โดยทั่วไปใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ เทคนิคเดลฟายที่พัฒนามาแบบดั้งเดิม (Traditional Delphi Technique) จะเก็บข้อมูลดังนี้

รอบที่ 1 การเก็บข้อมูลในรอบแรกโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นกว้างๆ จากผู้เชี่ยวชาญ

รอบที่ 2 การเก็บข้อมูลในรอบสองโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด พัฒนามาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบแรก โดยนำความคิดเห็นทั้งหมดจากผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์สร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญหรือคาดการณ์แนวโน้มในแต่ละข้อ

รอบที่ 3 การนำคำตอบของแต่ละข้อที่ได้รับจากแบบสอบถามรอบที่สองทั้งหมดมาคำนวณค่าสถิติ ประเด็นที่ต้องพิจารณาในการจัดทำแบบสอบถามคือ การเลือกค่าสถิติที่ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) หรือความถี่ ร้อยละ เป็นต้น

สุวรรณา เชื้อรัตนพงศ์ (2528) กล่าวว่า การเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งมีรายละเอียดในการใช้รูปแบบของแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลดังนี้

รอบที่ 1 แบบสอบถามในรอบนี้มักเป็นคำถามปลายเปิด และถามอย่างกว้างๆ เพื่อเก็บรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

รอบที่ 2 แบบสอบถามรอบที่สอง จะพัฒนาจากคำตอบที่ได้รับจากรอบแรก โดยผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่ได้รับทั้งหมดเข้าด้วยกัน วิเคราะห์ออกมาเป็นประเด็นต่างๆ พร้อมทั้งตัดส่วนที่ซ้ำซ้อนออก แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบอีกครั้ง แบบสอบถามรอบนี้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนต้องให้ความสำคัญของแต่ละข้อ รวมทั้งให้เหตุผลหรือคำแนะนำลงในช่องว่างท้ายข้อด้วย แบบสอบถามรอบนี้โดยมากมักเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งในบางครั้งผู้วิจัยก็อาจเริ่มรอบแรกด้วยแบบสอบถามลักษณะนี้ได้ โดยเพิ่มคำถามปลายเปิดในตอนท้ายของแบบสอบถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

รอบที่ 3 หลังจากได้รับแบบสอบถามรอบที่สองคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจะนำคำตอบแต่ละข้อมาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วสร้างแบบสอบถามใหม่ โดยใช้ข้อความเดียวกันกับรอบที่สอง เพียงแต่เพิ่มตำแหน่งมัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้ตอบแต่ละท่านตอบในรอบที่สองลงไป แล้วส่งกลับไปให้ผู้ตอบท่านนั้นๆ อีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เปรียบเทียบคำตอบของตนเองกับมัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์กลุ่ม แล้วทบทวนว่าต้องการยืนยันคำตอบเดิม หรือต้องการเปลี่ยนคำตอบใหม่ หากยืนยันคำตอบเดิม ก็จะได้รับ การขอร้องให้เขียนเหตุผลสั้นๆ ลงตอนท้ายของข้อนั้นๆ การส่งแบบสอบถามในรอบนี้จะส่งให้กับผู้ที่ตอบแบบสอบถามรอบที่สองแล้วทั้งนั้น

รอบที่ 4 ผู้วิจัยจะทำตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่สาม แล้วส่งกลับไปให้ผู้ตอบ ทบทวนคำตอบอีกครั้ง ซึ่งโดยทั่วไปมักตัดรอบนี้ออก เพราะความคิดเห็นในรอบที่สามและรอบที่สี่ มีความแตกต่างกันน้อยมาก

จากเครื่องมือที่ใช้ในเทคนิคเดลฟายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า มีเครื่องมือสำคัญ เป็น รูปแบบของแบบสอบถามใช้ทั้ง 2 ประเภท คือ แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถาม ปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งหมดจากผู้เชี่ยวชาญมา สังเคราะห์คาดการณ์แนวโน้มในแต่ละข้อ

#### 5.6.4 จำนวนรอบ

สมจิตร อุดม (2549) ได้กล่าวถึง จำนวนรอบในการทำซ้ำที่ใช้ในเทคนิคเดลฟาย ว่ามีจำนวนรอบการทำซ้ำที่หลากหลายกันไป ตามความจำเป็นที่ต้องการปรับปรุงการตัดสินใจ หรือให้บรรลุฉันทามติ ในบางกรณีการปรับปรุงส่วนใหญ่ในเรื่องการคาดการณ์เกิดขึ้นในระหว่าง รอบแรก การวิจัยบางเรื่องปรากฏว่าฉันทามติบรรลุภายในเวลา 3-4 รอบ และบางเรื่องฉันทามติ อาจใช้จำนวนการซ้ำ 6 รอบ

Murry & Hammons (1995b) กล่าวว่า การเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย สามารถดำเนินการได้หลายรอบ จนกว่าจะได้คำตอบที่สอดคล้องกันของสมาชิกในกลุ่ม จำนวนรอบที่เหมาะสมของเทคนิคเดลฟายขึ้นอยู่กับการได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ หรือจนกว่าสามารถให้เหตุผลได้ว่าทำไมจึงไม่สามารถได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้ 2 รอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ

จากจำนวนรอบที่ใช้ในเทคนิคเดลฟาย สามารถสรุปได้ว่า สามารถดำเนินการได้หลายรอบตามความจำเป็นที่ต้องการปรับปรุงการตัดสินใจ จนกว่าจะได้คำตอบที่สอดคล้องกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยส่วนใหญ่จะใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุด 2 รอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ

### 5.7 ปัญหาที่พบในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า การใช้เทคนิคเดลฟายในการประเมินความต้องการจำเป็นจะให้ข้อมูลที่ค่อนข้างน่าเชื่อถือ เนื่องจากมีการเก็บข้อมูลหลายรอบเพื่อให้ผู้ตอบยืนยันคำตอบ และเพราะจุดเด่นอันนี้จึงทำให้มีผู้นิยมใช้เทคนิคนี้กันมาก โดยเฉพาะในงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษา อย่างไรก็ตาม ในช่วงหลังพบว่า ในหลาย ๆ ประเด็นทางการศึกษา กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจะมีอยู่จำกัด ทำให้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้ไม่ค่อยได้ผล เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่มีเวลาพอที่จะให้ข้อมูลหลายรอบ มีการปฏิเสธที่จะเข้าร่วมในกระบวนการ ส่วนใหญ่จะยินยอมให้สัมภาษณ์ได้เพียงครั้งเดียว การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจึงทำได้ยากขึ้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่ให้ความร่วมมือและไม่เข้าร่วมกระบวนการ ปัญหานี้อาจแก้ไขได้โดยการหากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสำคัญระดับรองลงไป แต่กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมกระบวนการให้มากขึ้น เพื่อทดแทนระดับความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิหลักที่ขาดหายไป

พิมพรินทร์ ลิมปโชติ (2549) ได้กล่าวถึงปัญหาที่พบในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยต้องมีความอดทนในการรอคอยหรือติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ และต้องใช้ความพยายามในการติดต่อทวงถามข้อมูล
2. เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยหากในรอบแรกใช้การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลมาก หากผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการมีมากก็เสียเวลามากขึ้น
3. การตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งมีความเห็นไม่ตรงกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และหากยืนยันคำตอบเดิมจะมีข้อเรียกร้องให้แสดงผลประกอบ เงื่อนไขนี้ทำให้หลายคนเปลี่ยนความคิด



4. ในการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นข้อผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่ม จะถูกตัดออกทั้งๆ ที่เป็นความคิดที่ดี ถูกต้อง และมีประโยชน์

5. บางครั้งผู้เชี่ยวชาญอาจไม่เห็นความสำคัญเลยไม่ได้ตอบคำถามด้วยตนเอง ทำให้ผลวิจัยที่ได้ไม่ตรงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

จากปัญหาที่พบในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายพบปัญหาเรื่องกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีอยู่จำกัด ทำให้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้ไม่ค่อยได้ผล เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่มีเวลาพอที่จะให้ข้อมูลหลายรอบ การตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งมีความเห็นไม่ตรงกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และหากยืนยันคำตอบเดิมจะมีข้อเรียกร้องให้แสดงเหตุผลประกอบ เงื่อนไขนี้ทำให้หลายคนเปลี่ยนความคิด การวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นข้อผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่ม จะถูกตัดออกทั้งๆ ที่เป็นความคิดที่ดี ถูกต้อง มีประโยชน์ และบางครั้งผู้เชี่ยวชาญอาจไม่เห็นความสำคัญเลยไม่ได้ตอบคำถามด้วยตนเอง ทำให้ผลวิจัยที่ได้ไม่ตรงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

## 5.8 เกณฑ์ในการพิจารณาฉันทามติของเดลฟาย

อัญชวี เจียรนัยกูร (2540) ได้นำเสนอเกณฑ์ในการพิจารณาฉันทามติของเดลฟายว่า

1. ระดับฉันทามติ (Degree of Consensus) และความคงที่ (Stability) ของระดับฉันทามติมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

1.1 ระดับฉันทามติกำหนดว่า ข้อความใดที่ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน 75% ข้อความนั้นถือว่าได้รับฉันทามติ

1.2 ความคงที่ของฉันทามติกำหนดว่า ควรที่จะยุติการวิจัยเมื่อฉันทามติที่ได้เพิ่มขึ้นหรือน้อยลงจากรอบที่ผ่านมาน้อยกว่า 20%

2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างๆ ระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน จากการศึกษาของเอกสารพบว่า ถ้าข้อความใดที่มีพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 แสดงว่าข้อความนั้นผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องต้องกันฉันทามติ

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า การกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิด หรือการหาฉันทามติในเทคนิคเดลฟายสามารถกำหนดด้วยค่าสถิติ 2 ประเภท คือ

1. การกำหนดด้วยคำร้อยละ เพื่อแสดงให้เห็นอัตราส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับใด และมีการแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลว่ามีลักษณะของคำตอบกระจายในลักษณะใด

2. การใช้สถิติที่วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และค่าฐานนิยม เพื่อบ่งบอกระดับความคิดเห็นของกลุ่มในลักษณะสรุปรวม และแสดงค่าสถิติการกระจาย เช่น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ เพื่อให้ทราบระดับความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกว่ามีมากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่ใช้ในการระบุอันดับตามดีจึงขึ้นอยู่กับลักษณะของค่าสถิติที่ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

การตรวจสอบระดับชั้นตามมิติเกณฑ์พิจารณา 2 ส่วน คือ

1. กำหนดระดับความเห็นพ้องกันของเสียงส่วนใหญ่ เช่น กำหนดด้วยอัตราส่วนร้อยละ หรือกำหนดด้วยสถิติที่ใช้วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เช่น จากมาตรประมาณค่า หากผู้เชี่ยวชาญต่างเห็นด้วยในข้อความนั้นว่ามีความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ขึ้นไป ก็แสดงให้เห็นว่าสมาชิกส่วนใหญ่เห็นตรงกัน อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องพิจารณาระดับการกระจายของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วย โดยเฉพาะเมื่อใช้สถิติที่วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางเป็นเกณฑ์การพิจารณา

2. การกำหนดเกณฑ์การยุติกระบวนการเดลฟาย เมื่อสมาชิกไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดจากรอบที่แล้ว ในบางครั้งแม้จะพบว่า เสียงส่วนใหญ่เห็นตรงกัน แต่เป็นการได้ข้อสรุปที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรอบที่แล้วสูงมาก ก็ควรดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไปอีกรอบหนึ่ง เพื่อตรวจสอบระดับความคงที่ (Stability) ของคำตอบ หากข้อมูลยังมีการกระเพื่อมขึ้นลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงใหม่แต่ละรอบ แสดงว่าสมาชิกยังไม่นิ่งทางความคิด ก็ไม่ควรยุติกระบวนการเดลฟาย รายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์การตรวจสอบระดับชั้นตามมิติแต่ละวิธีมีดังต่อไปนี้

### 2.1 วิธีที่ 1 การตรวจสอบจากคำร้อยละ

Flanders (1989) ให้ข้อคิดเห็นว่า ข้อความใดจะถือว่าได้รับชั้นตามดีก็ต่อเมื่อข้อความนั้นมีผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันอย่างน้อยร้อยละ 60 ในขณะที่ Murry & Hammons (1995b) เห็นว่ายังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับการตรวจสอบการได้รับชั้นตามดีที่พิจารณาจากคำร้อยละของคำที่เหมาะสม และสามารถยอมรับได้โดยทั่วไป แต่เขาตั้งระดับชั้นตามดีไว้ที่ 75% และกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความคงที่ของคำตอบจากระดับชั้นตามดีที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงน้อยกว่า 20% ของรอบที่ผ่านมา และ Linstone (1978) ให้ข้อเสนอแนะว่า

ควรยุติการวิจัยในรอบต่อไปเมื่อระดับชั้นทามติที่ได้เพิ่มขึ้นหรือลดลงน้อยกว่า 15% เมื่อเปรียบเทียบกับรอบที่ผ่านมา เพื่อให้เข้าใจเกณฑ์การตัดสินการยุติกระบวนการเดลฟายดังกล่าว ขอให้พิจารณาตัวอย่างที่ปรากฏดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวอย่างข้อมูลที่แสดงระดับชั้นทามติ

ข้อความ	น้อยที่สุด ← → มากที่สุด					ระดับชั้นทามติ
	1	2	3	4	5	
<b>รอบที่ 1</b> ใช้						
คำถามปลายเปิด						
<b>รอบที่ 2</b> เด็กไทย	10%	20%	20%	30%	20%	ยังไม่ได้ชั้นทามติ เนื่องจากความคิดเห็นกระจาย หาเสียส่วนใหญ่ไม่ได้ ไม่ถึงร้อยละ 60 หรือร้อยละ 70
อ่อนคณิตศาสตร์						
เพราะระบบ						
การศึกษาล้มเหลว						
<b>รอบที่ 3</b> เด็กไทย	5%	5%	10%	70%	10%	ได้ชั้นทามติ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่คือร้อยละ 70 เห็นสอดคล้องกันในระดับมาก แต่ยังยุติกระบวนการไม่ได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงของคำตอบของรอบที่ 3 ไปจากรอบที่ 2 อย่างมาก (มากกว่า 15% หรือ 20%)
อ่อนคณิตศาสตร์						
เพราะระบบ						
การศึกษาล้มเหลว						
<b>รอบที่ 4</b> เด็กไทย	5%	5%	10%	75%	5%	ได้ชั้นทามติ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 75 เห็นตรงกันในระดับมาก และยุติกระบวนการได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบจากรอบที่ 3 เล็กน้อย (เพิ่มขึ้นไม่เกิน 15%)
อ่อนคณิตศาสตร์						
เพราะระบบ						
การศึกษาล้มเหลว						

หมายเหตุ: ยึดตามเกณฑ์ของ Murry & Hammous (1995b) หรือ Linstone (1978)

2.2 วิธีที่ 2 การตรวจสอบด้วยค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอข้อมูลย้อนกลับด้วยค่าสถิติที่ใช้การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยควอไทล์ ศักดิ์ชัย บาลศิริ (2543) ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ใช้เทคนิคเดลฟายสรุปได้ว่า การตรวจสอบการได้รับชั้นทามติของข้อความ ผู้วิจัยจะพิจารณาจาก

ค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ สามารถแบ่งเกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับฉันทามติของข้อความได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 งานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับฉันทามติแตกต่างกัน 4 ลักษณะ ดังปรากฏในตาราง การกำหนดฉันทามติมีความคล้ายคลึงกันมาก ความแตกต่างอยู่ที่การกำหนดระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความ กรณีที่ 1 ไม่มีการกำหนดระดับความคิดเห็นต่อข้อความ แสดงว่าจะได้ค่ามัธยฐานเท่าใดก็ได้ แต่สำหรับกรณีที่ 2-4 นั้น สมาชิกต้องมีความคิดเห็นในระดับปานกลางขึ้นไปจนถึงมากที่สุด สำหรับกรณีที่ 3-4 ตามลำดับ จึงจะถือว่ามีความระดับฉันทามติ แสดงว่าหากสมาชิกในกลุ่มเห็นด้วยน้อยกว่าข้อความนั้น ข้อความนั้นก็จะเป็นไม่มีความสำคัญทันที

ตารางที่ 3 เกณฑ์การตัดสินระดับฉันทามติสำหรับการตอบที่เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

กรณี	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความ	เกณฑ์การตัดสิน
1	ไม่กำหนด	ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50
2	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50	ไม่กำหนด ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50
3	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50	ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50
4	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 4.50	ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

กลุ่มที่ 2 งานวิจัยที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบลิเคอร์ทสเกล 6 ระดับ ที่กำหนดระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 1-6 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับฉันทามติของข้อความว่า ถ้าข้อความใดมีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 จะสรุปว่าข้อความนั้นได้รับฉันทามติ

1.3 วิธีที่ 3 การตรวจสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)

การตรวจสอบการได้รับฉันทามติด้วยค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ที่คำนวณได้จากการนำค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาหารด้วยค่าเฉลี่ย การกำหนด

ขนาดของค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการแปลความหมายของค่าสถิติที่อ้างอิงไปสู่การได้รับ  
 ชั้นตามติดังนี้

1.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่ามากกว่าศูนย์แต่ไม่เกิน 0.5 สรุปว่า  
 ได้รับชั้นตามติในระดับสูง สามารถยุติกระบวนการเดลฟายได้

1.3.2 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่ามากกว่า 0.5 สรุปว่าได้รับชั้นตามติใน  
 ระดับต่ำ ควรดำเนินการในรอบต่อไป

จากเกณฑ์ในการพิจารณาชั้นตามติของเดลฟาย สามารถสรุปได้ว่า ระดับชั้นตาม  
 ติกำหนดาคือ ข้อความใดที่ผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องต้องกัน 75% ข้อความนั้นถือว่าเป็น  
 ได้รับชั้นตามติ ความคงที่ของชั้นตามติกำหนดว่า ควรที่จะยุติการวิจัยเมื่อชั้นตามติที่ได้เพิ่มขึ้น  
 หรือน้อยลงจากรอบที่ผ่านมาน้อยกว่า 20% ส่วนค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมบูรณ์ของ  
 ผลต่างๆ ระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน คือ ข้อความที่มีพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่า  
 สัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 แสดงว่า ข้อความนั้น  
 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องต้องกันชั้นตามติ

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ศุภกัญญา จันทรสารทูล (2533) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศักยภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือ  
 แรงงานในการตอบสนองความต้องการแรงงานของประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า ผลของการ  
 พัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาได้ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและการจ้างงานของประเทศไทย  
 เริ่มเปลี่ยนความสำคัญจากภาคเกษตร ซึ่งกำลังแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา  
 มาสู่ความเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่มีฝีมือหรือมี  
 คุณภาพเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ประเทศมีแนวโน้มของการเพิ่มประชากรในอัตราที่ต่ำลง ทำให้ระยะ  
 ข้างหน้าจำนวนแรงงานที่มีคุณภาพ และการปรับรูปแบบของการศึกษาหรือการฝึกอบรมให้  
 สอดคล้องกับความต้องการที่เกิดขึ้น ปัจจุบันสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานสำคัญ  
 หน่วยงานหนึ่งของฝ่ายแรงงานที่มีบทบาทในการฝึกอาชีพเพื่อผลิตแรงงานระดับช่างกึ่งฝีมือ  
 ป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนฝึกทักษะและให้ความรู้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วทั้งทางด้านช่างและ  
 ไม่ใช่ช่าง โดยมีหลักสูตรการฝึก และสามารถผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการ  
 ของตลาดแรงงานได้ดีกว่าหน่วยงานอื่นหลายหน่วยงาน แต่เมื่อพิจารณาแนวโน้มที่ผ่านมาและใน  
 อนาคต ทำให้ทราบว่าระบบการผลิตแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน ยังไม่

สามารถผลิตแรงงานได้ทันกับความต้องการที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ตลอดจนบุคลากร ประกอบกับข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกและขาดกิจกรรมเสริม บางประการที่เหมาะสมเป็นสำคัญ

สุธาทิพย์ ตรีศร (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาตาม อัยยาศัยในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า ด้านเนื้อหาสาระแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านเนื้อหาจากบริบททางสังคม เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ชุมชน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และความเชื่อ การเมือง การปกครอง การรู้จักสิทธิหน้าที่ของปวงชน

2. ด้านเนื้อหาที่เป็นทักษะพื้นฐานของการเรียนรู้และความจำเป็นพื้นฐานทางการศึกษา เป็นเนื้อหาเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ และส่งเสริมกระบวนการคิดตาม กระบวนการทางวิทยาศาสตร์

3. ด้านเนื้อหาเฉพาะ เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะอาชีพ เสริมอาชีพ และความสนใจ เฉพาะทางที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มากกระทบชีวิต และตอบสนองความต้องการของผู้ที่ต้องการพัฒนาความรู้ทักษะ เจตคติ และการรู้แจ้งในระดับที่สูงขึ้น

นภดล สุตันตวิญชัยกุล (2554) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมด้าน เทคโนโลยีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาไทย เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เน้นไปที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน โดยกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะด้านที่เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชนในด้านการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การ วิเคราะห์นโยบายและแผนกลยุทธ์ และการรวบรวมข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ในการ ศึกษาวิจัยดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาไทยด้านการจัด หลักสูตรการเรียนการสอนจาก 3 ระดับ คือ มาก น้อย ไม่พร้อมหรือไม่เปิดสอนนั้น ส่วนใหญ่ด้าน หลักสูตรต่างๆ จะอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะอยู่ในระดับมาก หรือในส่วนของความพร้อมในด้านการ กำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาไทย ในการเตรียมความพร้อมการผลิตช่างฝีมือส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาอาชีวศึกษาของไทยมี นโยบายที่เน้นไปในการผลิตช่างฝีมือหรือแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ทั้งในด้านปริมาณ

และคุณภาพตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 เป็นต้นมา จึงทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่เน้นแรงงานระดับชำนาญการ (Specialist) ซึ่งผลิตโดยสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอว่าควรเพิ่มคุณภาพของแรงงานฝีมือด้วยการสนับสนุนอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และห้องปฏิบัติการให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้นในทุกสถานศึกษา อาชีวศึกษา ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพครู-อาจารย์ในด้านการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ด้านการใช้ ICT ด้านการค้นคว้าหาความรู้จาก Internet และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้มากยิ่งขึ้น ส่วนการวิจัยเรื่องต่อไปควรให้มีการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับความพร้อมของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่เป็นผู้ผลิตแรงงานชำนาญการ (Specialist) ตามที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต้องการให้ทันในปี พ.ศ.2558

เพ็ญประภา เจริญสุข และอนวัต เจริญสุข (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาษาอังกฤษกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยสู่ความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2015 โดยมีบทสรุปว่า ในอีก 4 ปีข้างหน้า เราคงจะพอมองเห็นความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจไทยในรูปแบบของความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แรงงานไทยคือกลุ่มที่ได้ผลกระทบอย่างเห็นได้ชัด การที่ประเทศไทยมีแผนและกลยุทธ์เพื่อเตรียมคนในประเทศให้พร้อมนั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและเร่งด่วน การประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่ประชาชนชาวไทยเป็นกุญแจสำคัญและเป็นบันไดขั้นแรกแห่งการพัฒนาและความร่วมมือของคนไทยทั้งชาติ การสร้างความเข้าใจและตระหนักต่อความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของไทยควร เริ่มตั้งแต่กลุ่มนักเรียนและนักศึกษา ซึ่งจะเป็นกลุ่มแรงงานหลักใน 4 ปีอันใกล้นี้ ดังนั้นพวกเขาจึงควรเตรียมตัวให้พร้อม และวางพื้นฐานของตนเองให้ดี อันดับแรก ต้องมีความพร้อมในสาขาวิชาหลัก ในแขนงที่มีความต้องการ คือ 7 สาขา ในขณะเดียวกัน ก็ต้องเตรียม พร้อมด้านภาษาอังกฤษ สำหรับใช้ในการสื่อสาร และการทำงาน และหากแรงงานไทยมีพื้นฐานความรู้ทางภาษาอังกฤษที่ดีแล้ว ก็จะสามารถสร้างโอกาสที่ดีให้ตนเอง เพราะไม่เพียงแต่จะทำงาน ในประเทศไทยได้เท่านั้น หากยังสามารถทำงานในต่างประเทศได้อีกด้วย รวมทั้งยังเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับตนเอง เพราะเราสามารถสื่อสารกับคนได้ทั่วโลกด้วยภาษาอังกฤษ ทำให้เราสามารถ รับรู้เรื่องราวต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งการรับรู้ข่าวสารข้อมูลจากทั่วโลก ก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประเด็นหนึ่ง ที่จะทำให้ประเทศไทยสามารถ ในปัจจุบันถึงแม้ว่านักเรียน นักศึกษาจะไม่รับรู้มากนักเกี่ยวกับ การที่เศรษฐกิจไทยจะร่วมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2015 แต่นักเรียนนักศึกษาที่ตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษอยู่แล้ว ซึ่งจะเห็นได้จากการที่โรงเรียนพิเศษสอนภาษาอังกฤษมีอยู่มากมาย ตอบสนองผู้ต้องการเรียนรู้อังกฤษได้ในระดับหนึ่งแต่ก็ยังคงมีจุดด้อยอยู่บางประการ เช่น ราคาค่าเล่าเรียนสูง ความไม่สะดวกในการ

เดินทาง หรือการขาดแคลนบุคลากรผู้สอนที่มีคุณภาพ เป็นต้น สถาบันการศึกษาจึง มีหน้าที่หลักที่ จะต้องช่วยพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้กับพวกเขา และนอกจากการเสริมทางด้าน ภาษาอังกฤษแล้ว ภาษาที่สาม ภาษาที่สี่ ก็มีความจำเป็นสำหรับพวกเขาเช่นกัน โดยที่ภาษาที่สาม ที่สี่นั้น ควรเป็นภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน ก็จะทำให้แรงงานไทยมีคุณภาพเป็นที่ ต้องการของนานาประเทศ เพราะเราจะสามารถพูดได้ ทั้งภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลางของโลก และภาษาของประเทศเพื่อน บ้านที่มาติดต่อธุรกิจกับเรา หรือมาลงทุนในประเทศของเรา หากเรา ได้รับเลือกเข้าทำงาน เราก็จะสามารถสื่อสารกับเขาได้ด้วยภาษาของเขาเองและเราก็จะยังช่วยเขา ได้ในการติดต่อการค้าภายในประเทศ ด้วยภาษาของเราเอง

นิโบล ปางลิลาส (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง เคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ ตลาดอาเซียนอย่างเสรี : โอกาสและผลกระทบต่อไทย โดยมีแนวทางการปรับตัวของไทย คือ สำหรับประเทศไทย ถึงแม้ปัจจุบันเราจะไม่ได้เป็นผู้ส่งออกบริการวิชาชีพจำนวนมากที่สุดใน อาเซียน แต่การเปิดเสรีการค้าบริการในอาเซียน ภายใต้ข้อตกลงตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบวิชาชีพทั้งสถาปนิกและวิศวกรของไทยสามารถเข้าไป ทำงานในประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียนได้เป็นจำนวนมาก หากประเทศไทยมีการปรับตัวและ เตรียมพร้อมสำหรับสถาปนิกและวิศวกรไทย ตลอดจนมีการพัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้เรื่อง การเปิดเสรีการค้าบริการวิชาชีพดังกล่าวให้แก่ สถาบันการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพ และผู้มีส่วน ร่วมในการพัฒนาตลาดวิชาชีพในแต่ละสาขานั้นอย่างสม่ำเสมอโดยในเบื้องต้นสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่ ตลาดวิชาชีพ และผู้ประกอบวิชาชีพในทั้งสองสาขา นั้นต้องตระหนักต่อโอกาสที่เปิดกว้าง ความรู้ ความเข้าใจ ต่อการเข้าสู่โอกาสที่เปิดกว้างมากขึ้นและการติดตามการดำเนินงานตลอดจนบทบาท ของหน่วยงานทางการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาสถาปนิกและสภาวิศวกร ซึ่งเป็นองค์กร หลักของไทยในแต่ละสาขาวิชาชีพ เพราะจากการสำรวจ 6 ความคิดเห็นและทัศนคติของนิสิต นักศึกษาที่มีต่อการค้าบริการวิชาชีพวิศวกรรม ในอาเซียนจำนวนทั้งสิ้น 106 คน ผลปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 102 คนมีแนวโน้ม ทราบเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน ประชาคมอาเซียน ในระดับที่ไม่พอเพียง หากพิจารณาไปถึงกลุ่มตัวอย่างย่อยตามระดับ การศึกษา พบว่าไม่ว่าจะเป็นปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก มีผลการเรียนดี หรือไม่ดีล้วนมี การรับรู้ถึงการเปิดเสรีแรงงานวิชาชีพในระดับต่ำ ดังนั้นทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องนี้ให้มากขึ้น เพื่อสถาบันการศึกษาต่างๆ จะได้จัดเตรียมความ พร้อมให้แก่นิสิตนักศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเสรี ซึ่งจะมีการแข่งขันกันมากขึ้นอย่างแน่นอน นิสิตนักศึกษาและหลักสูตรการเรียนการสอนในทั้งสองวิชาชีพ ควรต้องพัฒนาความสามารถของ



นิสิตนักศึกษาทั้งด้านภาษาและวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน ความสามารถในการจัดระเบียบ และวางแผนชีวิตตนเองแต่เนิ่นๆ และต่อเนื่องในการเป็นผู้รับผิดชอบต่อการดำเนินงาน และร่วมงานกับผู้อื่น โดยได้รับการฝึกงานอย่างเป็นระบบและตระหนักในคุณค่าแห่งจรรยาบรรณของวิชาชีพ อีกทั้งควรพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอาเซียน เพื่อเป็นการสร้างโอกาสจากจุดแข็งให้ประเทศไทยให้ก้าวสู่การเปิดเสรีการค้าบริการวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

สฤษติเดช ขำปัญญา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระทรวงแรงงานกับการเตรียมความพร้อมการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของกระทรวงแรงงานในการดำเนินการรองรับการเคลื่อนย้าย แรงงานฝีมือเสรี วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการดำเนินการของกระทรวงแรงงานในการเตรียมความพร้อม ฯ และ มีข้อเสนอแนะสำหรับกระทรวงแรงงานในการดำเนินการเพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ผลการศึกษาพบว่า กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการโดยการจัดทำแผนรองรับการเตรียมความพร้อมสำหรับการ เคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 7 สาขา อย่างไรก็ตามแผนนี้ไม่มีการแปลงไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้กระทรวงยังได้จัดทำแผนแก้ไขกฎหมาย ก็ยังไม่มีดำเนินการตามพิมพ์เขียว (AEC Blueprint) ในขณะที่แผนการดำเนินการ ของอาเซียนที่กำหนดไว้ ประเทศสมาชิกอาเซียน บางประเทศก็ไม่มีความพร้อมที่จะให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในภาพรวมของภูมิภาคอาเซียนยังไม่มีควมคืบหน้าเท่าที่ควร ในส่วนของข้อเสนอแนะของผู้ขอรับการประเมิน ได้แก่กระทรวงแรงงานควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร พัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถในการแข่งขันของ SMEs จัดทำ ฐานข้อมูลของแรงงานฝีมือของไทยที่ประสงค์จะไปทำงานกับนายจ้างในอาเซียน และของผู้ประกอบการไทยที่ประสงค์จะรับแรงงานฝีมือจากประเทศในอาเซียน ควรมี website เป็นการเฉพาะเพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานฝีมือ ของไทยและของอาเซียน และมีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเพื่อให้พร้อมรองรับการแข่งขันในระดับประเทศ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับอาเซียนควรผลักดันผ่านการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส/รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนให้ มีการดำเนินการตาม AEC Blueprint อย่างจริงจัง

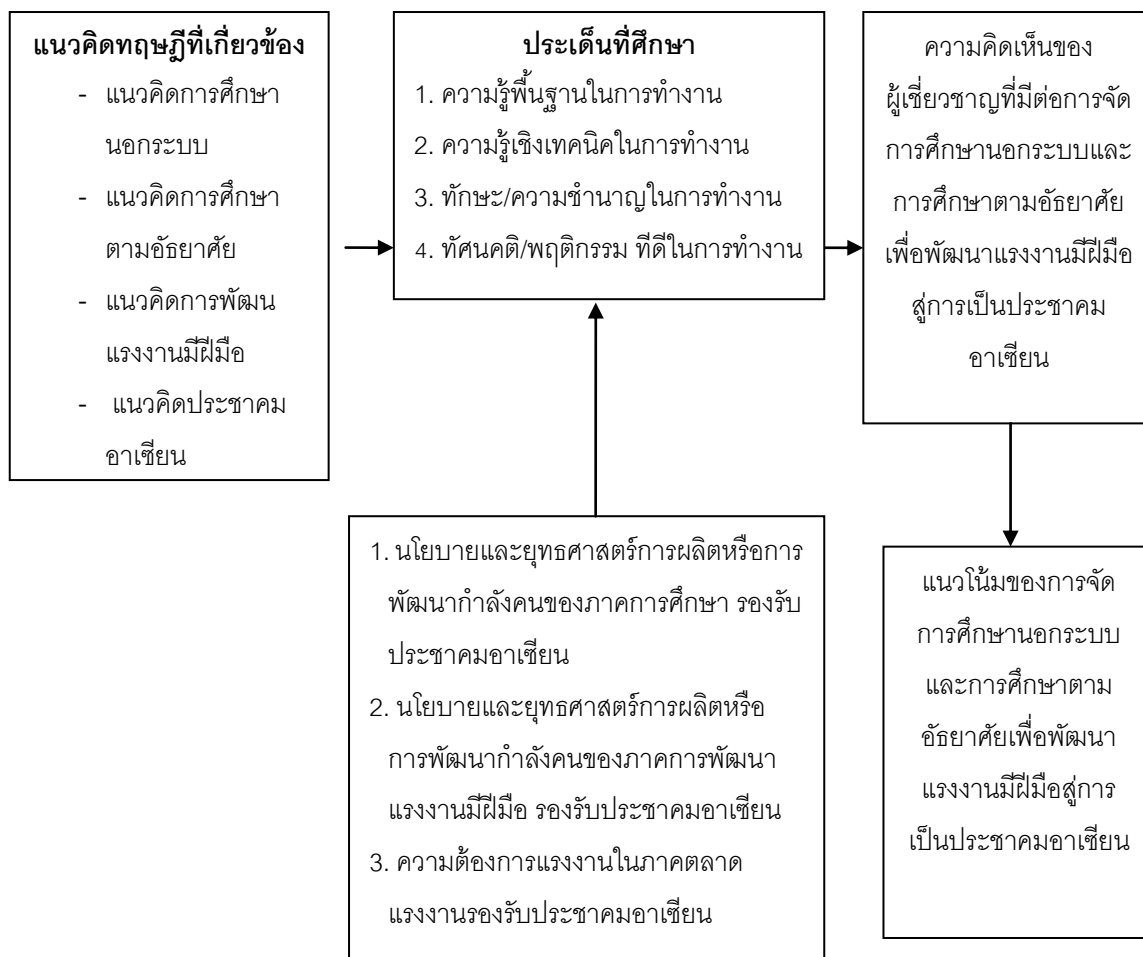
## งานวิจัยต่างประเทศ

Lee, Roland-Holst and Mensbrugghe (2004) ทำการวิเคราะห์ผลกระทบจากการ ทำความตกลงการค้าเสรีโดยใช้แบบจำลอง LINKAGE ซึ่งเป็นแบบจำลองดุลยภาพทั่วไประดับโลก แบบพลวัต โดยวัดผลกระทบจากสวัสดิการที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากทำความตกลงการค้าเสรี ใน การศึกษามีสมมติฐานว่าลดภาษีสินค้านำเข้าเหลือร้อยละ 0 และได้จำลองสภาพการณ์การ ทำความตกลงการค้าเสรีเป็น 7 สถานการณ์ คือ กรณีการเปิดเสรีโดยจีนฝ่ายเดียว กรณีการทำ ความตกลงการค้าเสรีอาเซียน-จีน กรณีการทำความตกลงการค้าเสรีอาเซียน-ญี่ปุ่น กรณีการทำ ความตกลงการค้าเสรีอาเซียน-จีน-ญี่ปุ่น-เกาหลีใต้ กรณีการทำความตกลงการค้าเสรีอาเซียน-จีน- สหภาพยุโรป กรณีการทำความตกลงการค้าเสรีจีน-ญี่ปุ่น- สหรัฐอเมริกา และกรณีการเปิดเสรี ทั่วโลก

ผลการศึกษาพบว่า การเปิดเสรีทุกประเทศในโลกจะทำให้สวัสดิการเพิ่มขึ้นสูงกว่าทุกกรณี เท่ากับ 732.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.1) โดยประเทศส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการ เพิ่มขึ้น เช่น สวัสดิการของจีนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.3 ญี่ปุ่นเพิ่มขึ้น 2.8 สหภาพยุโรปเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0 ส่วนสหรัฐอเมริกาเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.7 กรณีการเปิดเสรีในกลุ่มอาเซียน สถานการณ์ที่ทำให้ สวัสดิการของอาเซียนเพิ่มสูงสุดคือ กรณีการทำความตกลงการค้า เสรีอาเซียน-จีน -สหภาพยุโรป ทำให้สวัสดิการของอาเซียนเพิ่มสูงขึ้น 12 ร้อยละ 4.2 คิดเป็นมูลค่าเท่ากับ 43.0 พันล้านดอลลาร์ สหรัฐ และกรณีการทำความตกลงการค้าเสรี อาเซียน+3 (เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น จีน) ทำให้สวัสดิการ ของอาเซียนเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 4.0 คิดเป็นมูลค่า เท่ากับ 41.8 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และในกรณี การทำความตกลงการค้าเสรีจีน-ญี่ปุ่น- สหรัฐอเมริกา จะทำให้สวัสดิการของอาเซียนลดลงร้อยละ 1.6 หรือคิดเป็นมูลค่าเท่ากับ 16.5 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า ในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อประเทศไทย การจัดการศึกษานอกระบบและอধ্যาศัยเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อ พัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ย่อมต้องมีการเตรียมตัวในหลายๆ ด้าน และ ชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยมีความพยายามในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับ ความเปลี่ยนแปลงครั้งนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน คือ สถานประกอบการ เพื่อนำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เป็นการรวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน กลุ่มแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน ใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร โดยวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์

ระยะที่ 2 ขั้นที่ 1 การศึกษาแนวโน้มในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ขั้นที่ 2 การนำเสนอแนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน กลุ่มแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร โดยวิธีการใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์

#### 1.1 การศึกษารวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร โดยวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์

## 1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.2.1.1 กลุ่มแรงงาน ได้แก่ ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร

1.2.1.2 กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2.1.3 กลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามกลุ่มประชากรที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.2.1 กลุ่มแรงงาน ได้แก่ ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้แนะนำอ้างอิงแบบลูกโซ่ (Snow Ball Techniques)

1.2.2.2 กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้แนะนำอ้างอิงแบบลูกโซ่ (Snow Ball Techniques)

1.2.2.3 กลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้แนะนำอ้างอิงแบบลูกโซ่ (Snow Ball Techniques)

## 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

1.3.1 แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สำหรับกลุ่มแรงงาน ได้แก่ ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร เกี่ยวกับปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ในแต่ละส่วนของแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยคำถามที่ชี้วัดได้จากกรอบแนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาในส่วนขององค์ประกอบแต่ละด้าน สามารถจำแนกได้ดังนี้

#### 1.3.1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

1.3.1.1.1 เพศ

1.3.1.1.2 อายุ

1.3.1.1.3 ระดับการศึกษา

1.3.1.1.4 วัตถุประสงค์ของการเข้าฝึกอบรมมีฝีมือแรงงาน

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยได้นำคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจง โดยใช้อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.3.1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่พัฒนาขึ้น มีจำนวน 37 ข้อ มีความสอดคล้องทุกข้อประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ความรู้พื้นฐานในการทำงาน

ด้านที่ 2 ความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

ด้านที่ 3 ทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

ด้านที่ 4 ทักษะ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

1.3.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือข้อคำถามมีลักษณะปลายเปิด ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนเอกสารจากตำรา บทความ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จากนั้นจึงสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาเป็นข้อคำถาม และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ จากนั้นเมื่อปรับปรุงเสร็จแล้วจึงนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นชอบ

จากนั้นผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน (ตามภาคผนวก ก) ซึ่งมีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาฝีมือแรงงาน ประชาคมอาเซียน และด้านการวิจัย พิจารณาข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุง แก้ไข นำเสนอผลการปรับปรุงแก้ไขให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

#### 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.4.1 ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ดำเนินการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้รับการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการทางโทรศัพท์ เพื่อนัดหมายการสัมภาษณ์

1.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.4.3 ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้ดำเนินการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้รับการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ ด้วยตนเอง

1.4.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ในการวิเคราะห์เนื้อหา

#### 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.5.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ที่ได้จากการจัดบันทึกและเสียงที่ได้บันทึกการสัมภาษณ์นำมาสังเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ส่วนประกอบ จัดหมวดหมู่และคัดแยกคำตอบในแต่ละประเด็น เพื่อสรุปเป็นข้อมูลภาพรวมที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ นำมาสู่ข้อคำถามในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ศึกษาแนวโน้มการจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟายในระยะที่ 2 ต่อไป

## ระยะที่ 2 ขั้นที่ 1 การศึกษาแนวโน้มในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

### 2.1.1 การศึกษารวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ผลการศึกษาสภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์ กลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน และศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล จากเอกสาร ตำรา บทความ รายงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาแรงงานมีฝีมือ ประชาคมอาเซียน และเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ซึ่งนำไปใช้ในการวิจัยและสร้างเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูล

### 2.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกได้ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน คือ สถานประกอบการใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร จำนวน 17 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 6 ท่าน
2. นักวิชาการชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 5 ท่าน
3. ผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 6 ท่าน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการบริหารจัดการองค์การ
2. เป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่กระทรวงศึกษาธิการ หรือกระทรวงแรงงาน หรือสถานประกอบการ โดยมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี
3. เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญหรือมีผลงานเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการบริหารจัดการองค์การ
4. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ด้านวิชาการ หรือด้านปฏิบัติการ เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้มาจากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและร่วมกันกำหนดผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญแนะนำผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ จนครบตามจำนวนด้วยวิธีแนะนำอ้างอิงแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

### 2.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือวิจัยตามเทคนิคแบบเดลฟาย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์อย่างไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้ในการสอบถามความคิดเห็นเบื้องต้น ให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้งานกำลังคนในตลาดแรงงาน คือ สถานประกอบการ

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 ชุด คือ

2.1 แบบสอบถามปลายเปิด (รอบที่ 1) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

2.2 แบบสอบถามปลายปิด (รอบที่ 2) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยข้อความทั้งหมดนำมาจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการสอบถามในรอบที่ 1

2.3 แบบสอบถามปลายปิด (รอบที่ 3) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมแสดงความคิดเห็น ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะเหมือนแบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 2 ทุกประการ เพียงแต่ผู้วิจัยได้นำเสนอค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งของคำตอบเดิมของทุกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นได้ให้ไว้

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การสร้างแบบสัมภาษณ์อย่างไม่มีโครงสร้าง เพื่อศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือ ซึ่งประกอบด้วย

1. การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานขององค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในส่วนที่เป็นภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้งานกำลังคนในตลาดแรงงาน คือ สถานประกอบการ

2. นำข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากข้อ 1. มารวมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างไม่มีโครงสร้างมาสรุปเป็นข้อมูลประกอบการสร้างเครื่องมือที่ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

**ตอนที่ 2** การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จำนวน 17 ท่าน จำนวน 3 รอบ โดยรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ส่วนรอบที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามในแต่ละรอบมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

แบบสอบถามรอบที่ 1 มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มารวมกับข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของกลุ่มแรงงาน จำนวน 12 คน และข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของกลุ่มผู้ผลิตพัฒนากำลังคน จำนวน 4 คน และกลุ่มผู้ใช้งานกำลังคนในตลาดแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร จำนวน 6 คน รวมทั้งการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มาเป็นกรอบแนวความคิดในการสร้างแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 1 โดยการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง

3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับข้อคำถามและรูปแบบของแบบสอบถาม

แบบสอบถามรอบที่ 2 มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหาและแจกแจงความถี่ของแต่ละคำตอบ เพื่อนำมาประกอบกับเอกสารอื่นๆ ที่ได้มาจากการศึกษา จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2

2. แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) ซึ่งสร้างเป็นคำถามจากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบแรก ให้นำน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best, 1970)

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการใช้ภาษา

แบบสอบถามรอบที่ 3 มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีลักษณะเหมือนแบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 2 ทุกประการ เพียงแต่ผู้วิจัยได้นำเสนอค่าสถิติ ได้แก่ มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งของคำตอบเดิมของทุกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นได้ให้ไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทบทวนหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบที่ไม่ได้อยู่ในขอบเขตของพิสัยควอไทล์ หรือยืนยันคำตอบพร้อมแสดงเหตุผล หลังจากนั้น ผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มาวิเคราะห์เพื่อสรุปความคิดเห็นที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

#### 2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการกำหนดกรอบในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ซึ่งได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์เพื่อนัดหมายการสัมภาษณ์

1.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง จำนวน 17 ท่าน

1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในรอบที่ 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายต่อไป

**ขั้นตอนที่ 2** การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองทางโทรศัพท์ จำนวน 17 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ

2. ผู้วิจัยขอหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วจัดส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 พร้อมกับหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามให้ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

4. ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อผู้เชี่ยวชาญโดยตรง และติดตามแบบสอบถามกลับคืน

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 1 มาทำการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน และแยกความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2

6. ผู้วิจัยทำหนังสือขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 พร้อมส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ทั้งทางไปรษณีย์และนำไปให้ด้วยตนเอง

7. ผู้วิจัยโทรศัพท์แจ้งให้ผู้เชี่ยวชาญทราบ และติดตามแบบสอบถามกลับคืน

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 2 ที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาลงน้ำหนักของ ความสำคัญในแต่ละข้อคำถาม เพื่อหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในแต่ละคำตอบ ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3

9. ผู้วิจัยทำหนังสือขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถามในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยส่งทางไปรษณีย์ และนำไปให้ด้วยตนเอง

10. ผู้วิจัยโทรศัพท์แจ้งให้ผู้เชี่ยวชาญทราบ และติดตามแบบสอบถามกลับคืน

11. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 3 ที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาลงน้ำหนักของ ความสำคัญในแต่ละข้อคำถาม เพื่อหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในแต่ละคำตอบ ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเพื่อยืนยันคำตอบ แล้วผู้วิจัยสรุปข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่คำนวณได้จาก แบบสอบถามรอบที่ 3 และกำหนดการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อ พัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

#### 2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ ดังนี้

แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาจากคำตอบของคำถามปลายเปิด เพื่อจัดรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดเข้าด้วยกัน นำมาวิเคราะห์พิจารณาและตัดข้อมูลที่ซ้ำกัน ออกไป แล้วนำมาจัดเป็นข้อย่อย หากข้อใดผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเหมือนกันมากกว่าร้อยละ 60 นำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้เชี่ยวชาญ โดยคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในทุกข้อความ แล้วแสดงค่าสถิติที่ แบบสอบถามรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นอีกครั้งว่าจะยืนยันคำตอบเดิมหรือ เปลี่ยนแปลงคำตอบ

แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์เหมือนรอบที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยนำผลวิเคราะห์ครั้งนี้เสนอในการวิเคราะห์ บทที่ 4 การ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณค่าสถิติจากการใช้โปรแกรม SPSS for Window ดังนี้

1. มัธยฐาน (Median) เพื่อจะทราบว่าข้อความตามข้อคำถามนั้นเป็นข้อความที่เป็นไปได้มากหรือน้อย หรือผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับสูงหรือต่ำ ซึ่งค่ามัธยฐานของคำตอบในแต่ละข้อที่คำนวณได้จากแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยนำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ	4.50 – 5.00	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด
ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ	3.50 – 4.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมาก
ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ	2.50 – 3.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง
ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ	1.50 – 2.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อย
ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ	1.00 – 1.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุด

2. พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquatile Range) เพื่อแสดงตำแหน่งข้อมูลที่ทำให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปเป็นกำหนดการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งมีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่	0.01 – 0.99	หมายความว่า	คำตอบมีความสอดคล้องกันสูงมาก
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่	1.00 – 1.99	หมายความว่า	คำตอบมีความสอดคล้องกันสูง
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่	2.00 – 2.99	หมายความว่า	คำตอบมีความสอดคล้องกันต่ำ
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่	3.00 ขึ้นไป	หมายความว่า	คำตอบไม่มีความสอดคล้องกัน

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยนำวิธีของกรราซส์และสแตนเลย์ (Glass and Stanley, 1970; อ้างถึงใน พิมพ์รินทร์ ลิ้มปโชติ, 2549) คือคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ค่าควอไทล์ของข้อความที่มีค่าน้อยกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นๆ ในแต่ละข้อความ มีความสอดคล้องกันสูง

ถึงสูงมาก หากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ในแต่ละข้อความมากกว่า 1.50 แสดงว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความแต่ละข้อความไม่สอดคล้องกัน

3. ฐานนิยม (Mode) ผู้วิจัยหาค่าฐานนิยมของแต่ละข้อความ จากความถี่ของระดับคะแนนจาก 1 ถึง 5 ถ้าระดับคะแนนใดมีความถี่สูงสุด ถือว่าเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น ในกรณีที่ความถี่สูงสุดของระดับคะแนนที่อยู่ติดกัน จะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนทั้งสองนั้นเป็นค่าฐานนิยม สำหรับกรณีที่ความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากัน แต่ระดับคะแนนไม่ได้อยู่ติดกัน ถือว่าระดับคะแนนของข้อความที่มีความถี่เท่ากันทั้งสองนั้นเป็นค่าฐานนิยม

4. ความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยมกับค่ามัธยฐาน ผู้วิจัยคำนวณค่าฐานนิยมและค่ามัธยฐานของแต่ละข้อความแล้วนำมาหาความแตกต่าง โดยค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างมีค่าไม่เกิน 1 จึงถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Glass and Stanley, 1970; อ้างถึงใน พิมพ์รินทร์ ลิมปโชติ, 2549)

5. เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินชั้นตามติของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำเอาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน โดยที่ดัชนีนั้นมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และผู้เชี่ยวชาญต้องเห็นด้วยมากที่สุดอย่างน้อยร้อยละ 75 ขึ้นไป มาสรุปเป็นผลการวิจัยเรื่อง กำหนดการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ในการสรุปคำตอบในแบบสอบถามรอบสุดท้ายที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเป็นไปได้มากที่สุด ต้องมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และมีความสอดคล้องกันของคำตอบสูงถึงสูงมาก ซึ่งมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 และความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยมกับค่ามัธยฐานไม่เกิน 1 นำมาสังเคราะห์กับข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขององค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิด ทฤษฎี หลักการจากเอกสารและงานวิจัยมาสรุป ส่วนคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าความเหมาะสมตั้งแต่เหมาะสมถึงเหมาะสมปานกลาง ถึงเหมาะสมน้อยที่สุด คือค่ามัธยฐานน้อยกว่า 4.00 และค่าความสอดคล้องของคำตอบต่ำถึงไม่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50

ขึ้นไป จะไม่นำข้อมูลมากำหนดการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

## ระยะที่ 2 ขั้นที่ 2 การนำเสนอแนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

เมื่อได้แนวโน้มที่มาจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ก็สรุปเป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยนำเสนอแนวโน้มที่ได้นั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อตรวจสอบแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนโดยการสัมภาษณ์

ประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อนำเสนอแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนใน 4 ประเด็น

1. ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน
2. ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน
3. ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน
4. ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน

### 2.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 ท่าน

เกณฑ์ของผู้วิจัยในการคัดเลือกผู้สัมภาษณ์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญหรือมีผลงานเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือการบริหารจัดการองค์การ
2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ด้านวิชาการ หรือด้านปฏิบัติการ เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้มาจากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและร่วมกันกำหนดผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน



### 2.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การนำเสนอแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้ผลจากการศึกษาวิจัยใน ระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำเสนอแนวโน้มที่สรุปออกมาเป็นความเรียงตามความเหมาะสมให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสม

### 2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การนำเสนอแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้วยการสัมภาษณ์ โดยคัดเลือกผู้สัมภาษณ์ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้จำนวน 5 ท่านในเวลาและสถานที่ตามความเหมาะสม

### 2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียงระหว่างสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์สรุปข้อมูลตามแนวทางที่ สุภางค์ จันทวานิช, 2543 และชาย โพธิ์สิตา, 2550 เสนอไว้ ด้วยเทคนิคการตัดปะ (Scissor and Sort Technipue) จากนั้นตีความ จัดหมวดหมู่ และเปรียบเทียบคำตอบ โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหาด้านความจริง (Pragmatically Content Analysis) และวิเคราะห์เนื้อหาด้านความหมายของคำพูด (Semantically Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และเพื่อนำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน กลุ่มแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน ใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร โดยวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์ และในการนำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคการวิจัยเดลฟาย (Delphi Technique) รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 17 ท่าน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และร่างแนวโน้มให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ จำนวน 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางวิจัยได้เสนอไว้ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนา กำลังคน กลุ่มแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร โดยวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ระยะเวลาที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ

2.1.2 ผลการสังเคราะห์แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 1

2.1.3 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2

2.1.4 ผลการพิจารณาอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3

ระยะที่ 2 ผลการนำเสนอแนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

**ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน กลุ่มแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร โดยวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์**

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงาน ได้แก่ ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร จำนวน 12 คน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 4 คน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ จำนวน 6 คน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ได้ผลการสังเคราะห์ดังนี้

## ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

จากการศึกษากลุ่มแรงงาน ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

### 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น ภาษาเขมรเบื้องต้น

1.2 มีหลักสูตรวิชาชีพที่เป็นเอกลักษณ์ของไทย เช่น นวดแผนไทย

### 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 มีห้องสมุดเปิดให้ใช้บริการมีเอกสารด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานให้แรงงานได้ศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง

2.2 มีการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ e-service

2.3 มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลความรู้พื้นฐาน

ดังที่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กล่าวว่า

“หลักสูตรในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนก็น่าจะเป็นพวกหลักสูตรภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“หลักสูตรภาษาสำคัญ นอกจากภาษาอังกฤษเบื้องต้นแล้ว ก็มีภาษาเขมรเบื้องต้นด้วย แล้วมีพวกนวดแผนไทยก็น่าสนใจ”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ห้องสมุดมีเอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการทำงาน มีแบบให้เรียน ในเว็บไซต์”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มแรงงาน ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษาในระบบ

- 1.1 หลักสูตรในปัจจุบันไม่สามารถบ่งชี้ให้แรงงานทราบหรือรับรู้ถึงความสำคัญของหลักสูตรที่มีต่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
- 1.2 ระยะเวลาของหลักสูตรไม่มีความยืดหยุ่นมากเพียงพอ
- 1.3 ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมมีให้เลือกน้อย
- 1.4 กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอนในด้านความรู้พื้นฐานไม่ค่อยหลากหลาย
- 1.5 เน้นการเรียนด้านเนื้อหาและทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

- 2.4 แหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเองมีไม่เพียงพอ สถานประกอบการบางแห่งมีเพียงบอร์ดข่าวสาร ห้องสมุด ชุมหนังสือ เท่านั้น
- 2.5 แหล่งการเรียนรู้ จำพวก บอร์ดข่าวสาร ห้องสมุด ชุมหนังสือ มีความล้าสมัย ไม่น่าสนใจ ทำให้แรงงานไม่เห็นความสำคัญ
- 2.6 ในขณะที่การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์แรงงานไม่ค่อยให้ความสนใจ

ดังที่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กล่าวว่า

“มาเข้าฝึกอบรมเพราะสถานประกอบการให้มาฝึกอบรม”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“หลักสูตรที่เรียนอยู่สำหรับการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ได้รู้สึกว่าจะแตกต่างไปจากเดิมเท่าไร เนื้อหา สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ไม่ได้สอดคล้องหรือแสดงให้เห็นถึงการเป็นประชาคมอาเซียน”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ช่วงระยะเวลาที่จัดหลักสูตรมีให้เลือกน้อย ต้องจัดสรรเวลาของตัวเองอย่างมาก ความจริงแล้วไม่สะดวกมาเรียนในช่วงเวลานี้ แต่ก็ไม่สามารถเลือกได้”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“บอร์ดที่ใช้ให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ภาระงานที่ต้องทำ ไม่น่าสนใจ ขาดความทันสมัย ส่วนใหญ่จะรอฟังจากหัวหน้างานแบบบอกต่อแบบปากต่อปาก ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องประชาคมอาเซียน”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“มีการเรียนภาษาอังกฤษผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ก็ช่วยพัฒนาพื้นฐานภาษาอังกฤษได้บ้างแต่ไม่มากนัก เพราะการเรียนด้วยวิธีนี้ไม่ค่อยน่าสนใจ”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานต่างได้จัดหลักสูตรภาษาต่างๆ ตามโครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ได้แก่ ภาษามลายู พื้นฐาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ภาษาจีนเบื้องต้น ภาษาเขมรเบื้องต้น ภาษาพม่าเบื้องต้น เป็นต้น

1.2 มีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพที่คาดว่าจะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่ นวดแผนโบราณ สปา เป็นต้น

1.3 ตรวจสอบและอำนวยความสะดวกเมื่อมีสถานประกอบการยื่นขอจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 มีห้องสมุดจัดบริการไว้ให้กับแรงงานและบุคคลทั่วไป เพื่อใช้ค้นคว้าหาความรู้

2.2 มีการเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2.3 มีการแจกเอกสารให้แรงงานไว้ศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง

ตั้งที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กล่าวว่

“จริงๆ ทางสถาบันก็ได้ปฏิบัติตามโครงการโครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ส่วนมากก็จะเน้นไปเรื่องภาษา ก็มีภาษามลายู อังกฤษ จีน เขมร พม่า”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“จัดฝึกอบรมหลักสูตรอาชีพขนาดแผนโบราณ สป้า จริงๆ มีอยู่นานแล้ว แต่ก็พยายามทำให้ดีขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ ก็มีห้องสมุด เรียนผ่านเว็บไซต์ แจกเอกสารก็มี”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 การจัดหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนไม่หลากหลาย

1.2 เนื้อหาของหลักสูตรมีการสอดแทรกความรู้ ความสำคัญ ความเกี่ยวเนื่องกับการเป็นประชาคมอาเซียนน้อย

1.3 หลักสูตรด้านภาษายังขาดแคลนครูฝึกที่เป็นเจ้าของภาษามาฝึกอบรมให้แก่แรงงาน

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 มีห้องสมุดแต่ไม่ค่อยมีคนเข้าใช้บริการ

2.2 ส่วนใหญ่เป็นการโทรศัพท์มาถามเมื่อเป็นปัญหา

2.3 การเรียนรู้ด้วยวิธีผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ยังน้อย เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์น้อย

2.4 ส่วนเอกสารที่ครูฝึกแจกให้สำหรับให้แรงงานกลับไปอ่านเพิ่มเติมไม่เพียงพอ ต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เมื่อแรงงานได้ไปปฏิบัติจริงแล้วมีปัญหาก็จะหาความรู้หาคำตอบจากครูฝึก

ตั้งที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกล่าวว่า

“หลักสูตรความรู้พื้นฐานสำหรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนยังน้อย ไม่ค่อยมีความหลากหลาย ส่วนหลักสูตรที่มีอยู่ก็ไม่ได้มีความแตกต่างจากเดิมสักเท่าไร เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ ก็สอนมีการสอนศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนน้อย ไม่มีการบอกว่าประชาคมอาเซียนคืออะไร มีศัพท์ใด หรือประโยคใดเกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนบ้าง”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“จริง ๆ แล้วเราก็ห้องสมุด แต่ไม่ค่อยมีผู้มาขอใช้บริการศึกษาหาข้อมูลขนาดนั้น”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็มีเว็บไซต์ให้เรียนรู้ แต่กลุ่มแรงงานที่มาฝึกอบรมด้านความรู้พื้นฐานมีความรู้แค่ ม. 3 ยังไม่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“หลักสูตรด้านภาษาที่เตรียมพร้อมไปสู่ประชาคมอาเซียนนั้น ขาดบุคลากรผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษานั้นๆ โดยตรงมาร่วมทำการสอนด้วย อย่างเช่นวิชาภาษาอังกฤษ”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ในการเรียนจะมีการแจกเอกสารสำหรับให้แรงงานกลับไปอ่านเพิ่มเติมด้วย แต่การศึกษาจากเอกสารอย่างเดียวไม่เพียงพอ จริง ๆ แล้วต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง แล้วรอให้แรงงานไปฝึกปฏิบัติจริงก่อน แล้วแรงงานก็จะมีปัญหาค้นหาถามครูฝึกเอง”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้งานด้านคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า



1. **ด้านการศึกษานอกระบบ**
- 1.1 มีการติดต่อประสานงานขอจัดฝึกอบรมในหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- 1.2 จัดฝึกอบรมด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และมาตรฐานในการทำงาน

2. **ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย**
- 2.1 แหล่งการเรียนรู้ที่สถานประกอบการจัดไว้ให้สำหรับแรงงาน คือ ห้องสมุด ชุมหนังสือ บอร์ดประชาสัมพันธ์
- 2.2 มีการจัดกิจกรรมโดยเน้นให้แรงงานได้ปฏิบัติจริง และสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานกับสถานประกอบการได้

ดังที่ผู้ประกอบการกล่าวว่า

“ก็มีการติดต่อกับทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอจัดฝึกอบรมให้ความรู้พื้นฐานแก่พนักงานของเรา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ให้เขาจัดวิทยากรให้เรา ประเมินและตรวจสอบ ส่วนเราก็จัดสถานที่”

(ผู้ประกอบการ)

“ถ้าเป็นในส่วนเรื่องความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพวกผลิตภัณฑ์และมาตรฐานในการทำงาน เราก็จัดเองเพราะเรารู้ดีกว่า”

(ผู้ประกอบการ)

“ที่บริษัทเราสร้างห้องสมุดไว้นะ ให้เป็นที่ที่หาความรู้และพักผ่อนได้ แต่ถ้าเป็นเรื่องด่วนเรื่องใหม่ ก็ใช้บอร์ดประชาสัมพันธ์”

(ผู้ประกอบการ)

“ทางบริษัทมีชุมหนังสือไว้ให้พนักงานใช้ศึกษาหาความรู้”

(ผู้ประกอบการ)

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 การเตรียมตัวเรื่องภาษาอังกฤษให้กับแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนจะถูกใช้กับพนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไปเท่านั้น ส่วนพนักงานระดับล่างส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรการใช้ภาษาอังกฤษเบื้องต้นซึ่งไม่ค่อยได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากพนักงานระดับล่างมีการศึกษาไม่สูงมากนัก

1.2 กิจกรรม สื่อ ต้องเป็นไปอย่างง่ายๆ สามารถเข้าใจได้ไม่ยาก ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งไม่ควรนานเกินไป การประเมินผลเน้นการปฏิบัติจริง และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

1.3 ในบางสถานประกอบการมีแรงงานต่างด้าว สื่อสารด้วยภาษาลาว เขมร พม่า ทำให้การสื่อสารโดยการใช้ภาษาอังกฤษเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ

1.4 ในระดับหัวหน้างานยังไม่สามารถนำไปใช้ พูด อ่าน เขียน ได้คล่อง และในการจัดสรรระยะเวลาในการอบรมก็เป็นไปอย่างยากลำบาก เนื่องจากในระดับหัวหน้างานมีภาระความรับผิดชอบมาก มีเวลาว่างน้อย

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 แหล่งการเรียนรู้ที่ทางสถานประกอบการจัดให้ แรงงานไม่ค่อยให้ความสนใจ เนื่องจากระยะเวลาว่างมีน้อย และความเหนื่อยล้าจากภาระหน้าที่

ดังที่ผู้ประกอบกิจการกล่าวว่า

“ก่อนหน้านี้ได้มีการประสานงานกับทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการจัดอบรม ฝีมือแรงงานอยู่บ้างซึ่งจะอยู่ในแผนฝึกอบรมประจำปี โดยเน้นให้ความรู้เชิงวิชาการและเน้นการปฏิบัติ”

(ผู้ประกอบกิจการ)

“ด้านความรู้พื้นฐานสำหรับอาเซียนที่เพิ่มเติมขึ้นมาคือการจัดอบรมภาษาอังกฤษให้พนักงานในระดับหัวหน้างานและวิศวกรก่อน เพื่อใช้ในการสื่อสาร”

(ผู้ประกอบกิจการ)

“มีการจัดอบรมด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับตัวผลิตภัณฑ์และมาตรฐานในการทำงาน และตั้งแต่รัฐบาลมีการประกาศจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษเพิ่มเติมในระดับหัวหน้างานและวิศวกร แต่ยังไม่ดีพอ เพราะยังไม่สามารถนำไปพูด อ่าน และเขียนได้คล่อง อีกทั้งภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับหัวหน้างานก็มีมาก ระยะเวลาในการอบรมน้อย ในขณะที่บริษัทกำลังขยายการลงทุนไปยังประเทศเวียดนาม ภาษาจึงสำคัญ”

(ผู้ประกอบการ)

“แหล่งการเรียนรู้ทางบริษัทจัดให้พนักงานไว้ศึกษาเพิ่มเติมก็มีห้องสมุด บอร์ดประชาสัมพันธ์”

(ผู้ประกอบการ)

“พนักงานระดับแรงงานส่วนใหญ่มาจากหลายประเทศ เป็นแรงงานต่างด้าว ลาว เขมร พม่า การมีหลักสูตรภาษาอังกฤษเบื้องต้นเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานสื่อสารกันได้ยาก เกิดการจับกลุ่มกัน”

(ผู้ประกอบการ)

“ปัจจุบันได้มีการอบรมในหลักสูตรภาษาอังกฤษเบื้องต้นสำหรับการเป็นประชาคมอาเซียน และหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ ภาษาอังกฤษโฟกัสไประดับหัวหน้างาน ส่วนระดับล่างจะมีหลักสูตรภาษาอังกฤษเช่นกัน แต่ง่ายกว่าระยะเวลาการอบรมน้อยกว่า ส่วนมากจะเน้นไปที่หลักสูตรความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับตัวผลิตภัณฑ์ และทักษะการทำงานซึ่งเป็นหลักสูตรจากบริษัทแม่ ยังไม่ได้เน้นเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้กับพนักงานระดับล่างเพราะกลัวว่าจะยากเกินไป เพราะเคยเปิดสอนหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นให้แก่พนักงานระดับล่าง แต่ไม่ประสบความสำเร็จในด้านการประเมินผล ใช้แบบสอบถามแล้วส่งให้หัวหน้ารับทราบ ส่วนในเรื่องภาษาเน้นการแสดงผลและนำมาปฏิบัติใช้เพื่อการสื่อสารสำหรับพนักงานระดับล่าง เช่น ในการส่งบันทึก ต้องส่งเป็นทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ การทักทายเป็นภาษาอังกฤษ ส่วนกิจกรรมจะเน้นให้พนักงานปฏิบัติจริง นำมาใช้ในการทำงานกับองค์กรได้ เช่น การลดขั้นตอนในการผลิตตู้เย็น หรือการทำให้ประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม”

(ผู้ประกอบการ)

“ในการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษเบื้องต้น เมื่อพนักงานอบรมจบหลักสูตรแล้ว ขาดการติดตามผลหลังการฝึกอบรม ทำให้พนักงานไม่สนใจนำมาความรู้ที่ได้มาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์”

(ผู้ประกอบการ)

“มีการจัดอบรมด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับตัวผลิตภัณฑ์และมาตรฐานในการทำงาน และตั้งแต่รัฐบาลมีการประกาศจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษเพิ่มเติมในระดับหัวหน้างานและวิศวกร แต่ยังไม่ดีพอ เพราะยังไม่สามารถนำไปพูด อ่าน และเขียนได้คล่อง อีกทั้งภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับหัวหน้างานก็มีมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาว่าง ระยะเวลาในการอบรมน้อย ในขณะที่บริษัทกำลังขยายการลงทุนไปยังประเทศเวียดนาม ภาษาจึงสำคัญ”

(ผู้ประกอบการ)

“ทางบริษัทมีซุ้มหนังสือไว้ให้พนักงานใช้ศึกษาหาความรู้ แต่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้เขาไปใช้กัน เพราะระดับหัวหน้ามีงานมากไม่ค่อยว่าง ส่วนระดับแรงงานเลิกงานแล้วก็อยากกลับบ้าน เพราะเหนื่อยล้า”

(ผู้ประกอบการ)

## ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

จากการศึกษากลุ่มแรงงาน ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

### 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 หลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ยังคงฝึกอบรมตามปกติ

1.2 ด้านความรู้เชิงเทคนิคส่วนใหญ่จะเน้นให้เรียนรู้การปฏิบัติจริง และจากผู้อำนวยการงานที่ปฏิบัติอยู่เดิม

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

### 2.1 แหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ ห้องสมุด และวารสาร

“หลักสูตรที่เรียนอยู่ มีรูปแบบการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ตามตารางการฝึกอบรมตามปกติ”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“จะส่งให้ไปทำจริงๆ ปฏิบัติจริงในแผนกเลย ให้เรียนรู้งานกับรุ่นพี่ เราก็ต้องเรียนรู้เอาด้วยตนเอง หัดทำเอง”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ห้องสมุดมีให้เข้าไปหาอ่าน วารสารก็มีวางไว้ให้อ่าน”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มแรงงาน ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

### 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 หลักสูตรที่เรียนอยู่ไม่มีการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยตรง

1.2 รูปแบบการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ไม่ได้แตกต่างไปจากเดิม

1.3 แรงงานในบางสถานประกอบการไม่มีเวลาและขาดบุคลากรฝึกอบรม จะใช้วิธีให้แรงงานเข้าไปเรียนรู้ด้วยการเข้าไปดูงานในแต่ละแผนกเลย โดยมีแรงงานเก่าที่เป็นงานอยู่แล้วเป็นผู้สอน ซึ่งผู้สอนก็มีงานที่ต้องทำอยู่ จึงไม่มีเวลาสอนแรงงานใหม่ได้อย่างเต็มที่

### 2. การศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 แหล่งการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ได้แก่ ห้องสมุดกับวารสาร ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาได้เข้าไปใช้บริการ ส่วนวารสารที่ทางบริษัทจัดทำตั้งอยู่ตามจุดพักนอน ซึ่งแรงงานไม่ค่อยให้ความสนใจ

ดังที่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกล่าวว่า

“หลักสูตรที่เรียนอยู่ไม่มีสำหรับการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยตรง รูปแบบการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ไม่ได้แตกต่างไปจากเดิม”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“จะส่งให้ไปทำจริงๆ ปฏิบัติจริงในแผนกเลย ให้เรียนรู้งานกับรุ่นพี่ แต่ถ้ารุ่นพี่ไม่ว่างสอนเราก็ต้องเรียนรู้เอาด้วยตนเอง หัดทำเอง”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ในด้านความรู้เชิงเทคนิคทางด้านวิศวกรรมจะส่งไปเทรนแต่ละฝ่าย อยู่หน้างานจริง ส่งไปทำงานแต่ละแผนก ไม่มีเวลาที่จะสอนร้อยเปอร์เซ็นต์”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ในประเทศไทยการจัดระเบียบเกี่ยวกับหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิคยังไม่ดีพอ ทำให้มีสถาบันที่เปิดสอนมากมาย แต่มีหลายแห่งที่ไม่ได้รับการรับรอง ถึงแม้จะจบจากสถานศึกษาเหล่านั้นมา ก็ไม่สามารถสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ซึ่งเป็นการเสียโอกาสทางการศึกษาอย่างมาก”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“แหล่งการเรียนรู้ก็มีเป็นห้องสมุดกับวารสาร ซึ่งไม่ค่อยมีเวลาได้เข้าไป ส่วนวารสารก็ตั้งอยู่ตามจุดพักผ่อนบ้าง ไม่ค่อยมีใครสนใจอ่านเท่าไร ซึ่งถ้ามีความคิดมีอะไรที่แปลกใหม่มากกว่านี้ก็น่าจะช่วยทำให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 หลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิคยังน้อย ส่วนใหญ่สถานประกอบการจะจัดฝึกอบรมให้กับแรงงานเอง

1.2 รูปแบบในการจัดฝึกอบรมให้กับแรงงาน จะเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 แหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ ห้องสมุด

ดังที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกล่าวว่า

“หลักสูตรยังน้อยเพราะต่างอาชีพต่างลักษณะ ส่วนใหญ่จึงเป็นสถานประกอบการมาขอจัดเอง เราจะจัดได้ก็หลักสูตรที่มีแรงงานในอาชีพนั้นมาก”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ด้านความรู้เชิงเทคนิคจะเน้นเรื่องการปฏิบัติตัว เพื่อให้สามารถนำไปใช้งานได้จริง”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ห้องสมุด มีห้องสมุด มีหนังสือเยอะ”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

### 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 แรงงานไม่เห็นถึงความสำคัญในการเตรียมตัวพัฒนาตนเองสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

1.2 หลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานมีแต่หลักสูตรภาษาไทย ไม่มีเป็นหลักสูตรภาษาอังกฤษที่เป็นสากล

1.3 ไม่มีครูฝึกที่เป็นเจ้าของภาษามาดำเนินการสอน ทำให้ดูไม่เป็นสากล

### 2. การศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 ห้องสมุดไม่ได้รับความสนใจจากแรงงาน

ดังที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกล่าวว่า

“ตอนนี้ยังไม่ค่อยมีคนมาเรียนเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มาเรียนเพื่อออกไปทำงาน หารายได้ คนเรียนไม่ได้คิดถึงเรื่องประชาคมอาเซียนเลย และไม่รู้จัก”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“หลักสูตรมีแต่ภาษาไทย ยังไม่มีเป็นภาษาอังกฤษ คู่มือไม่เป็นสากล”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ฝีมือบ้านเรารู้เค้าได้ แต่เจออย่างฟิลิปปินส์เราแพ้เรื่องภาษาเลย ด้านความรู้เชิงเทคนิคไม่มีการสอนศัพท์เทคนิคเฉพาะเป็นภาษาอังกฤษสักเท่าไรหรอก”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“อย่างไรก็ดี ในการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพอีกระดับหนึ่ง คำศัพท์ทางด้านเทคนิคต่างๆ ยังคงเป็นภาษาอังกฤษ ในแง่ของการผลิตกำลังคนนั้น ภาษายังคงเป็นจุดอ่อนของการผลิตกำลังคน ภาษานั้นเป็นสิ่งที่ต้องสะสมมาตั้งแต่เด็ก ดังนั้นการปลูกฝังทางด้านภาษาจึงควรเริ่มตั้งแต่เด็ก จะมาเริ่มในระดับอุดมศึกษาอาจจะช้าไปแล้ว”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ขาดครูฝึกชาวต่างชาติมาสอนในหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค คู่มืออินเตอร์”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ระดับความสามารถและคุณภาพของแรงงานไม่สอดคล้องกับความคาดหวังหรือความต้องการของตลาด คือ ถึงให้ฝึกแรงงานมีคุณภาพดีแค่ไหนแต่ไม่มีความต้องการของตลาดก็เท่านั้น”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ห้องสมุดเราก็มีไว้ให้บริการความรู้นะ แต่อย่างว่าแหละ น้อยคนที่จะเข้ามาอ่านมาหา ถ้าครูฝึกไม่สั่ง ส่วนใหญ่แรงงานชอบให้ป้อนความรู้ถึงที่”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า



## 1. ด้านการศึกษาจากระบบ

1.1 ถ้าเป็นสถานประกอบการในเครือจะมีการนำหลักสูตรและรูปแบบการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เชิงเทคนิคจากสถานประกอบการสำนักงานใหญ่มาใช้

1.2 การติดต่อกับทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขอความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมความรู้เชิงเทคนิคให้กับแรงงาน

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 สื่อออนไลน์

2.2 ห้องสมุด

2.3 บอร์ดประชาสัมพันธ์

ดังที่ผู้ประกอบการกล่าวว่า

“ด้านความรู้เชิงเทคนิคบริษัทเรามีหลักสูตรมีรูปแบบมาจากบริษัทแม่อยู่แล้ว”

(ผู้ประกอบการ)

“ถ้าอันไหนไม่มีหลักสูตรหรือรูปแบบอยู่เอง จะไปขอยืมให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยจัดให้”

(ผู้ประกอบการ)

“แหล่งการเรียนรู้อื่นก็มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ ห้องสมุด และกัสื่อออนไลน์”

(ผู้ประกอบการ)

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้งานดังกล่าวได้แก่ ผู้ประกอบการ ถึงสภาพปัญหาของการจัดการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษาจากระบบ

1.1 สถานประกอบการที่มีการผลิตมาก จะส่งผลให้พนักงานมีเวลาว่างน้อย การฝึกอบรมด้านความรู้เชิงเทคนิคจึงใช้ระยะเวลายาว ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 แหล่งการเรียนรู้พนักงานไม่ให้ความสนใจกับสื่อที่สถานประกอบการ  
จัดให้

ดังที่ผู้ประกอบการกล่าวว่า

“ด้านความรู้เชิงเทคนิค ส่วนใหญ่จะมีหลักสูตรมีโครงการจากบริษัทแม่ที่  
ต่างประเทศส่งมาให้ฝึกอบรม และมีการส่งพนักงานไปปฏิบัติงานที่บริษัทแม่ในต่างประเทศ”

(ผู้ประกอบการ)

“ทางบริษัทมีการอบรมด้านความรู้เชิงเทคนิคที่พร้อมสำหรับอาเซียนอยู่แล้ว ส่วน  
ใหญ่เป็นความรู้เฉพาะด้านของทางบริษัท”

(ผู้ประกอบการ)

“ในการฝึกอบรมด้านเนื้อหาความรู้เชิงเทคนิคสำหรับพนักงานทั่วไป พนักงาน  
เข้าใจยาก จะใช้ศัพท์”

(ผู้ประกอบการ)

“การฝึกอบรมเพิ่มเติมในวิชาชีพ มีข้อจำกัด คือสภาพเศรษฐกิจหรือการเติบโต  
ของประเทศไทยไม่เพิ่มสูงมากนัก ทำให้ไม่สามารถที่จะไปก่อสร้างบ้านเรือน หรืออาคารได้มากนัก  
เพราะการก่อสร้างอาคารในแต่ละหลังจะต้องใช้งบประมาณที่สูงมาก ตรงข้ามกับสิงคโปร์มีการขยาย  
ประเทศโดยการสร้างตึกตลอดเวลาทำให้สิงคโปร์มีข้อได้เปรียบในเรื่องเทคโนโลยี”

(ผู้ประกอบการ)

“ทางบริษัทจะเน้นการผลิตมากกว่า เวลาในการอบรมให้ความรู้เชิงเทคนิคนั้นมี  
น้อย ส่วนใหญ่จะให้เรียนรู้งานจากการปฏิบัติงานจริงไปเลย ที่นี้ก็ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานว่าจะเรียนรู้  
ได้มากแค่ไหน”

(ผู้ประกอบการ)

“มีห้องสมุด มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ แต่พนักงานไม่ค่อยสนใจใช้บริการ มีข้อมูลให้  
ทางสื่อออนไลน์ก็ไม่รู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต้องคอยกระตุ้น”

(ผู้ประกอบการ)

## ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

จากการศึกษากลุ่มแรงงาน ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

### 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 มีการฝึกอบรมทักษะ/ความชำนาญ ทั้งในส่วนของแรงงานใหม่และแรงงานที่ต้องการยกระดับฝีมือ

### 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2 แหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ ห้องสมุดและวารสาร

ดังที่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กล่าวว่า

“มีหลักสูตรสำหรับแรงงานใหม่และก็แรงงานที่ต้องการยกระดับฝีมือ อยากฝึกให้เก่งๆ เผื่อได้ไปทำงานต่างประเทศ”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“จะหาความรู้เพิ่มเติมก็จากห้องสมุดบ้าง วารสารบ้าง”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มแรงงาน ถึงสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

### 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 การฝึกทักษะ/ความชำนาญในการทำงานหากช่วงอายุแตกต่างกันมาก ทำให้มีความคิด มุมมอง ที่แตกต่างกันด้วย ทำให้สื่อสารเข้าใจกันยาก

1.2 ใช้เวลาในการฝึกอบรมนาน หลังจากการฝึกอบรมหากไม่มีการปฏิบัติงาน หรือใช้ทักษะที่ศึกษามาอย่างต่อเนื่อง ก็จะไม่มีความชำนาญ

1.3 การที่ไม่มีเครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้แรงงานได้ฝึกทักษะ/ความชำนาญ หรือทดลองใช้ ทำให้พนักงานขาดโอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถ

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

### 2.1 แหล่งการเรียนรู้มีเพียงห้องสมุดและวารสาร

ตั้งที่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกล่าวว่า

“ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ มีการฝึกโดยพี่เลี้ยง โดยการสอนงาน วิศวกรรมจำเป็นต้องทำให้มีความคิดเป็นระบบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเองได้ แต่พี่เลี้ยงเป็นคนละเอียดรอบคอบ ทำให้ไม่ค่อยเข้าใจกัน ยากต่อการเรียนรู้ มีมุมมองทางความคิดแตกต่างกันมาก”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ทักษะความชำนาญในด้านภาษาญี่ปุ่น เรียนจบมาแล้วผมก็ยังพูดไม่ค่อยได้ มันไม่ได้ใช้ในชีวิตประจำวันเท่าไร ไม่มีคนญี่ปุ่นพูดด้วยทุกๆ วัน พอไม่ได้ใช้ก็ลืม อยากลองไปประเทศญี่ปุ่น”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“เครื่องจักรที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ ในปัจจุบันเข้าไม่ถึง ทำให้ไม่มีโอกาสฝึกทักษะความชำนาญกับเครื่องจักรใหม่”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ระบบความคิด การวิเคราะห์ การกระทำของแต่ละคนไม่เท่ากัน การสอนงานจะทำโดยวิธีการเหมือนกันทุกคนไม่ได้ ผู้สอนต้องเข้าใจตรงจุดนี้ด้วย”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ห้องสมุด และวารสารไม่เหมาะสำหรับใช้ในการฝึกทักษะ ควรเน้นการฝึกปฏิบัติทำงานจริงๆ มากกว่า”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษาจากผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษาจากระบบ

1.1 การฝึกอบรมในหลักสูตรสำหรับยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับโครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

1.2 การจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้ความรู้ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

ดังที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กล่าวว่า

“มีโครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เราก็จัดฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับโครงการ”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“จัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“การเรียนผ่านเว็บไซต์ก็มี”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษาจากผู้ผลิตและพัฒนากำลังคนถึงปัญหาของการจัดการศึกษจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษาจากระบบ

1.1 ยังขาดการฝึกทักษะ/ความชำนาญกับเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีทันสมัย

## 2. การศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 แหล่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แต่เนื่องจากเป็นเรื่องที่ละเอียดและเน้นปฏิบัติจริง การเข้ามาอบรมด้วยตนเองจึงได้ผลมากกว่า

ดังที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกล่าวว่า

“หลักสูตรด้านทักษะที่มีอยู่รองรับอาเซียนอยู่แล้ว มันไม่หนีไปไหนหรอก แต่เราอาจจะช้ากว่าเอกชนเท่านั้นเอง”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“บางหลักสูตรยังขาดเครื่องมือที่ทันสมัยให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติ หรือไม่เพียงพอ”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“แหล่งการเรียนรู้ ของกรมฯ จะมีเว็บไซต์ ไซเบอร์ยู กับไซเบอร์ยูนิเวอร์ซิตี ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์กร จะมีหลายวิชา สามารถเข้าเรียนเช็คเวลาเรียนได้ แต่ก็ยังเน้นให้มาอบรมด้วยตนเองมากกว่าถ้าเป็นส่วนและเทคโนโลยีขั้นสูงจะมีเว็บไซต์กับเฟสบุ๊ค และมีเว็บบอร์ดไว้ตอบโต้กันหรือแชร์ประสบการณ์หลังการฝึกอบรมเมื่อไปทำงานแล้วมีปัญหา ถ้ามีคู่มือก็จะมีให้ดาวน์โหลด แต่ต่อให้มีเว็บไซต์ก็ไม่สะดวกเท่ากับมาเรียนด้วยตนเอง มาศึกษาสนทนากับผู้รู้โดยตรงเห็นกันจริงๆ จึงจะเข้าใจมากกว่า”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

- 1.1 จัดฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานภายในสถานประกอบการของตน
- 1.2 จัดส่งแรงงานให้ไปฝึกทักษะและเรียนรู้งานในต่างประเทศ
- 1.3 จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายในสถานประกอบการของตน
- 1.4 การจัดให้มีการแข่งขันด้านทักษะ/ความชำนาญ ในระดับภายในองค์กร

และเครือข่ายขององค์กร

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

- 2.1 มีการแจกเอกสารเป็นความรู้เพิ่มเติมนอกจากการฝึกงานในภาคปฏิบัติ

ดังที่ผู้ประกอบกิจการ กล่าวว่า

“ทางบริษัทได้มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกทักษะเชิงช่างมาเป็นระยะเวลา 2 ปีแล้ว โดยเน้นในภาคปฏิบัติให้เกิดทักษะ/ความชำนาญ มีการลงทดสอบ และเปิดโอกาสให้พนักงานยื่นขอฝึกอบรมได้แม้ไม่ใช่งานของตน”

(ผู้ประกอบการ)

“ทางเรามีการส่งเสริมให้มีการแข่งขันในด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill Contest) ในระดับภายในองค์กรและระดับเครือข่ายขององค์กร โดยจะจัดทุกปี เป็นการกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเอง มีแรงจูงใจ มีความภาคภูมิใจในงานของตน”

(ผู้ประกอบการ)

“ประสานกับทางกรมพัฒนาฯ ในการจัดฝึกอบรมทักษะเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน เพราะเรามีความพร้อมทั้งในเรื่องสถานที่ และอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ อยู่แล้ว”

(ผู้ประกอบการ)

“จัดให้มีการไปดูงานที่ต่างประเทศ”

(ผู้ประกอบการ)

“แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ ก็มีเพียงเอกสารประกอบการฝึกอบรม”

(ผู้ประกอบการ)

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้งานดังกล่าว ได้แก่ ผู้ประกอบการ ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 การฝึกอบรมด้านทักษะ/ความชำนาญส่วนใหญ่ยังขาดมาตรฐานความเป็นสากล

1.2 การส่งพนักงานไปยังต่างประเทศตัวพนักงานเองต้องมีการปรับตัวค่อนข้างมาก

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 ยังไม่มีการประยุกต์ใช้สื่อใดๆ ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้

ดังที่ผู้ประกอบกิจการกล่าวว่า

“ด้านทักษะ มีการส่งคนไปอบรมและเรียนรู้งานที่ต่างประเทศ แล้วกลับมาเป็นอาจารย์สอนโดยแลกเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานกัน เช่น พนักงานบัญชีสาขาที่ไทยจะถูกส่งไปยังบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่น และพนักงานบัญชีที่ญี่ปุ่นก็จะถูกส่งมาอยู่ที่ไทย เป็นระยะเวลา 2 ปี”

(ผู้ประกอบกิจการ)

“ผู้ประกอบการชาวญี่ปุ่น เค้ายังมองแรงงานไทยมีฝีมือ มีทักษะ/ความชำนาญดี การผลิตยานยนต์ไว้ใจคนไทยได้เลย แต่เราต้องทำให้เป็นมาตรฐานสากลให้เป็นที่ยอมรับกันทั้งอาเซียน”

(ผู้ประกอบกิจการ)

“ยังไม่มีการใช้แหล่งการเรียนรู้ใดๆ หรือสื่อ ใดๆ สำหรับเรียนรู้ด้านทักษะ/ความชำนาญ อาจมีเอกสารด้านวิชาการบ้างที่แจก แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกจริง ปฏิบัติจริงมากกว่า”

(ผู้ประกอบกิจการ)

### ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

จากการศึกษากลุ่มแรงงาน ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

#### 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

- 1.1 มีการสอดแทรกทัศนคติที่ดีในการทำงานสำหรับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในขณะเข้ารับฝึกอบรม
- 1.2 มีการสอดแทรกพฤติกรรมที่ดีในการทำงานสำหรับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในขณะเข้ารับฝึกอบรม

#### 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

- 2.1 การจัดกิจกรรมให้แรงงานเป็นผู้ปฏิบัติและมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ดังที่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กล่าวว่า



“ในขณะที่ฝึกอบรมอยู่ วิทยากรก็จะบอกถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อการเตรียมพร้อมเข้าสู่อาเซียนควรเป็นอย่างไร รวมถึงการแสดงออกพฤติกรรมในทางที่ถูกต้อง”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“มีการแนะนำกิจกรรมดีๆ ที่ใช้ส่งเสริมพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มแรงงาน ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 การอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้เห็นผลเป็นรูปธรรมที่เห็นได้นั้นยาก

1.2 ในบางแผนกแรงงานก็ไม่ได้อบรมในด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพราะภาระงานที่มีมากจึงมุ่งเน้นไปในด้านทักษะ/ความชำนาญมากกว่า

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 แรงงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เนื่องจากหากบริหารจัดการงานและเวลาไม่ดี จะทำให้งานเดิมที่ทำอยู่มีปัญหา

ดังที่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกล่าวว่า

“การเข้าอบรมหลักสูตรด้านนี้ก็ดีนะ เป็นช่วงที่สบายๆ สนุกสนาน และถ้าทำให้พนักงานมีทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีได้ตามวัตถุประสงค์ได้คงจะดี แต่เราจะรู้ได้อย่างไร”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ตารางการฝึกอบรมทั้งปีของผม จะเน้นไปในด้านการพัฒนาฝีมือในด้านทักษะมากกว่าจึงไม่เคยรับการอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรม”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“มีกิจกรรมให้ทำร่วมกัน เช่น การร่วมตัดบาตรตามวันสำคัญทางด้านศาสนา การเข้าค่ายธรรมะ ต้องบริหารจัดการเวลาให้ดี บางครั้งส่งผลกระทบต่องาน และแรงงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือ”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ถึงแม้การเป็นประชาคมอาเซียนแรงงานจะสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี แต่ก็ไม่มีความคิดที่จะไปทำงานต่างประเทศ เพราะทำงานเมืองไทยสบายใจกว่า เพราะไม่อยากปรับตัวในเรื่องของภาษาและวัฒนธรรม”

(ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนา ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 มีการจัดหลักสูตร “9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ” ในการปรับทัศนคติ/พฤติกรรมของแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.2 การแนะแนวทางในการจัดกิจกรรมให้กับสถานประกอบการ และแรงงาน เพื่อส่งเสริมพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมของแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

ดังที่ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กล่าวว่า

“ตอนนี้ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ใช้หลักสูตร 9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ ในการพัฒนาด้านทัศนคติ/พฤติกรรม เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่อาเซียน”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ส่วนใหญ่กรมฯ จะเป็นการอบรมด้านเนื้อหา ทฤษฎี ในเรื่องของกิจกรรมมีไม่มากนัก แต่ก็มีที่สถานประกอบการร้องขอให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนา ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 การวัดและประเมินผลด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ให้ แสดงผลเป็นรูปธรรมค่อนข้างยาก

1.2 ต้องใช้ระยะเวลาการอบรมที่ใช้เวลาค่อนข้างนานในการที่จะเปลี่ยน พฤติกรรมให้เห็นผลได้ชัดเจน

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 ได้แต่แนะแนวทางในการจัดกิจกรรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการ ทำงานให้แก่สถานประกอบการและแรงงาน แต่ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้โดยตรง

ดังที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกล่าวว่า

“ตอนนี้ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ใช้หลักสูตร 9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ ใน การพัฒนาด้านทัศนคติ/พฤติกรรม เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่อาเซียน”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“การปฏิบัติตามหลักสูตรยากที่จะเห็นผลชัด แรงงานส่วนใหญ่ก็เหมือนไม้แข็ง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไม่ใช่เรื่องง่ายเหมือนเด็ก บางครั้งการอบรมกินระยะเวลานานไป”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ทางกรมฯ ได้แต่อบรมภายในคลาส ส่วนใหญ่ไม่มีออกนอกสถานที่”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“การอบรมด้านนี้ละ ไม่สามารถประเมินผล หรือติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

“ส่วนใหญ่กรมฯ จะเป็นการอบรมด้านเนื้อหา ทฤษฎี ในเรื่องของกิจกรรมมีไม่ มากนัก แต่ก็มีส่วนสถานประกอบการร้องขอให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม”

(ผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ในหลักสูตร 9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 การจัดกิจกรรมโดยให้ความสำคัญกับแรงงานในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้น

ดังที่ผู้ประกอบกิจการ กล่าวว่า

“ในเรื่องทัศนคติและพฤติกรรม บริษัทเน้นการจัดกิจกรรมมากกว่า ง่ายๆ บ่อยๆ ให้รู้สึกว่าไม่ไกลตัว จัดทุกอาทิตย์ เช่น ปลูกป่า ปล่อยสัตว์ ค่ายธรรมะ พาไปดูนกโทษในเรือนจำ และยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร และบุคลากรด้วยกันเอง”

(ผู้ประกอบกิจการ)

“มีการจัดฝึกอบรมด้านเนื้อหาเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การจัดกิจกรรมต่อไป นั่นก็คือ หลักสูตร 9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ”

(ผู้ประกอบกิจการ)

จากการศึกษาปัญหาากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน

## 1. ด้านการศึกษานอกระบบ

1.1 การเรียนเนื้อหาในหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เป็นเรื่องต้องใช้เวลาสำหรับแรงงาน

1.2 ขาดตัวชี้วัดและประเมินผลด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

## 2. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 การจัดกิจกรรมให้แรงงานมีส่วนร่วม ผู้จัดต้องเน้นแรงงานเป็นสำคัญ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในวันหยุด อาจส่งผลกระทบต่อเวลาในการพักผ่อนของแรงงาน

2.2 ยังไม่มีการประชาสัมพันธ์การมีทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนผ่านสื่อต่างๆ ในสถานประกอบการ

ดังที่ผู้ประกอบการกล่าวว่า

“การอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ทำได้แค่เป็นนามธรรม แต่ทำให้เป็นรูปธรรมได้ยาก”

(ผู้ประกอบการ)

“จัดสรรเวลาได้ยาก ที่จะหาเวลาว่างให้แรงงานทำกิจกรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกที่ดีในการทำงานและรักองค์กร เพราะการเรียนรู้นอกเหนือตำรา ต้องอาศัยการปฏิบัติให้ซึมลึก ซึ่งต้องทำบ่อยๆ”

(ผู้ประกอบการ)

“สาเหตุหนึ่งที่มีการเคลื่อนย้ายในอาชีพของคนไทยมีน้อยทั้งๆ ที่มีศักยภาพในการออกไปทำงานต่างประเทศ แต่คนไทยมักมีนิสัยรักความสะอาดสบายและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง จึงไม่อยากย้ายไปทำงานต่างประเทศ”

(ผู้ประกอบการ)

“ถึงแม้จะมีการอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรม ด้วยการจัดกิจกรรมก็ตาม แต่ยังไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับอาเซียน หรือบ่งบอกให้พนักงานรู้ อยากให้เป็นการปูพื้นฐานทัศนคติ/พฤติกรรมเบื้องต้นให้ดีกว่าก่อน”

(ผู้ประกอบการ)

ตอนที่ 2 ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย

### 2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 และเป็นหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 และเมื่อพิจารณาประสบการณ์ทำงานของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานในช่วง 5-10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 มีประสบการณ์ทำงาน ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 และมีประสบการณ์ทำงานในช่วง 16-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 สำหรับวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมา ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	11	64.71
หญิง	6	35.29
<b>รวม</b>	<b>17</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
5-10 ปี	5	29.41
11-15 ปี	3	17.65
15-20 ปี	3	17.65
20 ปี ขึ้นไป	6	35.29
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	9	52.94
ปริญญาโท	3	17.65
ปริญญาเอก	5	29.41
<b>รวม</b>	<b>17</b>	<b>100.00</b>

## 2.1.2 ผลการสังเคราะห์แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 1

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 โดยการใช้แบบสอบถามปลายเปิดที่มีข้อความให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในประเด็นกว้างๆ ในเรื่องแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จากผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน มาประมวลความคิดเห็น จึงได้แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 1 จำนวน 55 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

#### ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ
3. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก
4. หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาร่วมมือกันเพิ่มขีดความสามารถในการให้ความรู้ด้านพื้นฐานแก่แรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
5. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้สมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติอันพึงประสงค์
6. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น
7. การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ

8. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ
9. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน
10. การบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในลักษณะสหวิทยาการ (Interdisciplinary Fields) ว่าด้วยเรื่องวัฒนธรรมและกฎหมายในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน
11. การจัดหาครูชาวต่างชาติมาเป็นผู้ฝึกสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะฝีมือแรงงาน เรื่องภาษาต่างประเทศ
12. การจัดกระบวนการฝึกอบรมทางด้านภาษาให้แก่แรงงานระดับปฏิบัติการ
13. การแบ่งระดับความยากง่ายของหลักสูตรตามคุณสมบัติและลักษณะ จำเพาะของผู้รับการอบรม
14. การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง
15. การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน
16. การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความหลากหลายและความยืดหยุ่นด้วย
17. การประชาสัมพันธ์การจัดฝึกอบรมด้านความรู้พื้นฐานผ่านสื่อต่างๆ ควร เผยแพร่เข้าถึงกลุ่มแรงงานทุกระดับในเชิงรุกมากขึ้น
18. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุม แรงงานทุกระดับด้วย
19. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่นซีดี เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้ง่ายและรวดเร็วที่สุด
20. การสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน ความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

### ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ใน การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค
2. การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็น ฐานในการฝึกปฏิบัติงาน



3. การจัดหลักสูตรที่สามารถพัฒนาศักยภาพของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของประชาคมอาเซียน
4. การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ตรง
5. การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
6. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนของแต่ละองค์กร และเป็นการสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร
7. การส่งเสริมและคงอัตลักษณ์ของแรงงานให้มากที่สุด และเติมเต็มสมรรถนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
8. การบูรณาการภาษาอังกฤษในด้านความรู้เชิงเทคนิคด้วยศัพท์เฉพาะ (Technical Term) ให้แก่แรงงานอยู่เสมอ
9. การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
10. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่างเข้าถึงแรงงานทุกระดับ
11. การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว

### ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย
2. การนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน
3. การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนากรอบฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็นมาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัตของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง

5. การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด
6. การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล
7. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน
8. การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง
9. การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่
10. การส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations)
11. การสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด

### **ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน**

1. การสร้างทัศนคติและความตระหนักรู้เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
2. การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตามกฎเกณฑ์และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน
4. การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างนั้นได้
5. การฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน จำเป็นต้องมีความกระชับ ทั้งในมิติของระยะเวลาในการฝึกอบรม รวมถึงด้านเนื้อหา
6. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเนื่องหลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน
7. การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน

8. การพัฒนาแรงงานให้รู้จักตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองไปสู่ประชาคมอาเซียน
9. การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน
10. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน
11. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน
12. การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมโนทัศน์
13. การใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน

จากผลการสังเคราะห์แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 1 สรุปได้ว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีจำนวนทั้งหมด 55 ข้อ โดยจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน มีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน มีจำนวนทั้งหมด 11 ข้อ ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน มีจำนวนทั้งหมด 11 ข้อ และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน มีจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในรอบที่ 2 ต่อไป

### 2.1.3 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาว่า ข้อความในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมเป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยได้นำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 มาหา

ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่าง ระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความในแต่ละข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ในรอบที่ 2 สรุปได้ดังนี้

ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.50-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Quality) พื้นฐานที่สูงขึ้น และการบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 16 ข้อ ได้แก่ การพัฒนา กิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษา ร่วมมือกันเพิ่มขีดความสามารถในการให้ความรู้ด้านพื้นฐานแก่แรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้สมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติอันพึงประสงค์ การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ การบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในลักษณะสหวิทยาการ (Interdisciplinary Fields) ว่าด้วยเรื่องวัฒนธรรมและกฎหมายในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน การจัดหาครูชาวต่างชาติมาเป็นผู้ฝึกสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะฝีมือแรงงานเรื่องภาษาต่างประเทศ การจัดกระบวนการฝึกอบรมทางด้านภาษาให้แก่แรงงานระดับปฏิบัติการ การแบ่งระดับความยากง่ายของหลักสูตรตามคุณสมบัติและลักษณะจำเพาะของผู้รับการอบรม การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง การใช้แนว

ทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน นอกเหนือจากการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ความหลากหลายในการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่นด้วย ควรมีการประชาสัมพันธ์การจัดฝึกอบรมด้านความรู้พื้นฐานผ่านสื่อต่างๆ ให้เผยแพร่เข้าถึงกลุ่มแรงงานทุกระดับในเชิงรุกมากขึ้น การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับด้วย การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่นซีดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้เร็วที่สุดและมีความทันสมัย และการสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ค่านิยมของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่มีฐานนิยมเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาร่วมมือกันเพิ่มขีดความสามารถในการให้ความรู้ด้านพื้นฐานแก่แรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้สมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติอันพึงประสงค์ การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตรครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ การบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในลักษณะสหวิทยาการ (Interdisciplinary Fields) ว่าด้วยเรื่องวัฒนธรรมและกฎหมายในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน การจัดหาครูชาวต่างชาติมาเป็นผู้ฝึกสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะฝีมือแรงงานเรื่องภาษาต่างประเทศ การจัดกระบวนการฝึกอบรมทางด้านภาษาให้แก่แรงงานระดับปฏิบัติการ การแบ่งระดับความยากง่ายของหลักสูตรตามคุณสมบัติและลักษณะจำเพาะของผู้รับการอบรม การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน นอกเหนือจากการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ความหลากหลายในการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความ

ยืดหยุ่นด้วย ควรมีการประชาสัมพันธ์การจัดฝึกอบรมด้านความรู้พื้นฐานผ่านสื่อต่างๆ ให้เผยแพร่เข้าถึงกลุ่มแรงงานทุกระดับในเชิงรุกมากขึ้น การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับด้วย การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่นซีดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้เร็วที่สุดและมีความทันสมัย และการสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่มีค่านิยมเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาร่วมมือกันเพิ่มขีดความสามารถในการให้ความรู้ด้านพื้นฐานแก่แรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้สมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติอันพึงประสงค์ การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตรครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ การจัดการกระบวนการฝึกอบรมทางด้านภาษาให้แก่แรงงานระดับปฏิบัติการ การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน นอกเหนือจากการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ความหลากหลายในการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่นด้วย การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับด้วย และการจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่นซีดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้เร็วที่สุดและมีความทันสมัย

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า มีจำนวน 13 ข้อ ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 และมีจำนวน 7 ข้อ ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50 รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
<b>ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน</b>					
1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐาน ภายใต้อกรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาค อาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรใน บริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึง คุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
3. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรใน บริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความ สอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้ แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
4. หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษา ร่วมมือกันเพิ่มขีดความสามารถในการให้ ความรู้ด้านพื้นฐานแก่แรงงาน เพื่อ เตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.00	3.00	0.00	5.00- 2.50	2.50
5. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้าน ภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้ มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็น ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้เป็น สมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติ อันพึงประสงค์	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
6. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้าน มาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 3 ให้มีคุณสมบัติพื้นฐานที่สูงขึ้น	5.00	5.00	0.00	5.00	1.00
7. การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิต ฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไป ด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนา สื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.25	0.75
8. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับ กลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อ สามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มความสามารถ	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
9. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
10. การบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่างๆ ใน ลักษณะสหวิทยาการ (Interdisciplinary Fields) ว่าด้วยเรื่องวัฒนธรรมและกฎหมาย ในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน	4.00	5.00	-1.00	5.00- 3.00	2.00
11. การจัดหาครูชาวต่างชาติมาเป็นผู้ ฝึกสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะฝีมือแรงงาน เรื่องภาษาต่างประเทศ	4.00	5.00	-1.00	5.00- 2.50	2.50
12. การจัดกระบวนการฝึกอบรมทางด้าน ภาษาให้แก่แรงงานระดับปฏิบัติการ	4.00	4.00	0.00	5.00- 3.00	2.00
13. การแบ่งระดับความยากง่ายของ หลักสูตรตามคุณสมบัติและลักษณะจำ เพาะของผู้รับการฝึกอบรม	4.00	4.00	0.00	5.00- 3.00	2.00



## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
14. การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐาน ให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง	4.00	5.00	-1.00	5.00- 4.00	1.00
15. การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่ มีความหมายต่อแรงงาน	4.00	4.00	0.00	4.50- 3.50	1.00
16. การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความ หลากหลายและความยืดหยุ่นด้วย	4.00	4.00	0.00	5.00- 3.00	2.00
17. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อควรเผยแพร่ เข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ในเชิงรุกมากขึ้น	4.00	5.00	-1.00	5.00- 3.00	2.00
18. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้อง พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมแรงงาน ทุกระดับ	4.00	4.00	0.00	5.00- 3.50	1.50
19. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่นซีดี เพื่อเกิดการ เรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้ ง่ายและรวดเร็วที่สุด	4.00	4.00	0.00	4.00- 3.00	1.00
20. การสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการใช้ทรัพยากร สารสนเทศอย่างคุ้มค่า	4.00	5.00	-1.00	5.00- 4.00	1.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ในรอบที่ 2 สรุปได้ดังนี้

ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่า

ตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยเน้นการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค และพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน การจัดหลักสูตรที่สามารถพัฒนาศักยภาพของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของประชาคมอาเซียน สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ตรง ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนของแต่ละองค์กร และเป็นการสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร ส่งเสริมและคงอัตลักษณ์ของแรงงานให้มากที่สุด และเติมเต็มสมรรถนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การบูรณาการภาษาอังกฤษในด้านความรู้เชิงเทคนิคด้วยศัพท์เฉพาะ (Technical Term) ให้แก่แรงงานอยู่เสมอ การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่างเข้าถึงแรงงานทุกระดับ และการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว

ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยเน้นการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค การจัดหลักสูตรที่สามารถพัฒนาศักยภาพของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของประชาคมอาเซียน พัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ การจัดฝึกอบรมแบบ

ครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิด การปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่ง ประสบการณ์ตรง ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เพื่อเป็นการสรุป บทเรียนของแต่ละองค์กร และเป็นการสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร ส่งเสริมและคงอัต ลักษณะของแรงงานให้มากที่สุด และเติมเต็มสมรรถนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การบูรณาการ ภาษาอังกฤษในด้านความรู้เชิงเทคนิคด้วยศัพท์เฉพาะ (Technical Term) ให้แก่แรงงานอยู่เสมอ การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการ ทำงานของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิด การเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่างเข้าถึงแรงงานทุกระดับ และการพัฒนาและ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-learning Package) จาก สื่อที่ใกล้ตัว

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า มีจำนวน 8 ข้อ ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.50 และมีจำนวน 3 ข้อ ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50 รายละเอียดดัง ตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิง เทคนิคในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
<b>ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนใน ลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
<b>ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน</b>					
2. การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐาน ในการฝึกปฏิบัติงาน	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
3. การจัดหลักสูตรที่สามารถพัฒนา ศักยภาพของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้อง กับความต้องการของประชาคม อาเซียน	4.00	5.00	-1.00	5.00- 3.00	2.00
4. สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมใน งาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จาก ภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ตรง	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
5. พัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการ และการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้าง งานและวางระบบการทำงานได้ สามารถ ทำงานเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เพื่อเป็นการ สรุปบทเรียนขององค์กร และเป็นการ สนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
7. ส่งเสริมและคงอัตลักษณ์ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมให้มากที่สุด และเติมเต็มสมรรถนะ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	4.00	4.00	0.00	5.00- 3.00	2.00
8. การบูรณาการภาษาอังกฤษในด้าน ความรู้เชิงเทคนิคด้วยศัพท์เฉพาะ (Technical Term) ให้แก่แรงงานอยู่เสมอ	4.00	4.00	0.00	5.00- 3.00	2.00

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
9. การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูล สารสนเทศและเทคโนโลยีการพัฒนาความรู้ เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
10. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่าง เข้าถึงแรงงานทุกระดับ	4.00	4.00	0.00	4.50- 4.00	-0.50
11. การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้าน ความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-Learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว	4.00	4.00	0.00	4.00- 4.00	0.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ในรอบที่ 2 สรุปได้ดังนี้

ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย นำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน และการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความ

เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พัฒนารอบฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็นมาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัตของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations) และการสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด

ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน และการพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ นำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พัฒนารอบฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็นมาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัตของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์

(Situational Simulations) และการสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า ไม่มีข้อใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50 รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.4** ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ค่ามัธยฐาน-ค่าฐานนิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
<b>ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
2. การนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนในโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน	5.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3. การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
4. การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับ กลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็น เครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
5. การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงาน ที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด	4.00	5.00	-1.00	5.00- 4.00	1.00
6. การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญ เกี่ยวกับความปลอดภัยในสถาน ประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
7. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและ ความชำนาญในงาน	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
8. การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญ ในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษ เฉพาะทาง	4.00	5.00	-1.00	5.00- 4.00	1.00
9. การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่าย ระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
10. การส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการ เรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลอง สถานการณ์ (Situational Simulations)	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00



## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
11. การสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การฝึกอบรมตามมาตรฐานที่ กำหนด	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ในรอบที่ 2 สรุปได้ดังนี้

ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความแตกต่างนั้นได้ การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน และการปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ การสร้างทัศนคติและความตระหนักเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตามกฎหมายเกณฑ์และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน จำเป็นต้องมีความกระชับ ทั้งในมิติของระยะเวลาในการฝึกอบรม รวมถึงด้านเนื้อหา สร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเนื่องหลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน การพัฒนาแรงงานให้รู้จักตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองไปสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ

ค่านิยมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมนทัศน์ และการใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน

ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ การสร้างทัศนคติและความตระหนักรู้เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างนั้นได้ การฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน จำเป็นต้องมีความกระชับ ทั้งในมิติของระยะเวลาในการฝึกอบรม รวมถึงด้านเนื้อหา การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน การพัฒนาแรงงานให้รู้จักตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองไปสู่ประชาคมอาเซียน การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตามกฎเกณฑ์และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน สร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเนื่องหลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน การพัฒนาแรงงานให้รู้จักตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองไปสู่ประชาคมอาเซียน การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมนทัศน์ และการใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า มีจำนวน 11 ข้อ ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอ

ไทม์น้อยกว่า 1.50 และมีจำนวน 2 ข้อ ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50 รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

**ตารางที่ 4.5** ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ค่ามัธยฐาน-ค่าฐานนิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
<b>ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน</b>					
1. การสร้างทัศนคติและความตระหนักรู้เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	4.00	5.00	-1.00	5.00-4.00	1.00
2. การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตามกฎเกณฑ์และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน					
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4. การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างกันได้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5. การฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน จำเป็นต้องมีความกระชับ ทั้งในมิติของระยะเวลาในการฝึกอบรม รวมถึงด้านเนื้อหา	4.00	5.00	-1.00	5.00-3.00	2.00
6. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเนื่องหลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
7. การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่อง จรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
8. การพัฒนาแรงงานให้รู้จักตนเอง เพื่อ เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองไปสู่ ประชาคมอาเซียน	4.00	3.00	1.00	5.00- 3.00	2.00
9. การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึก ของความเป็นพลเมืองอาเซียน	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
10. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อความเป็น พลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน	4.00	5.00	-1.00	5.00- 3.50	1.50
11. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับ ทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน	4.00	4.00	0.00	4.50- 3.50	1.00
12. การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิง มนทัศน์	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
13. การใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/ พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน	4.00	4.00	0.00	4.00- 3.00	1.00

#### 2.1.4 ผลการพิจารณาชั้นตามติของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มในการ จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็น ประชาคมอาเซียน จากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3

ผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หา  
ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัย  
ระหว่างควอไทล์ และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาชั้นตามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยมี  
เกณฑ์ในการพิจารณาตรวจสอบการได้ชั้นตามติ คือ แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะได้รับฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญก็ต่อเมื่อข้อความนั้นมีความมัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐาน และค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 (Dalkey and Helmer, 1963 : Kurht-schai, Poolpatarachewin and Pitiyanuwat, 1998) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต้องเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 75 ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ในรอบที่ 3 สรุปได้ดังนี้

ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อความเป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น และการบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้สมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติอันพึงประสงค์ การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ การพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับด้วย การจัดการศึกษาโดยใช้สื่อ

อิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่นซีดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้เร็วที่สุด และมีความทันสมัย และการสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อความที่เป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้ การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้ การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น และการบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้สมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติอันพึงประสงค์ การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตมีฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ การพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับด้วย การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่นซีดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้เร็วที่สุด และมีความทันสมัย และการสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า ไม่มีข้อใดที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50

ผลการวิเคราะห์จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ **เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป** ว่าเหมาะสมในการเป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ
3. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น
4. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ค่ามัธยฐาน-ค่าฐานนิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษาในระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรใน บริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึง คุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
3. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรใน บริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความ สอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้ แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
4. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้าน ภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้ มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็น ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้เป็น สมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติ อันพึงประสงค์	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
5. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้าน มาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่ สูงขึ้น	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
6. การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิต ฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไป ด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนา สื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
7. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับ กลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อ สามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มความสามารถ	4.00	4.00	0.00	5.99- 4.00	1.00
8. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
9. การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้ สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
10. การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรม ที่มีความหมายต่อแรงงาน	4.00	4.00	0.00	4.50- 4.00	0.50
11. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้อง พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมแรงงาน ทุกระดับระดับด้วย	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
12. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่นซีดี เพื่อเกิดการ เรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้ ง่ายและรวดเร็วที่สุด	4.00	4.00	0.00	4.00- 3.50	0.50
13. การสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการใช้ทรัพยากร สารสนเทศอย่างคุ้มค่า	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความเชิงเทคนิคในการทำงาน ในรอบที่ 3 สรุปได้ดังนี้

ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อความที่เป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับ

ภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน และพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ตรง ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนขององค์กร และเป็นการสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่างเข้าถึงแรงงานทุกระดับ และการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว

ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อความที่เป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน และพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ตรง ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนขององค์กร และเป็นการสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่างเข้าถึงแรงงานทุกระดับ และการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า ไม่มีข้อใดที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50

ผลการวิเคราะห์จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ **เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75** ขึ้นไป ว่าเหมาะสมในการเป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีดังนี้

1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค
2. การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ค่ามัธยฐาน-ค่าฐานนิยม	$Q_3 - Q_1$	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
<b>ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
2. การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
3. สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมใน งาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จาก ภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ตรง	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
4. พัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการ และการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้าง งานและวางระบบการทำงานได้ สามารถ ทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เพื่อเป็นการ สรุปบทเรียนของแต่ละองค์กร และเป็นการ สนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร	4.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
6. การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูล สารสนเทศและเทคโนโลยีการพัฒนาความรู้ เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
7. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่าง เข้าถึงแรงงานทุกระดับ	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
8. การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้าน ความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-Learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ในรอบที่ 3 สรุปได้ดังนี้

ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มความเหมาะสมของข้อความที่เป็นการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย นำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง และส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations) ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พัฒนากลุ่มฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็นมาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัตของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ และการสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด

ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อความที่เป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับ

ภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย นำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง และส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations) ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พัฒนารอบฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็นมาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัตของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ และการสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า ไม่มีข้อใดที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50

ผลการวิเคราะห์จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ **เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป** ว่าเหมาะสมในการเป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีดังนี้

1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย

2. การนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน
3. การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด
4. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน
5. การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง
6. การส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations)

รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ค่ามัธยฐาน-ค่าฐานนิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
<b>ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2. การนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนในโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
3. การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับ กลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็น เครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
4. การพัฒนากรอบฝีมือแรงงานในแต่ละ สาขาให้เป็นมาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดรับ กับเทคโนโลยีและพลวัตของตลาดแรงงาน ที่เปลี่ยนแปลง	4.00	4.00	0.00	4.00- 4.00	0.00
5. การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงาน ที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
6. การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญ เกี่ยวกับความปลอดภัยในสถาน ประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
7. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและ ความชำนาญในงาน	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
8. การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญ ในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษ เฉพาะทาง	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
9. การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่าย ระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00



## ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
10. การส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการ เรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลอง สถานการณ์ (Situational Simulations)	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
11. การสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การฝึกอบรมตามมาตรฐานที่ กำหนด	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ในรอบที่ 3 สรุปได้ดังนี้

ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มความเหมาะสมของข้อความที่เป็นการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความแตกต่างนั้นได้ การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน และการปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ทัศนคติและความตระหนักเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตามกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน สร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเนื่องหลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่

ดีในการทำงาน การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมโนทัศน์ และการใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน

ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อความที่เป็นแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความแตกต่างนั้นได้ การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน และการปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 4.00 มีจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ทัศนคติและความตระหนักเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตามกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน สร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเนืองหลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมโนทัศน์ และการใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการ พบว่า ไม่มีข้อใดที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50

ผลการวิเคราะห์จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป ว่าเหมาะสมในการเป็นแนวโน้มในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีดังนี้

1. การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความแตกต่างนั้นได้
2. การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน
3. การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน

#### รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

แนวโน้มในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ค่ามัธยฐาน-ค่าฐานนิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
<b>ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน</b>					
1. การสร้างทัศนคติและความตระหนักผู้เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2. การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตามกฎเกณฑ์และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน	4.00	4.00	0.00	4.50-4.00	0.50

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แนวโน้มการจัดการศึกษาในระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนา แรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	ค่ามัธย ฐาน	ค่าฐาน นิยม	ค่ามัธย ฐาน- ค่าฐาน นิยม	Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
4. การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่า ของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำ อาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถ สร้างเอกภาพบนความต่างกันได้	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
5. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องหลังจากจบหลักสูตร ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
6. การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่อง จรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
7. การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึก ของความเป็นพลเมืองอาเซียน	5.00	5.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
8. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อความเป็น พลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน	4.00	5.00	-1.00	5.00- 4.00	1.00
9. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับ ทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน	4.00	4.00	0.00	4.00- 3.00	1.00
10 การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิง มโนทัศน์	4.00	4.00	0.00	5.00- 4.00	1.00
11. การใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/ พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน	4.00	4.00	0.00	4.00- 3.00	1.00

**ระยะที่ 2 ผลการนำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ**

สรุปผลการนำเสนอแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สามารถแยกเป็นประเด็นใหญ่ได้ทั้งหมด 2 ประเด็นดังต่อไปนี้

**2.2. หลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรมที่น่าจะจัดการศึกษานอกระบบ แหล่งการเรียนรู้ที่น่าจะเกิดขึ้นในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**

เราสามารถสรุปได้จากงานวิจัยว่า การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาสู่การเป็นประชาคมอาเซียนนั้น จะเป็นการนำแนวคิด หลักการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานให้เอื้อต่อการเป็นพลเมืองอาเซียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง โดยทั้งในกลุ่มของผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน หากแต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่น สอดคล้องไปตามบริบทและกลุ่มแรงงานแต่ละสาขาวิชาชีพ ใน 4 ด้านดังนี้

### **ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน**

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการทำงานสามารถทำได้ดังนี้

#### **1.1 การศึกษานอกระบบ**

1.1.1 พัฒนาเครือข่ายหน่วยงานในแต่ละประเทศ จัดทำแผนการศึกษา ร่วมกัน ด้วยการจัดกิจกรรมเข้าค่ายอาเซียนร่วมกัน โดยการแบ่งตามกลุ่มของลักษณะงานเพื่อความเหมาะสมและความตรงกันทางด้านเนื้อหา รวมไปถึงการบูรณาการวิชาความรู้พื้นฐานในการทำงานให้แรงงานทราบถึงผลกระทบทั้งทางด้านบวกและด้านลบในการที่ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นแรงผลักดันให้แรงงานเตรียมความพร้อมสู่การเป็นแรงงานมีฝีมือในระดับอาเซียน

1.1.2 พัฒนาหลักสูตร เพื่อให้แรงงานมีความรู้ในแต่ละประเทศตรงกัน ด้วยการจัดให้มีการอบรมว่าด้วยหลักสูตรอาเซียนศึกษา และจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากประเทศสมาชิกอาเซียนในการบูรณาการหลักสูตรอาเซียนศึกษาเข้ากับวิชาความรู้พื้นฐานในการ

ทำงาน โดยให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนที่แรงงานควรทราบ รวมทั้งการสร้างความรู้ให้แก่แรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความรู้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.1.3 จัดสถาบันพัฒนาแรงงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียน รวมทั้งความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงานที่ควรทราบ และจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน

1.1.4 มีการแลกเปลี่ยนแรงงานเข้าศึกษาร่วมกันในระดับอาเซียน โดยการจัดโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างองค์กร หน่วยงาน ภาคีรัฐและเอกชนทุกภาคส่วนทั้งในประเทศจนถึงระหว่างประเทศอาเซียนด้วยกัน เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการแบ่งปันความรู้ให้แก่แรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ร่วมกันในอาเซียน

## 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 พัฒนาการจัดการความรู้ระหว่างกลุ่มอาเซียน โดยการจัดให้มีห้องสมุดอาเซียน การคัดสรรและจัดหาบุคลากรหรือผู้แนะนำ ถึงความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียน กฎหมาย และจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน

1.2.2 จัดทำสื่อ เอกสาร สิ่งพิมพ์ร่วมกัน ด้วยการจัดให้มีมูบอร์ดประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งพัฒนาจากเดิมที่เป็นเพียงการประกาศข่าวสาร โดยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ต้องบูรณาการให้เชื่อมโยงกับความเป็นประชาคมอาเซียนเพิ่มเติมขึ้นมา และสร้างสรรคให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมโดยให้แรงงานเป็นผู้จัดทำ เพื่อยกระดับประสบการณ์ระหว่างการทำงาน

1.2.3 นำเสนอในรูปแบบของการศึกษาโดยสื่อมวลชน ด้วยการจัดเทศกาลอาเซียน สื่อให้แรงงานได้ทราบว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้นส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นได้ ซึ่งอาจได้รับค่าแรงที่สูงขึ้น ในทางกลับกัน แรงงานในประเทศอาเซียนก็สามารถเข้ามาทำงานในสถานประกอบการของตัวแรงงานเองได้เช่นกัน ดังนั้น หากแรงงานไม่พัฒนาความรู้ความสามารถ ก็มีโอกาที่จะเกิดผลเสียต่อตัวแรงงานเอง

1.2.4 จัดตั้งศูนย์การศึกษาอาเซียนร่วมกันในภูมิภาค โดยจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ ด้วยสิ่งพิมพ์และวารสารที่มีหัวข้อหรือคอลัมน์เพิ่มเติมในส่วนของความรู้พื้นฐานในการทำงาน การบูรณาการด้านกฎหมายแรงงาน และจรรยาบรรณในวิชาชีพให้แก่แรงงานอาเซียน รวมไปถึงการสร้างความรู้ให้แก่แรงงาน ถึงความสำคัญด้าน

ความรู้ความสามารถของแรงงานอาเซียนที่พึงมี กับความรู้ความสามารถของตัวแรงงานเองที่มีอยู่ ซึ่งอาจทำโดยลักษณะการเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจน

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้นด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานสามารถทำได้ดังนี้

## 2.1 การศึกษานอกระบบ

2.1.1 พัฒนาหลักสูตรวิชาชีพแรงงาน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานอาเซียนในแต่ละวิชาชีพ เช่น วิศวกร บัญชี แพทย์ พยาบาล สถาปนิก โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาตามหลักสูตรของวิชาชีพนั้นควบคู่ไปกับมาตรฐานตามใบประกอบวิชาชีพสากล

2.1.2 วางแผนการพัฒนามาตรฐานแรงงาน โดยให้สภาวิชาชีพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานอาเซียนโดยมีข้อตกลงให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งการประกันมาตรฐานแรงงานในระดับสถาบัน และมาตรฐานการทดสอบวัดความรู้ของแรงงาน ดังเช่น บริติสเคาซิล (อังกฤษ) โทอิค ไอเอล เป็นต้น

2.1.3 เสริมสร้างความรู้ที่สำคัญในการเตรียมตัวแรงงานเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการจัดโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมความพร้อม ได้แก่

2.1.3.1 โครงการภาษาอังกฤษอาเซียน คือ โครงการที่มีการนำภาษาอังกฤษมาใช้เป็นภาษากลางในการสื่อสารตลอดเวลาในการทำงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้มีมีพื้นฐานทางด้านภาษา และสามารถนำมาใช้สื่อสารในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว พร้อมสำหรับการเป็นแรงงานที่มีฝีมือในระดับอาเซียน

2.1.3.2 โครงการภาษาอาเซียนศึกษา เป็นภาษาที่ 3 เป็นตัวเลือกตามความสนใจของแรงงาน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริงจากการสนทนาระหว่างกัน เพื่อให้แรงงานสามารถเรียนรู้และเกิดการมีส่วนร่วม เช่น การมีส่วนร่วมในการสร้างกิจกรรม สื่อ และติดตามประเมินผล

2.1.3.3 โครงการแรงงานต้นแบบ ด้วยการแต่งตั้งแรงงานตัวอย่างที่มีพัฒนาการและความสามารถในการใช้ภาษา เพื่อเป็นให้แรงงานคนอื่นสามารถเห็นได้

เป็นรูปธรรม และเกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกันในกลุ่มแรงงาน ทำให้สามารถฟัง พูด อ่าน เขียน ได้ในระดับพื้นฐานการทำงานเหมือนกันทุกคน

2.1.3.4 โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการใช้สารสนเทศ คือ โครงการที่จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทุกๆ รูปแบบ ตั้งแต่กระบวนการเรียนรู้ ความรู้พื้นฐานในทุกๆ ด้าน เพื่อให้แรงงานเกิดการปฏิบัติงานและปฏิบัติจนเป็นเรื่องปกติ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างกันและกัน และการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อใช้กับข้อมูลข่าวสาร เช่น Web-based Training ที่ผู้สอนต้องทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่แรงงาน ถ่ายทอดความรู้ให้แรงงานสามารถใช้เทคโนโลยีด้านการเรียนรู้ได้ เพื่อพัฒนาให้แรงงานมีพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีด้านการเรียนรู้ ได้แก่ การรวบรวมการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างรายงาน การสื่อสารข้อมูล เป็นต้น ซึ่งนอกจากนี้อาจจะรวมไปถึงการสร้างระบบต่างๆ ทั้งระบบการให้บริการ การวัด และการดูแลข้อมูล เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นแรงงานที่มีฝีมือในระดับอาเซียน

2.1.3.5 โครงการปรับพื้นฐาน เพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐาน คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ ความรู้พื้นฐานช่าง ให้เป็นไปตามคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ ด้วยวิธีที่หลากหลาย ไม่เพียงแต่การฝึกอบรมหรือฟังบรรยายในห้องเรียนเท่านั้น การพัฒนารูปแบบกิจกรรมด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้แรงงานสามารถเลือกได้ โดยคำนึงถึงความสนใจ ความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ผู้จัดการศึกษา และการฝึกอบรม รวมถึงวิธีการแสวงหาความรู้มากกว่าการเน้นเนื้อหาความรู้ การใช้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และการฝึกการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

## 2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

แหล่งการเรียนรู้ที่น่าจะเกิดขึ้นในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยสู่การพัฒนา ศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น โดยมีรูปแบบดังนี้

2.2.1 แบบทดสอบออนไลน์ สำหรับแรงงานที่ต้องการวัดระดับมาตรฐานความรู้พื้นฐานของตนเองด้วยการเข้าการทดสอบผ่านระบบออนไลน์



2.2.2 ระบบคลังข้อสอบ (Computer Bore Exeam) เป็นระบบที่จัดทำข้อสอบเพื่อใช้วัดระดับความรู้พื้นฐานของแรงงาน

2.2.3 E-Learning เป็นห้องเรียนชุดความรู้พื้นฐานที่จัดทำขึ้นเพื่อให้แรงงานสามารถศึกษาหาความรู้เข้าฝึกอบรมได้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์

2.2.4 E-book เป็นบทเรียนชุดความรู้พื้นฐานในการทำงานสำเร็จรูปที่แรงงานสามารถดาวน์โหลดได้อย่างง่าย

### ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงานด้านความรู้เชิงเทคนิคสามารถทำได้ดังนี้

#### 1.1 การศึกษานอกระบบ

1.1.1 สถานประกอบการจัดกิจกรรมการส่งเสริมความรู้เชิงเทคนิคในสถานประกอบการของตนเอง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตามความเหมาะสม

1.1.2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ให้มีการฝึกอบรมที่เสริมสร้างความรู้เชิงเทคนิคเพื่อความชำนาญในวิชาชีพ สำหรับการเตรียมความพร้อมในการเป็นแรงงานมีฝีมือในระดับอาเซียน

1.1.3 จัดสัมมนา เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการใช้งานและการปฏิบัติจริง

1.1.4 จัดประชุมความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานให้กับแรงงาน โดยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันในทุกภาคส่วน

1.1.5 แลกเปลี่ยนแรงงาน ระหว่างองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐและเอกชนทุกภาคส่วน ทั้งในประเทศจนถึงประเทศในอาเซียน สร้างกระบวนการแบ่งปันทางความรู้ เทคนิควิธีการ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยจัดกิจกรรมเน้นการลงมือปฏิบัติ

1.1.6 ศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมที่จะทำให้แรงงานได้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ สามารถเห็นเป็นรูปธรรม

1.1.7 กรณีศึกษา เป็นการนำเสนอสถานการณ์จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นกับองค์กรและบุคคล เพื่อให้แรงงานสามารถใช้ความรู้เชิงเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์

จริง เกิดการพัฒนาทักษะของแรงในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ช่วยให้แรงงานสามารถเชื่อมโยงระหว่างสถานการณ์จริงกับทฤษฎีต่างๆ ที่ได้เรียนมา

## 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) ด้วยการนำงานจริงที่แรงงานจะได้ปฏิบัติอยู่แล้วในสถานประกอบการ มาให้ได้ลองปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์ทางความคิดที่เสมือนจริง มีการแก้ปัญหาตามจริง ซึ่งเกิดประโยชน์ทั้งแรงงานและสถานประกอบการ

1.2.2 จัดทำสื่อนวัตกรรมในการเรียนรู้เชิงเทคนิคให้เป็นความรู้เบื้องต้น เช่น ความรู้เกี่ยวกับการดูแลเครื่องจักร และความปลอดภัยในโรงงาน โดยสื่อนวัตกรรมในการเรียนรู้เชิงเทคนิคมีดังนี้

1.2.2.1 แหล่งการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ เป็นสื่อการเรียนรู้ด้วยการศึกษาจากเอกสารในบทเรียนออนไลน์ คู่มือต่างๆ ข้อมูลสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ทำงานของแรงงาน ในด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานได้อย่างง่ายและรวดเร็ว เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ค้นคว้าได้อย่างอิสระ ทั้งในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงาน และอาเซียน

1.2.2.2 เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเชิงเทคนิคในการทำงานผ่านเสียงตามสาย ถึงข่าวสารนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างและกระตุ้นให้แรงงานเกิดความสนใจใฝ่รู้ทั้งในสถานประกอบการ สถานศึกษา แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เนื่องจากการศึกษาตามอัธยาศัยเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ บางรูปแบบเป็นสถานการณ์ปรากฏการณ์ที่อาจมีขึ้นเองตามธรรมชาติ ขึ้นอยู่กับความต้องการและแรงจูงใจใฝ่รู้

1.2.3 พัฒนาคู่มือการสอนงานเทคนิค เป็นแหล่งความรู้ที่แรงงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคสามารถทำได้ดังนี้

### 2.1 การศึกษานอกระบบ

2.1.1 พัฒนาและสร้างหลักสูตรการจัดการภายในองค์กรสำหรับแรงงานอาเซียนในแต่ละระดับ ฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้เชิงเทคนิคความชำนาญในวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นแรงงานมีฝีมือในระดับอาเซียน

2.1.2 ใช้วิธีการผสมผสานกับการศึกษาด้วยการทดลองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (กรณีศึกษา) ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้แรงงานสามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และการจัดโครงการเสริมสร้างกระบวนการในการทำงานโดยการใช้กระบวนการฝึกฝนทักษะและการสนับสนุนการจัดกิจกรรมกลุ่ม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

2.1.3 ใช้สถานการณ์จำลองงานที่มีปัญหาและให้แรงงานแต่ละทีมแก้ปัญหาร่วมกัน เป็นการสร้างกิจกรรมเพื่อให้แรงงานมีส่วนร่วม และการจัดกิจกรรมศึกษาเพื่อหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในความรู้เชิงเทคนิคของการปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศนั้นมาเป็นต้นแบบหรือตัวอย่าง

## 2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.1 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้จำลอง เพื่อให้แรงงานมีโอกาสได้ฝึกฝนการจัดการความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน เช่น ตลาดจำลอง โรงงานจำลอง เซเว่นจำลอง เพื่อฝึกฝนระดับบุคคล

2.2.2 พัฒนาคู่มือการทำงานเป็นทีมในแต่ละแผนก ในภาษาที่ทุกคนใช้และเข้าใจตรงกัน และส่งเสริมให้มีการทำงานในรูปแบบโดยมีรางวัลให้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่แรงงาน

### ด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน โดยการจัดหลักสูตรที่พัฒนาให้แรงงานมีฝีมืออยู่ในระดับอาเซียน สามารถทำได้ดังนี้

#### 1.1 การศึกษานอกระบบ

1.1.1 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ ด้วยการจัดโครงการโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1.1 โครงการ “โรงเรียนในโรงงาน” หลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติจริง เพื่อเร่งให้เกิดทักษะได้ในระยะเวลาอันสั้นที่สุด เป็นไปในลักษณะสอดคล้องกับงานอาชีพ ซึ่งหมายถึง ทักษะ ความรู้ โดยมีลักษณะแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะ

เฉพาะของแต่ละวิชาชีพ เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลภายนอกได้รับประกาศนียบัตร และเป็นกิจกรรมการศึกษาที่เป็นหน่วยประสบการณ์ชีวิต

1.1.1.2 โครงการ “โรงเรียนในโรงงาน” หลักสูตรระยะยาว เป็นไปในลักษณะสอดคล้องกับงานอาชีพ ซึ่งหมายถึง ทักษะ ความรู้ และเกิดความชำนาญ (โดยลักษณะจะแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละวิชาชีพ) เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลภายนอกได้รับประกาศนียบัตร เป็นกิจกรรมการศึกษาที่เป็นหน่วยประสบการณ์ชีวิต

1.1.1.3 กิจกรรมพี่เลี้ยง โดยจัดการฝึกอบรม พัฒนาแรงงานมีฝีมือให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก ถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นครูผู้สอนที่ไม่ทำหน้าที่สอน แต่เป็นเพียงผู้ทำหน้าที่บริการแนะแนวการปฏิบัติ ฝึกฝน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเป็นผู้สนับสนุนให้แรงงานรุ่นใหม่เกิดการปฏิบัติจริง สร้างการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยในกระบวนการจะยิ่งทำให้แรงงานนั้นมีทักษะความชำนาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.1.1.4 ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า และสอนงาน ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด โดยต้องมีการสร้างความคุ้นเคย ความเข้าใจกัน และที่สำคัญผู้สอนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.1.2 จัดทำโครงการสหกิจศึกษา (Co-Operation) พัฒนาแรงงานในระบบให้เกิดความเข้าใจในงานของแต่ละองค์กรที่แรงงานฝึกปฏิบัติงานอยู่

## 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 พัฒนาโรงงานเสมือนจริงใน Cyber เรียนรู้ระบบงานจากสื่อออนไลน์ พร้อมทั้งทำกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานการณ์ ทดสอบที่ระบุไว้ คือ เป็นการยกตัวอย่างเหตุการณ์ กรณีของจริงและให้แรงงานสามารถฝึกปฏิบัติในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจในการทำงานต่างๆ ว่าจะทำเช่นไร

1.2.1.1 จัดพื้นที่ และมีมุมที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเสริมสร้าง และเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นแรงงานมีฝีมือในระดับอาเซียน เช่น เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่มีไว้สำหรับเข้าไปฝึกฝนได้เอง ที่แรงงานสามารถใช้ได้ตามความต้องการ

1.2.2 ห้องสมุดอาเซียน โดยจัดให้มีรูปแบบการใช้บทเรียนสำเร็จโดยกล่าวถึงนวัตกรรมใหม่ๆ ในการฝึกปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ โดยมีการกล่าวถึงวิธีการฝึกถึงขั้นตอนที่ว่าด้วยทักษะและความชำนาญที่เป็นคุณสมบัติของแรงงานอาเซียน โดยจัดเป็นการช่วยเหลือให้แรงงาน

สามารถทราบถึงแนวทางการพัฒนา ลงมือฝึกฝนปฏิบัติเลือกใช้ได้ตามความต้องการการเรียนรู้ของแรงงาน

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยจัดการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations) มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน สามารถทำได้ดังนี้

## 2.1 การศึกษานอกระบบ

2.1.1 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อเปิดให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติได้ในเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยและหลากหลาย สร้างเสริมประสบการณ์ จัดพื้นที่ที่มีเครื่องจำลองสำหรับการฝึกใช้ฝึกปฏิบัติได้บ่อยครั้ง เพื่อสนับสนุนให้เกิดความชำนาญ โดยลักษณะจะแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละวิชาชีพ ซึ่งเป็นการโอกาสให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติอย่างแท้จริงและตรงตามความต้องการ อย่างเช่น MK, S&P, TOYOTA และ Oriental

2.1.2 จัดทำโครงการสหกิจศึกษา (Co-Operation) พัฒนาผู้เรียนในระบบให้เกิด ความเข้าใจในงานของแต่ละองค์กร (ฝึกงาน) การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ หรือ ภาครัฐ

## 2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.1 พัฒนาโรงงานเสมือนจริง พร้อมทั้งทำกรณีศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานการณ์ทดสอบที่ระบุไว้ เป็นการยกตัวอย่างเหตุการณ์จริงให้แรงงานสามารถฝึกปฏิบัติการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ ในการทำงานต่างๆ ว่าจะทำเช่นไร โดยจัดเป็นการช่วยเหลือให้แรงงาน ลงมือฝึกฝนปฏิบัติเลือกใช้ได้ตามความต้องการการเรียนรู้ของแรงงาน

2.2.1.1 สนับสนุนให้แรงงานเป็นผู้นำตนเองด้วยการสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของแรงงานเป็นหลัก เพื่อสนับสนุนให้แรงงานเกิดการสังเคราะห์ความรู้จากประสบการณ์เดิมของแต่ละคนอย่างละเอียดว่าจะมีส่วนใดของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนรู้และใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในการปฏิบัติในสถานการณ์จริง

2.2.2 จัดการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเสริมสร้างและเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นแรงงานมีฝีมือในระดับอาเซียน เช่น เครื่องจักรอุปกรณ์ที่มีไว้สำหรับเข้าไปฝึกฝนได้เอง และแรงงานสามารถใช้ได้ตามความต้องการ

## ด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างต่างนั้นได้ ปลุกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วมอันเป็นรากฐานสำคัญของกรณีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน สามารถทำได้ดังนี้

### 1.1 การศึกษานอกระบบ

1.1.1 ฝึกอบรม การข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) ด้วยการจัดกิจกรรม การสวมบทบาท (Roll Play) โดยให้แรงงานจัดทำบทบาทสมมติว่าตนเองนั้นเป็นแรงงานในประเทศอาเซียน อาจแบ่งเป็น 10 วัน 10 ประเทศ จัดให้ทักทายกันด้วยภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วมของความเป็นพลเมืองอาเซียน

1.1.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ด้วยการจัดเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ ให้แรงงานออกมามีโอกาสพูดคุยเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียน จัดการเรียนรู้ให้กลมกลืนกับชีวิต ไม่ให้รู้สึกแปลกแยกออกมาจากการดำเนินชีวิต เช่น การจัดตั้งชมรมอาเซียน และจัดการสัมมนาให้เป็นการเรียนรู้จากสื่อ อุปกรณ์ วิดีทัศน์ นิทรรศการ เกม เกี่ยวกับประเทศสมาชิก รวมถึง ICT ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และเป็นการสร้างกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนได้อย่างดีเยี่ยม

1.1.3 จัดกิจกรรมเปลี่ยนวิถีชีวิต ด้วยการทดลองทำงาน ทำกิจกรรมที่เป็นอาเซียน ได้แก่ ค่ายอาเซียน จัดกิจกรรมให้แรงงานระดมสมองถึงวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) แล้วจัดการละลายพฤติกรรม เพื่อแรงงานตระหนักถึงความหนึ่งเดียวของการเป็นแรงงานอาเซียน

### 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 พัฒนากลุ่มเรียนต่างวัฒนธรรม โดยผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook

1.2.2 จัดกลุ่มอาชีพ/งาน/ความสนใจ/งานอดิเรก ด้วยกิจกรรมของแรงงานที่ต่างวัฒนธรรมภายในองค์กร กิจกรรมภายในโรงงาน เพื่อให้แรงงานได้ทำความรู้จักและเข้าใจกันถึงการมีวัฒนธรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมทางกีฬา ทำอาหาร กลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น

## 2.2 การสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยพัฒนาแรงงานมีฝีมือเพื่อให้เป็นที่ยอมรับสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ควรเป็นอย่างไร

การที่แรงงานหนึ่งคนจะได้ขึ้นชื่อว่าเป็นแรงงานมีฝีมือนั้นจะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อความเป็นไปของยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งจากทางด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การอบรมวิชาชีพระยะสั้น ระยะยาว การให้ความรู้ทั่วไป ความรู้พื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและในการทำงาน จากการจัดกิจกรรมทั้งหมดที่มีความยืดหยุ่น ไม่จำกัด ที่มุ่งสนองความต้องการของตัวแรงงานนั้นอย่างแท้จริง

แต่แรงงานจะสามารถพัฒนาตนเองจนไปถึงขั้นที่ยอมรับในระดับสากลไม่ได้หากขาดการสนับสนุน และการเตรียมความพร้อมในทุกภาคส่วนต่างๆ ของสังคมไทย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน เมื่อภาครัฐมีนโยบายและมาตรการดำเนินงานที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนให้เกิดการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยในทุกภาคส่วน เช่น การจัดฝึกอบรมความรู้ ฝึกฝนทักษะความชำนาญในการประกอบอาชีพ เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้นอันจะช่วยให้สามารถนำความรู้ทักษะไปประยุกต์ใช้ให้สามารถประกอบอาชีพได้ โดยภาครัฐเร่งเสริมสร้างและพัฒนาตัวเองซึ่งมาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชีวิตด้านการศึกษา ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ภาคประชาชนทั้งในส่วนของแรงงานมีฝีมือ และแรงงานในทุกระดับตื่นตัวกับการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ความรู้เชิงเทคนิค ทักษะความชำนาญ และทัศนคติ พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน และการปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด จะเปรียบเสมือนการติดอาวุธให้กับการศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาอาชีพ คุณภาพแรงงาน และสังคม และเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และเพื่อนำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน กลุ่มแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้งานกำลังคนในตลาดแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร โดยวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์ และในการนำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคการวิจัยเดลฟาย (Delphi Technique) รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 17 ท่าน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยจัดทำเป็นรูปของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการถาม จำนวน 3 รอบ ในรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน อันประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จากนั้นนำความคิดเห็นที่รวบรวมมาได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 1 มาวิเคราะห์และและสร้างแบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประเมินค่า 5 ระดับ และนำคำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่จะเพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งมัธยฐาน ค่าขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่ม รวมถึงตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาว่าจะยืนยันคำตอบเดิม แต่ถ้าคำตอบที่ผ่าน



มาในรอบที่ 2 อยู่นอกเหนือค่าขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นจะต้องแสดงเหตุผลเพื่อยืนยันคำตอบเดิมด้วย จากคำตอบในรอบที่ 3 ทางผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ เพื่อสรุปหาอันดับตามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ และแปลผลการวิเคราะห์เป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน นำผลจากการสัมภาษณ์ที่ได้มาเขียนเป็นแนวโน้ม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจ ความตรงของเนื้อหาและได้เป็นผลการนำเสนอแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัย สรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

จากการศึกษา กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน จำนวน 4 คน กลุ่มแรงงาน จำนวน 12 คน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และภาคเกษตร จำนวน 6 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน สรุปผลได้ดังนี้

#### ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

จากการศึกษากลุ่มแรงงานถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า มีการจัดหลักสูตรภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร ได้แก่ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาเขมรเบื้องต้น และมีการจัดหลักสูตรวิชาชีพเพื่อแสดงอัตลักษณ์ของความเป็นไทย ได้แก่ หลักสูตรวิชานวดแผนไทย ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม

อาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า มีห้องสมุดเปิดให้ใช้บริการมีเอกสารด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานให้แรงงานได้ศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังมีการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ e-service และบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลความรู้พื้นฐานในการทำงาน

จากการศึกษากลุ่มแรงงานถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานพบว่า หลักสูตรในปัจจุบันไม่สามารถบ่งชี้ให้แรงงานทราบหรือรับรู้ถึงความสำคัญของหลักสูตรที่มีต่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ระยะเวลาของหลักสูตรไม่มีความยืดหยุ่นมากเพียงพอ ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมมีให้เลือกน้อย กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอนในด้านความรู้พื้นฐานไม่ค่อยหลากหลาย และเน้นการเรียนด้านเนื้อหาและทฤษฎีเป็นสำคัญ ส่วนปัญหาของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเองมีไม่เพียงพอ สถานประกอบการบางแห่งมีเพียงบอร์ดข่าวสาร ห้องสมุด ชุมหนังสือ เท่านั้น ซึ่งล้าสมัย ไม่น่าสนใจ ทำให้แรงงานไม่เห็นความสำคัญ ในขณะที่การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์แรงงานไม่ค่อยให้ความสนใจ

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานพบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานต่างๆ ได้จัดฝึกอบรมในหลักสูตรภาษาต่างๆ ให้กับแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของกระทรวงแรงงาน ซึ่งหลักสูตรภาษาที่ได้จัดขึ้น ได้แก่ ภาษามลายูพื้นฐาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ภาษาจีนเบื้องต้น ภาษาเขมรเบื้องต้น ภาษาพม่าเบื้องต้น เป็นต้น การจัดฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรวิชาชีพที่คาดว่าจะจะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่ นวดแผนโบราณ สปา เป็นต้น รวมถึงเป็นผู้ตรวจสอบและอำนวยความสะดวกเมื่อมีสถานประกอบการยื่นขอจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า มีห้องสมุดจัดบริการไว้ให้กับแรงงานและบุคคลทั่วไปเพื่อใช้ค้นคว้าหาความรู้ มีการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการแจกเอกสารให้แรงงานไว้ศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานพบว่า ในการจัดหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนยังมีให้เลือกน้อย เนื้อหา

ของหลักสูตรมีการสอดแทรกความรู้ ความสำคัญ ความเกี่ยวเนื่องกับการเป็นประชาคมอาเซียน น้อย และถ้าเป็นหลักสูตรภาษาอังกฤษขาดแคลนครูฝึกที่เป็นเจ้าของภาษามาดูการฝึกให้แก่แรงงาน ส่วนปัญหาของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า มีห้องสมุดแต่ไม่ค่อยมีคนเข้าใช้บริการ ส่วนใหญ่เป็นการโทรศัพท์มาถามเมื่อเป็นปัญหา การเรียนรู้ด้วยวิธีผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ยังน้อย เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์น้อย ส่วนเอกสารที่ครูฝึกแจกให้สำหรับให้แรงงานกลับไปอ่านเพิ่มเติมไม่เพียงพอ ต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เมื่อแรงงานได้ไปปฏิบัติจริงแล้วมีปัญหา ก็จะหาความรู้หาคำตอบจากครูฝึก

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการมีการติดต่อประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของภาครัฐ เพื่อขอจัดฝึกอบรมในหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้กับแรงงานของตน และหากเป็นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และมาตรฐานในการทำงานจะมีการจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานเอง ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้ที่สถานประกอบการจัดไว้ให้สำหรับแรงงาน คือ ห้องสมุด ชุมชนหนังสือ บอร์ดประชาสัมพันธ์ รวมถึงการจัดกิจกรรมโดยเน้นให้แรงงานได้ปฏิบัติจริง และสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานกับสถานประกอบการได้ เช่น การให้แรงงานทักทายด้วยภาษาอังกฤษ เป็นต้น

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะถูกใช้กับพนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไปเท่านั้น ส่วนพนักงานระดับล่างส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรการใช้ภาษาอังกฤษเบื้องต้นซึ่งไม่ค่อยได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากพนักงานระดับล่างมีการศึกษาไม่สูงมากนัก และในระดับหัวหน้างานยังไม่สามารถนำไปใช้ พูด อ่าน เขียน ได้คล่อง อีกทั้งในบางสถานประกอบการมีแรงงานต่างด้าว สื่อสารด้วยภาษาลาว เขมร พม่า ทำให้การสื่อสารโดยการใช้ภาษาอังกฤษเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ในการจัดสรรระยะเวลาในการอบรมก็เป็นไปอย่างยากลำบาก เนื่องจากในระดับหัวหน้างานมีการระมัดระวังรับผิดชอบมาก มีเวลาว่างน้อย ส่วนปัญหาการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้

พื้นฐานในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้ที่ทางสถานประกอบการจัดให้ แรงงานไม่ค่อยให้ความสนใจ เนื่องด้วยระยะเวลาว่างมีน้อย และความเหนื่อยล้าจากภาระหน้าที่

### ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

จากการศึกษากลุ่มแรงงานถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า หลักสูตรรูปแบบการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ยังไม่มีการเตรียมพร้อมไปสู่ประชาคมอาเซียนอย่างชัดเจน ยังคงเป็นการดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบเดิม กล่าวคือ การเน้นให้เรียนรู้การปฏิบัติจริง และจากผู้อำนวยการงานที่ปฏิบัติอยู่เดิม ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้ที่แรงงานสามารถหาความรู้เชิงเทคนิคเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง คือ ห้องสมุด และวารสาร

จากการศึกษากลุ่มแรงงานถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า หลักสูตรที่เรียนอยู่ไม่มีสำหรับการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะ รูปแบบการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ไม่ได้แตกต่างไปจากเดิม และในบางสถานประกอบการไม่มีเวลาและขาดบุคลากรฝึกอบรม จะใช้วิธีให้แรงงานเข้าไปเรียนรู้ด้วยการเข้าไปดูงานในแต่ละแผนก โดยมีแรงงานเก่าที่เป็นงานอยู่แล้วเป็นผู้สอน ซึ่งผู้สอนก็มีภาระงานที่ต้องทำอยู่ จึงไม่มีเวลาสอนแรงงานใหม่ได้อย่างเต็มที่ ส่วนปัญหาของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ได้แก่ ห้องสมุดกับวารสาร ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาเข้าไปใช้บริการ และแรงงานไม่ค่อยให้ความสนใจกับวารสารที่ทางบริษัทจัดทำตั้งอยู่ตามจุดพักนอน

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลัง ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า หลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมยังคงเป็นเช่นเดิม ยังไม่มีการปรับหลักสูตรหรือวิธีการฝึกอบรมสำหรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนใหญ่สถานประกอบการจะจัดฝึกอบรมด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานให้กับแรงงานเอง โดยรูปแบบในการจัดฝึกอบรมให้กับแรงงาน จะเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้เพิ่มเติมที่ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีให้บริการ คือ ห้องสมุด

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า แรงงานไม่เห็นถึงความสำคัญในการเตรียมตัวพัฒนาตนเองสู่การเป็นประชาคมอาเซียน หลักสูตร ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานยังไม่หลากหลายและน้อย อีกทั้งหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานมีแต่หลักสูตรภาษาไทย ไม่มีเป็นหลักสูตรภาษาอังกฤษ ไม่มีครูฝึกที่เป็นเจ้าของภาษามาดำเนินการสอน ทำให้ดูไม่เป็นสากล ส่วนปัญหาของการจัดการศึกษาตาม อัยยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า ห้องสมุดไม่ได้รับความสนใจจากแรงงาน

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า ถ้าเป็นสถานประกอบการในเครือที่มีหลายสาขาจะมีการนำหลักสูตรและรูปแบบการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เชิงเทคนิคจากสถานประกอบการสำนักงานใหญ่มาใช้ แต่ถ้าสถานประกอบการใดไม่มี ก็สามารถติดต่อกับทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมความรู้เชิงเทคนิคให้กับแรงงานได้ ส่วนการจัดการศึกษาตามอัยยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า มีการจัดกิจกรรมให้ไปศึกษาเรียนรู้งานที่ต่างประเทศ ให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง สถานประกอบการจะใช้สื่อออนไลน์ในการให้แรงงานนำความรู้เชิงเทคนิคที่มีมาใช้ การสร้างห้องสมุดไว้ให้แรงงานได้ศึกษาหาความรู้ รวมถึงบอร์ดประชาสัมพันธ์ในการประชาสัมพันธ์ความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานของแรงงาน

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า ในสถานประกอบการที่มีการผลิตมาก ส่งผลให้พนักงานมีเวลาว่างน้อย การฝึกอบรมด้านความรู้เชิงเทคนิคที่ใช้ระยะเวลายาวจึงค่อนข้างลำบาก ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย และเหนื่อยล้า ส่วนปัญหาของการศึกษาตามอัยยาศัย มีการจัดกิจกรรมให้ไปศึกษาเรียนรู้งานที่ต่างประเทศ ให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง พบว่า ในเรื่องของแหล่งการเรียนรู้ พนักงานไม่ให้ความสนใจกับสื่อที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

## ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

จากการศึกษากลุ่มแรงงานถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า มีการจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานใหม่และสำหรับแรงงานที่ต้องการยกระดับฝีมือ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้เพิ่มเติมด้านทักษะ/ความชำนาญ คือ ห้องสมุดและวารสาร

จากการศึกษากลุ่มแรงงานถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า การฝึกทักษะ/ความชำนาญในการทำงานให้กับแรงงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมากจะส่งผลให้แรงงานมีความคิดมุมมอง ที่แตกต่างกันด้วย ทำให้สื่อสารเข้าใจกันยาก ใช้เวลานานในการฝึกอบรม หลังจากการฝึกอบรมหากไม่มีการปฏิบัติงาน หรือใช้ทักษะที่ศึกษามาอย่างต่อเนื่อง แรงงานก็ จะไม่มีความชำนาญ การที่ไม่มีเครื่องจักรที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้แรงงานได้ทดลองฝึกทักษะ/ความชำนาญ หรือทดลองใช้ ทำให้พนักงานขาดโอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถ และไม่เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ส่วนปัญหาของการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้มีน้อย มีเพียงห้องสมุดและวารสาร

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลัง ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานต่างๆ มีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรสำหรับแรงงานใหม่และแรงงานที่ต้องการยกระดับฝีมือแรงงาน ให้ได้มาตรฐานตามการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับโครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้เพิ่มเติมที่มีไว้ให้บริการสำหรับแรงงาน คือ การเรียนผ่านสื่อออนไลน์

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังจนถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

พบว่า ถึงแม้จะมีการฝึกอบรมด้านทักษะสำหรับแรงงานใหม่และการยกระดับฝีมือแรงงานสำหรับแรงงานที่ต้องการยกระดับฝีมือแรงงาน แต่ยังคงขาดการฝึกทักษะ/ความชำนาญกับเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีทันสมัย ส่วนปัญหาของการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แต่เนื่องจากเป็นเรื่องที่ละเอียดและเน้นปฏิบัติจริงจึงเน้นให้แรงงานเข้ามาอบรมด้วยตนเองมากกว่า

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการมีการจัดฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานภายในสถานประกอบการของตน จัดส่งแรงงานให้ไปฝึกทักษะและเรียนรู้งานในต่างประเทศ และจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายในสถานประกอบการของตน อีกทั้งมีการจัดการแข่งขันด้านทักษะ/ความชำนาญของแรงงานในระดับภายในองค์กรและเครือข่าย เพื่อพัฒนาแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการมีการแจกเอกสารเป็นความรู้เพิ่มเติมให้แก่แรงงานนอกจากการฝึกงานในภาคปฏิบัติ

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ การศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการบางแห่งมีการจัดตั้งสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านทักษะ/ความชำนาญด้วยตนเอง แต่ส่วนใหญ่ยังขาดมาตรฐานความเป็นสากล และการส่งแรงงานไปเรียนรู้งานที่ต่างประเทศส่งผลแรงงานมีปัญหาในเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมค่อนข้างมาก ส่วนปัญหาของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า ยังไม่มีการประยุกต์ใช้สื่อใดๆ ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมฝีมือแรงงานด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงานของแรงงาน

### **ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน**

จากการศึกษากลุ่มแรงงาน ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า

แรงงานได้รับรู้ถึงการมีทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานสำหรับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนจากเข้ารับฝึกอบรมโดยสถานประกอบการ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่บ้าง ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า มีการจัดกิจกรรมให้แรงงานเป็นผู้ปฏิบัติและมีส่วนร่วมในกิจกรรม

จากการศึกษากลุ่มแรงงานถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า การอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้เห็นผลเป็นรูปธรรมที่เห็นได้นั้นยาก และบางแผนกแรงงานก็ไม่ได้อบรมในด้านนี้ เพราะภาระงานที่มีมากจึงมุ่งเน้นไปในด้านทักษะ/ความชำนาญและการผลิตมากกว่า ส่วนปัญหาของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า แรงงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เนื่องจากหากบริหารจัดการงานและเวลาไม่ดี ส่งผลกระทบต่องานเดิมที่ทำอยู่

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลัง ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดทำหลักสูตร “9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ” และนำมาใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมแรงงานในการปรับทัศนคติ/พฤติกรรมของแรงงาน ให้มีทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า มีการแนะแนวทางในการจัดกิจกรรมให้กับสถานประกอบการและแรงงาน เพื่อส่งเสริมพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมของแรงงาน และเพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงานในด้านเนื้อหาและทฤษฎีนั้นทำให้แรงงานรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่ให้ความร่วมมือ และการวัดและประเมินผลให้แสดงผลเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ยาก ส่วนปัญหาของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย



พบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้แก่แรงงานต้องใช้ระยะเวลาและต่อเนื่อง ซึ่งการติดตามผลหลังการฝึกอบรมเป็นไปได้ยาก

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการจัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับแรงงานเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวคิด “9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ” ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมให้กับแรงงาน โดยเน้นให้แรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเป็นหลัก

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า การจัดการฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้แก่แรงงาน จะเน้นแต่ด้านเนื้อหาทฤษฎีเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีการจัดกิจกรรมให้แก่แรงงานเพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบถึงความสำคัญในการมีทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนปัญหาของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้แก่แรงงานค่อนข้างจะลำบาก เนื่องจากต้องจัดโดยไม่ให้กระทบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงเวลาพักผ่อนของแรงงาน และหากต้องกระทบก็ต้องได้รับความยินยอมและสมัครใจจากแรงงานเองด้วย

**ตอนที่ 2 ระยะเวลาที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย**

**2.1.1 ผลการสังเคราะห์แนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 1**

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 1 ได้

แนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงาน มีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งหมด 55 ข้อ คือ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ
3. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก
4. หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาร่วมมือกันเพิ่มขีดความสามารถในการให้ความรู้ด้านพื้นฐานแก่แรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
5. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้สมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติอันพึงประสงค์
6. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น
7. การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ
8. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ
9. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน
10. การบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในลักษณะสหวิทยาการ (Interdisciplinary Fields) ว่าด้วยเรื่องวัฒนธรรมและกฎหมายในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน
11. การจัดหาครูชาวต่างชาติมาเป็นผู้ฝึกสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะฝีมือแรงงานเรื่องภาษาต่างประเทศ
12. การจัดกระบวนการฝึกอบรมทางด้านภาษาให้แก่แรงงานระดับปฏิบัติการ

13. การแบ่งระดับความยากง่ายของหลักสูตรตามคุณสมบัติและลักษณะจำเพาะของผู้รับการอบรม
14. การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง
15. การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน
16. การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่นและความหลากหลาย
17. การประชาสัมพันธ์การจัดการฝึกอบรมด้านความรู้พื้นฐานผ่านสื่อต่างๆ ให้เผยแพร่เข้าถึงกลุ่มแรงงานทุกระดับในเชิงรุกมากขึ้น
18. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับด้วย
19. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่นซีดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้เร็วที่สุดและมีความทันสมัย
20. การสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จากทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

### ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค
2. การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน
3. การจัดหลักสูตรที่สามารถพัฒนาศักยภาพของแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของประชาคมอาเซียน
4. การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ตรง
5. การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
6. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนของแต่ละองค์กร และเป็นการสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร

7. การส่งเสริมและคงอัตลักษณ์ของแรงงานให้มากที่สุด และเติมเต็มสมรรถนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
8. การบูรณาการภาษาอังกฤษในด้านความรู้เชิงเทคนิคด้วยศัพท์เฉพาะ (Technical Term) ให้แก่แรงงานอยู่เสมอ
9. การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
10. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่างเข้าถึงแรงงานทุกระดับ
11. การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว

### ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย
2. การนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน
3. การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนารอบฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็นมาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัตของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง
5. การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด
6. การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการ ให้เป็นมาตรฐานสากล
7. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน
8. การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษ เฉพาะทาง

9. การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่
10. การส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations)
11. การสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด

### ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

1. การสร้างทัศนคติและความตระหนักรู้เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
2. การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตามกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน
4. การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างต่างนั้นได้
5. การฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน จำเป็นต้องมีความกระชับ ทั้งในมิติของระยะเวลาในการฝึกอบรม รวมถึงด้านเนื้อหา
6. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเนื่องหลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน
7. การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน
8. การพัฒนาแรงงานให้รู้จักตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองไปสู่ประชาคมอาเซียน
9. การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน
10. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน
11. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน
12. การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมนทัศน์
13. การใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน

## 2.1.2 ผลการพิจารณาคัดเลือกแนวโน้มของการศึกษาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จาก การตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 และรอบที่ 3

ผลการคัดเลือกแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 พบว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ทั้งหมด 20 ข้อ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป มีจำนวน 4 ข้อ ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ทั้งหมด 11 ข้อ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป มีจำนวน 3 ข้อ ด้านทักษะ/พฤติกรรมในการทำงาน ทั้งหมด 11 ข้อ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป มีจำนวน 6 ข้อ และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ทั้งหมด 13 ข้อ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป มีจำนวน 3 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป ว่าเหมาะสมในการใช้เป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ
3. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น
4. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน

### ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป ว่าเหมาะสมในการใช้เป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค
2. การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

### ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป ว่าเหมาะสมในการใช้เป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย
2. การนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน
3. การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด

4. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน
5. การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง
6. ส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations)

### ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป ว่าเหมาะสมในการใช้เป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างต่างนั้นได้
2. การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน
3. การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน

ระยะที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ได้ประเด็นที่น่าสนใจโดยย่อ ดังนี้

### ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการทำงานสามารถทำได้ดังนี้

#### 1.1 การศึกษานอกระบบ

- 1.1.1 พัฒนาเครือข่ายหน่วยงานในแต่ละประเทศ จัดทำแผนการศึกษาร่วมกัน
- 1.1.2 พัฒนาหลักสูตร เพื่อให้แรงงานมีความรู้ในแต่ละประเทศตรงกัน
- 1.1.3 จัดสถาบันพัฒนาแรงงานร่วมกัน



1.1.4 มีการแลกเปลี่ยนแรงงานเข้าศึกษาร่วมกันในระดับอาเซียน

## 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 พัฒนาการจัดการความรู้ระหว่างกลุ่มอาเซียน

1.2.2 จัดทำสื่อ เอกสาร สิ่งพิมพ์ร่วมกัน

1.2.3 นำเสนอในรูปแบบของการศึกษาโดยสื่อมวลชน

1.2.4 จัดตั้งศูนย์การศึกษาอาเซียนร่วมกันในภูมิภาค

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการพัฒนา ศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้นด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานสามารถทำได้ดังนี้

### 2.1 การจัดการศึกษานอกระบบ

2.1.1 พัฒนาหลักสูตรวิชาชีพแรงงาน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานอาเซียนในแต่ละวิชาชีพ เช่น วิศวกร บัญชี แพทย์ พยาบาล สถาปนิก โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาตาม หลักสูตรและควบคู่ไปกับใบประกอบวิชาชีพสากล

2.1.2 วางแผนการพัฒนามาตรฐานแรงงาน โดยสำนักมาตรฐานว่าด้วย ข้อตกลงมาตรฐานเดียว มีการประกันมาตรฐานในระดับสถาบัน เช่น ศูนย์ฝึกอาชีพแรงงานของ กระทรวงแรงงาน สร้างเครือข่ายกันทุกสถาบันในอาเซียนด้วยการทดสอบวัดความรู้มาตรฐาน เช่นเดียวกัน อย่างเช่น บริติชเคาซิล (อังกฤษ) โทอิค ไอเอล เป็นต้น

### 2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.1 แบบทดสอบออนไลน์

2.2.2 ระบบคลังข้อสอบ (Computer Bore Exam)

2.2.3 E-Learning

2.2.4 E-book

## ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการจัดฝึกอบรม แบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน ด้านความรู้ เชิงเทคนิคสามารถทำได้ดังนี้

### 1.1 การจัดศึกษานอกระบบ

1.1.1 สถานประกอบการ จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เชิงเทคนิคในสถานประกอบการของตนเอง มีการฝึกอบรม ระยะเวลาสั้น และระยะยาว การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จัดสัมมนา จัดประชุม และเปลี่ยนแรงงาน พร้อมทั้งศึกษาดูงานจากกรณีศึกษา

## 1.2 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 เรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปทำลองเรียนรู้ในเรื่องนั้น

1.2.2 จัดทำสื่อ นวัตกรรมในการเรียนเชิงเทคนิค เป็นความรู้เบื้องต้น เช่น ความรู้เกี่ยวกับการดูแลเครื่องจักร ความปลอดภัยในโรงงาน

1.2.3 พัฒนาคู่มือการสอนงานเทคนิค

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคสามารถทำได้ดังนี้

## 2.1 การจัดการศึกษานอกระบบ

2.1.1 พัฒนาและสร้างหลักสูตรการจัดการภายในองค์กรสำหรับแรงงาน อาเซียนในแต่ละระดับ

2.1.2 ใช้วิธีการผสมผสานกับการศึกษา ได้แก่ การทดลองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (กรณีศึกษา) ร่วมกัน

2.1.3 ใช้สถานการณ์จำลอง งานที่มีปัญหาและให้แต่ละทีมแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน สร้างกิจกรรมเพื่อให้แรงงานมีส่วนร่วม

## 2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.1 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้จำลอง สอนการจัดการ เช่น ตลาดจำลอง โรงงานจำลอง เซเวนจำลอง เพื่อฝึกฝนระดับบุคคล

2.2.2 พัฒนาคู่มือการทำงานเป็นทีมในแต่ละแผนก ในภาษาที่ทุกคนใช้และเข้าใจตรงกันในการจัดควรรให้รางวัลการทำงานในรูปแบบทีม

## ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน โดยการจัดหลักสูตรที่พัฒนาให้แรงงานมีฝีมืออยู่ในระดับ อาเซียน สามารถทำได้ดังนี้

### 1.1 การจัดการศึกษานอกระบบ

1.1.1 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ

1.1.2 จัดทำโครงการสหกิจศึกษา (Co-Operation) พัฒนาผู้เรียนในระบบให้เกิดความเข้าใจ ในงานของแต่ละองค์กร (ฝึกงาน)

1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 พัฒนาโรงงานเสมือนจริงใน Cyber เรียนรู้ระบบงานจากสื่อออนไลน์ พร้อมทั้งทำกรณีศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานการณ์ ทดสอบที่ระบุไว้

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยจัดการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations) มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน สามารถทำได้ดังนี้

2.1 การจัดการศึกษานอกระบบ

2.1.1 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ

2.1.2 จัดทำโครงการสหกิจศึกษา (Co-Operation) พัฒนาผู้เรียนในระบบให้เกิดความเข้าใจ ในงานของแต่ละองค์กร (ฝึกงาน)

2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.1 พัฒนาโรงงานเสมือนจริงในคอมพิวเตอร์ เรียนรู้ระบบงานจากสื่อออนไลน์ พร้อมทั้งทำกรณีศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานการณ์ ทดสอบที่ระบุไว้

### **ด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน**

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างต่างนั้นได้ ปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน สามารถทำได้ดังนี้

1.1 การศึกษานอกระบบ

1.1.1 ฝึกอบรม การข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture)

1.1.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม

1.1.3 จัดกิจกรรมเปลี่ยนวิถีชีวิต เช่น ทดลองทำงาน ทำกิจกรรมตามลักษณะของประเทศอาเซียน

1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 พัฒนากลุ่มเรียนต่างวัฒนธรรม โดยผ่านสังคมออนไลน์

1.2.2 จัดกลุ่มอาชีพ/งาน/ความสนใจ/งานอดิเรก มีกิจกรรมของแรงงานที่ต่างวัฒนธรรมภายในองค์กร กิจกรรมภายในโรงงาน เพื่อทำความรู้จัก เข้าใจกันถึงวัฒนธรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมทางกีฬา ทำอาหาร กลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย 2 ประเด็น คือ การศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. การศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

จากผลการวิจัย การศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

จากผลการวิจัยกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า มีการจัดหลักสูตรภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร ซึ่งหลักสูตรภาษาที่ได้จัดขึ้น ได้แก่ ภาษามลายูพื้นฐาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ภาษาจีนเบื้องต้น ภาษาเขมรเบื้องต้น ภาษาพม่าเบื้องต้น เป็นต้น และการจัดหลักสูตรวิชาชีพเพื่อแสดงอัตลักษณ์ของความเป็นไทย ได้แก่ หลักสูตรวิชานวดแผนโบราณ เพื่อให้สอดคล้อง

กับโครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของกระทรวงแรงงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับ อนันท์ งามสะอาด (2555) ที่กล่าวถึงกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนว่าให้สถานศึกษาทุกแห่งเร่งรัดการสอนภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลางของอาเซียน และสอดคล้องกับกระทรวงแรงงาน (2554) กล่าวถึง เป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 ในการเพิ่มแรงงานที่มีศักยภาพสูงในสาขาอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในส่วนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานต่างๆ เป็นผู้ตรวจสอบและอำนวยความสะดวกเมื่อมีสถานประกอบการยื่นขอจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน ในส่วนของสถานประกอบการมีการติดต่อประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของภาครัฐ เพื่อขอจัดฝึกอบรมในหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้กับแรงงานของตน และหากเป็นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และมาตรฐานในการทำงานจะมีการจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานเอง สอดคล้องกับ อนันท์ งามสะอาด (2555) ที่กล่าวถึง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมพูดภาษาอังกฤษ การบูรณาการภาษาอังกฤษกับงานของตน ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาตามอรรถศาสตร์เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน พบว่า มีห้องสมุด ชุมหนังสือเปิดให้ใช้บริการมีเอกสารด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานให้แรงงานได้ศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ที่ได้สรุปลักษณะของการศึกษาตามอรรถศาสตร์ว่าเป็นการเรียนรู้ที่บุคคลตัดสินใจเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีการจัดเตรียมไว้ให้ โดยบุคคลมีเป้าหมายของการเรียนรู้ที่ชัดเจนในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังมีการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ e-service สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2554) ที่กล่าวถึง เป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 ในการเสริมสร้างศักยภาพของศูนย์ข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและขีดความสามารถสูง และสอดคล้องกับ สุรัชชัย พรหมพันธุ์ (2554) ที่กล่าวถึงความรู้ที่ได้จากการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมเข้าด้วยกัน และบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลความรู้พื้นฐานในการทำงาน เอกสารที่แรงงานได้รับการแจก รวมถึงการจัดกิจกรรมโดยเน้นให้แรงงานได้ปฏิบัติจริง และสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานกับสถานประกอบการได้ เช่น การให้แรงงานทักทายด้วยภาษาอังกฤษ เป็นต้น

จากผลการวิจัยกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ พบว่า มีปัญหาด้านหลักสูตร กิจกรรม และรูปแบบการเรียนการสอนในด้านความรู้พื้นฐานไม่หลากหลาย และไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับ ทวีป อภิสัทธา (2554) ที่กล่าวว่า การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่จัดโดยภาครัฐและเอกชน แม้จะมีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ก็มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนได้หลากหลาย และสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ที่กล่าวว่า การศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีรูปแบบ มีหลักสูตร วิธีการจัด และระยะเวลาเรียนที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย

ปัญหาด้านเนื้อหาของหลักสูตรมีการสอดแทรกความรู้ ความสำคัญ ความเกี่ยวเนื่องกับการเป็นประชาคมอาเซียนน้อย แรงงานจึงไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งการจัดการศึกษานอกระบบจะต้องให้ความสำคัญกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตที่จะเกิดขึ้นด้วย สอดคล้องกับ วิศนี ศิลตระกุล และชัยยศ อิ่มสุวรรณ (2547) ที่กล่าวถึง การศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทความรู้ทั่วไปและข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้ความรู้ ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน สามารถนำมาปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ และการดำเนินชีวิต ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาชุมชน และสังคมต่อไป

สภาพปัญหาหลักสูตรทางด้านภาษาอังกฤษขาดแคลนครูฝึกที่เป็นเจ้าของภาษามาฝึกอบรม และส่วนใหญ่จัดให้สำหรับพนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไป สอดคล้องกับ วิศนี ศิลตระกุล และชัยยศ อิ่มสุวรรณ (2547) ที่กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบ ด้านผู้สอนและบุคลากร อาจจะเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในวิชาที่เรียนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนมาเป็นวิทยากรและอาสาสมัคร และสอดคล้องกับ ประชุมสุข อาชวอรุณ (2528) ที่กล่าวว่า การศึกษานอกระบบเป็นการจัดการศึกษาที่จัดขึ้นโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ไม่เสียกยศ ไม่เสียค่าธรรมเนียม และไม่เสียภาษี และสติปัญญา

ปัญหาด้านการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ส่วนใหญ่จะมีเพียงบอร์ดประชาสัมพันธ์ ห้องสมุด และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์แรงงานยังไม่ค่อยให้ความสนใจ สอดคล้องกับ อมรวิภา ปฐมภิฎญบุญ (2554) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส สอดคล้องกับ วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ที่กล่าวว่า บุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละ

ละบุคคล โดยศึกษาจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่ง  
ความรู้อื่น

### ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

จากผลการวิจัยกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่  
ผู้ประกอบการ ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การ  
เป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า หลักสูตร รูปแบบการเรียนการ  
สอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล เป็นการดำเนินการจัดฝึกอบรมที่เน้นให้เรียนรู้การปฏิบัติจริง  
จากผู้ชำนาญงานที่ปฏิบัติอยู่เดิม สอดคล้องกับ อุ่นตา นพคุณ (2523) ที่กล่าวว่า ภารกิจที่เป็นไป  
ได้ของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาคน คือ การจัดกิจกรรมทางการศึกษานอก  
ระบบโรงเรียนสำหรับผู้ปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ และสอดคล้องกับ อาชัญญา  
รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า เนื้อหาวิชาในหลักสูตรของการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีลักษณะที่  
เอื้ออำนวยให้มีการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนได้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อแก้ปัญหาใน  
ชีวิตประจำวันได้จริง และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีทันใดตามที่ตนต้องการ ในส่วน  
ของสถานประกอบการมีการจัดฝึกอบรมด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานให้กับแรงงานเองโดย  
นำหลักสูตรและรูปแบบการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เชิงเทคนิคจากสถานประกอบการสำนักงานใหญ่  
มาใช้ แต่ถ้าสถานประกอบการใดไม่มีหลักสูตรของตนเอง ก็สามารถติดต่อกับทางสถาบันพัฒนา  
ฝีมือแรงงานเพื่อขอความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมความรู้เชิงเทคนิคให้กับแรงงานได้ สอดคล้อง  
กับ วิศนี ศิลตระกูล และชัยศ อิมสุวรรณ (2547) ที่กล่าวว่า การยืดหยุ่นของการจัดกิจกรรมและ  
โครงการต่างๆ ของการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความยืดหยุ่นมาก เพื่อให้การจัดสนองตอบ  
ความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนหลักสูตร เนื้อหา ระยะเวลา วิธีการสอน และวิทยากร  
ผู้สอนนั้น จะปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่

สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็น  
ประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้ที่แรงงานสามารถ  
ให้ความรู้เชิงเทคนิค คือ ห้องสมุด และวารสาร บอร์ดประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับ สุมาลี สังข์ศรี  
(2545) ได้กล่าวถึงกิจกรรมของการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ได้แก่  
ห้องสมุด สื่อสิ่งพิมพ์และการจัดตั้งแหล่งความรู้ในลักษณะต่างๆ ส่วนการใช้สื่อออนไลน์ในการให้  
แรงงานนำความรู้เชิงเทคนิคที่มีมาใช้ และสอดคล้องกับ วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ที่กล่าว

ว่า สื่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาตามอัธยาศัย โดยลักษณะสื่อในการศึกษาตามอัธยาศัยมีความหลากหลายตามที่ผู้เรียนต้องการ

จากผลการวิจัย กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน กลุ่มแรงงาน และกลุ่มผู้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ พบว่า ปัจจุบันสถานประกอบการมีหลักสูตรหรือโครงการจากบริษัทใหญ่ส่งมาให้จัดการฝึกอบรมอยู่แล้ว และมีการจัดกิจกรรมให้ไปศึกษาเรียนรู้งานที่ต่างประเทศ ให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า เนื้อหาวิชาในหลักสูตรของการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีลักษณะเอื้ออำนวยให้มีการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนได้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้จริง และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ในทันทีตามที่ตนต้องการ

สำหรับปัญหาด้านหลักสูตรที่เรียนอยู่ไม่มีสำหรับการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยตรง รูปแบบการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ไม่ได้แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งความรู้เชิงเทคนิคเป็นความรู้ที่ลึกซึ้งมากกว่าความรู้พื้นฐาน การไม่ปรับรูปแบบการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ อาจทำให้แรงงานได้รับความรู้ได้ไม่เต็มที่ สอดคล้องกับ เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2526) ที่กล่าวว่า การศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบโครงสร้างที่แน่นอน จัดขึ้นตามความเหมาะสมและตามความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับ เพ็ญศรี ทวีสุวรรณ (2532) รวมถึง วิศนี ศิลตระกูล และ ชัยยศ อิมสุวรรณ (2547) ที่กล่าวว่า การเรียนการสอนของการศึกษานอกระบบมีรูปแบบวิธีการแตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา ตัวผู้เรียน สื่อการเรียนการสอน ความจำเป็น บางครั้งจะจัดการเรียนการสอนเป็นชั้น และบางครั้งจะไม่เป็นชั้นเรียน แต่จัดในรูปกลุ่มพบปะสนทนา การสาธิต การฝึกอบรม การใช้โสตทัศนูปกรณ์ และสื่อมวลชนการศึกษาทางไกล ฯลฯ

ปัญหาของแรงงานที่ไม่มีเวลามากพอในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมด้านความรู้เชิงเทคนิค เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรระดับหัวหน้างาน และหัวหน้างานมีภาระงานมาก การจัดระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากการเข้าฝึกอบรมส่งผลกระทบต่องานที่ทำอยู่ ย่อมไม่ส่งผลดีต่อสถานประกอบการและแรงงาน สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสามารถจัดเวลาได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อความเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัด นอกจากนี้แล้วยังสามารถ



จัดการเรียนการสอนได้ในตอนเย็น กลางคืน หรือช่วงใดช่วงหนึ่งของเวลาก็ได้ตามความเหมาะสม และความสะดวกของผู้จัดและผู้รับบริการ

ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรผู้ฝึกสอน สถานประกอบการจึงใช้วิธีให้แรงงานเข้าไปศึกษาเรียนรู้ด้วยการทำงานด้วยตนเองในแต่ละแผนก โดยมีแรงงานเก่าที่เป็นงานอยู่แล้วเป็นผู้ฝึกสอน ซึ่งผู้สอนก็มีภาระงานที่ต้องทำอยู่ จึงไม่มีเวลาสอนแรงงานใหม่ได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ วรรัตน์ อภินันท์กุล (2551) ที่กล่าวว่า ผู้สอนไม่เจาะจงว่าต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิทางครูเสมอไป และสอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า ผู้สอนโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนอาจเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้นโดยตรง หรือเป็นอาสาสมัครที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตนสอน โดยอาศัยจากประสบการณ์การประกอบอาชีพของตนก็ได้ สอดคล้องกับ ประชุมสุข อาชาวอรุณ (2528) ที่กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมจัดกิจกรรมการศึกษาได้ทั้งในและนอกโรงเรียน

ปัญหาด้านหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานมีแต่หลักสูตรภาษาไทย ไม่มีเป็นหลักสูตรภาษาอังกฤษ ไม่มีครูฝึกที่เป็นเจ้าของภาษามาดำเนินการสอน ทำให้ดูไม่เป็นสากล ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวถึง การส่งเสริมการสอนภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาราชการอาเซียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้แก่นักเรียน นักศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และประชาชน

ปัญหาด้านการศึกษาตามอัยยาศัย พบว่า ส่วนใหญ่ แหล่งการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน คือ ห้องสมุด วารสาร บอร์ดประชาสัมพันธ์ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาเข้าไปใช้บริการ และไม่ให้ความสนใจกับวารสาร และบอร์ดประชาสัมพันธ์ที่สถานประกอบการจัดให้ สอดคล้องกับ วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ที่กล่าวว่า ความรู้ในการศึกษาตามอัยยาศัยทำให้เกิดความรู้ด้วยการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

### ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

จากผลการวิจัยกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การ เป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า จากการศึกษากลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลัง ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การ

เป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานต่างๆ มีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรสำหรับแรงงานใหม่และแรงงานที่ต้องการยกระดับฝีมือแรงงาน ให้ได้มาตรฐานตามการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับโครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับ วิศน์ ศิลตระกูล และชัยยศ อิมสุวรรณ (2547) ที่กล่าวถึง การรับรองความสามารถและคุณวุฒิ การประเมินผล การศึกษานอกระบบโรงเรียน มักจะประเมินผลในระยะสั้นๆ ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรที่มีความหมายเพียงว่าได้ผ่านการเรียนหรือการฝึกอบรมในเรื่องใดมาเท่านั้น ในส่วนของสถานประกอบการมีการจัดฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานภายในสถานประกอบการของตน จัดส่งแรงงานให้ไปฝึกทักษะและเรียนรู้งานในต่างประเทศ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กล่าวว่า ทักษะเป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนด และจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายในสถานประกอบการของตน อีกทั้งมีการจัดการแข่งขันด้านทักษะ/ความชำนาญของแรงงานในระดับภายในองค์กรและเครือข่าย เพื่อพัฒนาแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับ Harbison (1964) ที่กล่าวว่าการศึกษานอกระบบโรงเรียนประกอบด้วยกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ใช้แรงงาน และกำลังรับจ้างหรือทำงานอยู่ และกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจที่อยู่นอกเหนือจากการงาน

จากการวิจัยถึงสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน พบว่า แหล่งการเรียนรู้ที่แรงงานสามารถให้ความรู้เชิงเทคนิค คือ ห้องสมุด วารสาร เอกสารประกอบความรู้ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และการเรียนผ่านสื่อออนไลน์ สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลตัดสินใจเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ และสถานศึกษาต่างๆ ที่มีการเตรียมวางแผนไว้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาทางไกลในรูปแบบต่างๆ รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา รายการวิทยุเพื่อการศึกษา พิพิธภัณฑสถาน ห้องสมุด นิทรรศการ เป็นต้น

จากผลการวิจัยกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ผู้ประกอบการ พบว่า ปัจจุบันกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และสถานประกอบการมีการจัดตั้งสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านทักษะสำหรับแรงงานใหม่และแรงงานที่ต้องการยกระดับ

ฝีมือแรงงาน สอดคล้องกับ วิศนี ศิลตระกูล และชัยศ อิ่มสุวรรณ (2547) ที่กล่าวว่า สถานที่จัดให้บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะกระจายเปลี่ยนแปลง และโยกย้ายไปตามสถานที่ที่อำนวยความสะดวก และเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น โดยอาจเป็นสถานประกอบการ และสอดคล้องกับ วรรัตน์ อภินันท์กุล (2551) ที่กล่าวว่า ลักษณะเด่นของการศึกษานอกระบบโรงเรียนด้านสถานที่เรียน ไม่เจาะจงว่าจะต้องเป็นโรงเรียนเสมอไป โดยใช้สถานที่อื่นก็ได้ และด้านผู้ให้บริการไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นสถานศึกษาเท่านั้นที่จะจัดให้บริการได้ หน่วยงานอื่นหรือเอกชนก็สามารถจัดได้

ปัญหาการฝึกอบรมด้านทักษะ/ความชำนาญกับเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีทันสมัยยังไม่เพียงพอ กล่าวคือ การฝึกอบรมด้านทักษะ/ความชำนาญ เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงเป็นหลักสำคัญ ในบางสาขาอาชีพต้องฝึกปฏิบัติกับอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในด้านอุตสาหกรรม เช่น เครื่องจักรอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานอาจไม่ได้ฝึกปฏิบัติกับเครื่องจักรได้ทุกคน เนื่องจากมีจำนวนไม่เพียงพอ หรือไม่มีเลย หรืออาจได้ฝึกปฏิบัติกับเครื่องจักรรุ่นเก่าล้าสมัย เมื่อไปปฏิบัติงานจริงกับเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีทันสมัยก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้จริง ฝึกอบรมหากไม่มีการปฏิบัติงาน หรือใช้ทักษะที่ศึกษามาอย่างต่อเนื่อง ก็จะไม่มีความชำนาญ การที่ไม่มีเครื่องจักรที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้แรงงานได้ทดลองฝึกทักษะ/ความชำนาญ หรือทดลองใช้ ทำให้พนักงานขาดโอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถ และไม่เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับ อาชญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า เนื้อหาวิชาในหลักสูตรของการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีลักษณะเอื้ออำนวยให้มีการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนได้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้จริง และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ในทันทีตามที่ตนต้องการ

ปัญหาการฝึกทักษะ/ความชำนาญในการทำงานให้กับแรงงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมากจะส่งผลให้แรงงานมีความคิด มุมมอง ที่แตกต่างกันด้วย ทำให้สื่อสารเข้าใจกันยาก ใช้เวลานานในการฝึกอบรม เนื่องจากช่วงระยะเวลาของการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม ทักษะ ค่านิยม มีการเปลี่ยนแปลงไปเวลาแต่ละบุคคลจึงมีการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ อันทำให้ความคิด ทักษะ ค่านิยม แตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับ จงกลนี ชุตติมาเทวินทร์ (2542) ผู้ใหญ่ไม่ต้องการถูกปฏิบัติเหมือนกับตนเองเป็นเด็ก เพราะผู้ใหญ่จะรับผิดชอบได้ เคารพตนเอง และกำหนดวิถีของตนเอง วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ที่กล่าวว่า บุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ

ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยศึกษาจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น

ส่วนการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า แหล่งการเรียนรู้มีน้อย มีเพียงห้องสมุดและวารสาร สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและอัธยาศัย พ.ศ.2551 ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยให้ยึดหลักการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและวิถีชีวิตของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่วนที่นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการศึกษา สอดคล้องกับ จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์ (2542) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วหรือช้า ซึ่งมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและทางด้านร่างกายเป็นตัวกำหนดขีดความสามารถทางการเรียนรู้

### ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

จากผลการวิจัยกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการ ถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า แรงงานได้รับรู้ถึงการมีทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานสำหรับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในขณะที่เข้ารับฝึกอบรม สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2540) ที่กล่าวว่า กิจกรรมทางการศึกษาและมวลประสบการณ์ความรู้ใดๆ ก็ตาม ที่จัดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในขณะที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการได้นำหลักการปรับพฤติกรรม “9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ” และนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้มีทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับ สงวนวิรัชชัย (2527) ที่กล่าวถึง ลักษณะและองค์ประกอบของทัศนคติที่สำคัญประการหนึ่งถึง แนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Component) ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่เราคิดแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นที่หมายของทัศนคติ ลักษณะพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมาหรือแนวโน้มของพฤติกรรมนี้จะสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่ และสอดคล้องกับ กระบวนการ (2555) ที่กล่าวถึง แนวคิดการปรับพฤติกรรมในการทำงานของแรงงาน เป็นการประยุกต์หลักการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแรงงาน โดยการสร้างและรักษาพฤติกรรมที่พึงปรารถนาด้วยการจัดเงื่อนไขต่างๆ

การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน พบว่า มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมในด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ให้แรงงานเป็นผู้ปฏิบัติและมีส่วนร่วมในกิจกรรมเป็นหลัก เช่น การออกค่ายอาสา การไปพบปะผู้ต้องหาในห้องขัง การปลูกป่า เป็นต้น สอดคล้องกับ ทองอยู่ แก้วไทรชะ (2544) ที่กล่าวถึง การศึกษาตามอัธยาศัยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ และความหมายจากปัจจัยเชื้อในการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และสอดคล้องกับ Hideyoshi (1990) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นเรื่องที่ได้รับการถ่ายทอดจากวิถีชีวิตในสังคม เช่น การเรียนรู้ในที่ทำงาน ครอบครัวยุคใหม่ สถานที่ท่องเที่ยว เป็นต้น

จากผลการวิจัยกลุ่มแรงงาน กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคน ได้แก่ผู้ประกอบการ พบว่า ปัญหามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ปัจจุบันการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน ใช้หลักสูตร 9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ ในการฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งใช้เวลาค่อนข้างนาน เน้นด้านทฤษฎีและแนวทาง แต่ไม่มีการจัดกิจกรรมที่ให้แรงงานเข้ามีส่วนร่วม การวัดและประเมินผลให้แสดงผลเป็นรูปธรรมจึงทำได้ยาก สอดคล้องกับ ชูندا นพคุณ (2523) ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษานอกระบบไว้ว่า การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาคนต้องมีลักษณะของการจัดกิจกรรมการศึกษาอย่างกว้างขวางในหลายๆ รูปแบบตามสภาพสถาบันและสภาพแวดล้อมต่างๆ สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ การฝึกอบรมผู้ใหญ่ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญา และด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สำหรับสถานประกอบการมีการจัดการฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในรูปแบบการจัดการกิจกรรม เพื่อให้แรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม ใช้กิจกรรมในการปลูกฝังทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงานโดยที่แรงงานไม่รู้ตัว แต่การประชาสัมพันธ์หรือสอดแทรกความรู้การมีทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังมีน้อย สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problem) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ ทวีป อภิสิทธิ์ (2554) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตตามธรรมชาติ ที่แต่ละบุคคลแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ ค่านิยม และเสริมสร้างประสบการณ์ในชีวิตประจำวันด้วยตนเองตามความจำเป็นและตามความต้องการ ตั้งแต่เกิดจนตาย ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ทุกคน โดยไม่มีการจัดการเรียนรู้ ไม่มีรูปแบบ

และไม่มีกำหนัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า ผู้เรียนรู้สามารถวัดและประเมินผลการเรียนได้ด้วยตัวผู้เรียนเอง โดยไม่ต้องมีเครื่องมือวัดและประเมินผลใดๆ เป็นการศึกษาเรียนรู้ที่มีหลากหลายมิติ

ส่วนการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า แรงงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมฝึกอบรม เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่น่าสนใจ ไม่เห็นความสำคัญ และไม่ยอมให้ส่งผลกระทบต่อเวลางานที่ทำอยู่เดิม สอดคล้องกับ Knowles (1978) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้สนใจ เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจ สอดคล้องกับ อมรา ปฐภิญโญบุรณ (2554) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งความรู้อื่นๆ

## 2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย

จากผลการวิจัย การศึกษาแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลการศึกษานโยบายของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.1 แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่ได้รับอันดับหนึ่งของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญว่าเห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป มีจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้าน

มาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น และ การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน

ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้ โดยเฉพาะข้อที่ว่า

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา เป็นดัชนีชี้วัด หรือหน่วยวัดความสำเร็จของการพัฒนาด้านการศึกษา เพื่อให้สามารถวัดความสำเร็จด้านการศึกษาได้ สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรม และได้แรงงานที่มีคุณลักษณะตามที่ตลาดต้องการ สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2555) ที่กล่าวว่า แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 ในการพัฒนาบุคลากรฝึก ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เป็นเครือข่าย และการกำหนด ทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล

การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ เพื่อให้แรงงานได้รับความรู้ตรงตามสาขาอาชีพที่ต้องการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวทางของรัฐบาล (กระทรวงแรงงาน, 2553) ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงาน ด้านสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงานเฉพาะเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับ ปวช. หรือผู้ที่ไม่มีการศึกษาสามารถที่จะมีวุฒิทางการศึกษา เพื่อที่จะสร้างฐานกำลังแรงงานในประเทศให้แข็งแกร่งสำหรับในระยะปานกลางถึงระยะยาว เพื่อที่จะรักษาแรงงานที่มีฝีมือไว้กับองค์กรได้

การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่มีประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพและเป็นสากล เพื่อตอบสนองของสภาพเศรษฐกิจและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน และให้ความสำคัญกับการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานอาเซียน (ASEAN Curriculum) สำหรับช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.6) ช่วงชั้นที่ 2 (ม.1-ม.3) และ

ช่วงชั้นที่ 3 (ม.4-ม.6) ซึ่งมีกรอบการเรียนรู้ 5 ประเด็นหลัก คือ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน (Knowing ASEAN) การเล็งเห็นคุณค่าของอัตลักษณ์และความหลากหลาย (Valuing Identity and Diversity) การเชื่อมโยงโลกและท้องถิ่น (Connecting Global and Local) การส่งเสริมความเสมอภาคและความยุติธรรม (Promoting Equity and Justice) การทำงานร่วมกันเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน (Working Together for a Sustainable Future) โดยกำหนดใน 7 สาขาวิชา ได้แก่ ประวัติศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ภาษาและวรรณกรรม จริยศึกษา ศิลปะ พลศึกษา และเทคโนโลยีด้านการศึกษา สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ พัชริกา บันล้น (2552) ที่กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน คือ ครูจะมีการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น ให้นักเรียนหาความรู้จากนอกเหนือจากตำรา ประสบการณ์นอกห้องเรียน รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มทักษะชีวิต ทักษะการคิด และการพัฒนาองค์การวิชาชีพครู คือ องค์การวิชาชีพครูจะได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย และเป็นสากล

การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่มีประเด็นยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับอาเซียน ด้วยการพัฒนาหลักสูตรและสื่อด้านอาเซียนศึกษา เผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย พัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ด้านอาเซียนศึกษา จัดการเรียนการสอนเรื่องอาเซียนศึกษา และจัดทำฐานข้อมูลอาเซียนที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดและส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญว่าเห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึก พัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น



สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้ โดยเฉพาะข้อที่ว่า

ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค ให้ทันสมัยและมีคุณภาพระดับสากล สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยหน่วยงานภาครัฐจะเป็นผู้ประสานความร่วมมือทางด้านวิชาการกับหน่วยงานภาคเอกชน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และมีแนวทางการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ อนันท์ งามสะอาด (2555) ที่กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีคุณภาพระดับสากล

การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน คือ การมุ่งเน้นให้แรงงานได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ ซึ่งแรงงานสามารถเรียนทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติงานควบคู่กันได้ จึงทำให้แรงงานสามารถเรียนรู้และสร้างเสริมประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพจากการที่ได้มีโอกาสเข้าไปปฏิบัติงานจริง ทำให้แรงงานมีคุณภาพตรงตามที่ต้องการ และสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือของประเทศ สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2555) ที่กล่าวว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน แรงงาน และประชาชนทั่วไป และปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึกฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง เป็นผู้กำกับดูแล (Regulator)

การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ กล่าวคือ แรงงานมีความรู้ในงานของตนจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานของตนได้ รวมถึงความสามารถในการเรียนรู้จากการทำงานเป็นกลุ่ม และการ

ทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ และสร้างทีมในการทำงาน สอดคล้องกับ อนันท์ งามสะอาด (2555) ที่กล่าวถึงเป้าประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย

### 2.3 แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญว่าเห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย นำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง ส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations)

ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้ โดยเฉพาะข้อที่ว่า

ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน กล่าวคือ การสร้างเครือข่ายทั้งในภาครัฐและเอกชน การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐ

และเอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ เนื่องจากภาคเอกชนมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร สำหรับให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติจริง มากกว่าภาครัฐ ภาครัฐจึงควรประสานงานกับภาคเอกชนในการร่วมจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะ/ความชำนาญให้แก่แรงงาน สอดคล้องกับกระทรวงแรงงาน (2554) ในการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึกฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง เป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) และการเพิ่มจำนวนเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวว่า ควรสร้างภาคีเครือข่ายทั้งในและระหว่างประเทศ โดยเชื่อมโยงการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อรองรับความต้องการด้านการศึกษา และการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของประชาชน ระหว่างประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน

การนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน กล่าวคือ จัดให้สถานประกอบการเป็นสถานที่ฝึกอบรมพัฒนาทักษะ/ความชำนาญไปในตัวเอง เนื่องจากมีความเหมาะสมในด้านสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติกับสถานการณ์จริง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งไม่จำเป็นต้องรับการฝึกอบรมจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับ อาชญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า สถานที่ที่ใช้จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของโครงการการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้น โดยอาจกำหนดให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนตามปกติ หรืออาจจัดในศาลาวัด ห้องสมุด หรือได้ร่วมไม้กันได้

การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวถึงการส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพและพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ ที่ยอมรับกันของกลุ่มประเทศอาเซียนและสอดคล้องกับ อนันท์งามสะอาด (2555) ที่กล่าวถึงการเตรียมมาตรฐานฝีมือช่างอาเซียนของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับกระทรวงแรงงาน (2554) ในการพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2551) เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ที่กล่าวว่ามียุทธศาสตร์และประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับรองคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดผลการเรียนรู้

การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน กล่าวคือ แรงงานมีโอกาสได้ฝึกทักษะ/ความชำนาญเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวถึง การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งในและระหว่างประเทศ โดยเชื่อมโยงการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อรองรับความต้องการด้านการศึกษา และการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของประชาชน ระหว่างประเทศสมาชิกในกลุ่มประชาคมอาเซียน

การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง ด้วยการยกระดับแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมีความชำนาญในงานนั้น มีประสบการณ์สูง สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานใหม่ได้ สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2555) ที่กล่าวถึง แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานด้านการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน

ส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations) กล่าวคือ การฝึกทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน จำเป็นต้องลงมือปฏิบัติจริง ฝึกฝนจนเกิดเป็นความชำนาญ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของแรงงานได้ดีเท่าที่ควร ดังนั้น การส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations) จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเติมเต็มศักยภาพของแรงงานไทยเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และสอดคล้องกับ อาศัยัญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการเรียนการสอนของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีความความแตกต่างและยืดหยุ่นกันไปตามความ

เหมาะสมของกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนประเภทต่างๆ ที่ได้จัดขึ้น การจัดการเรียนการสอนจึงสามารถจัดได้ในลักษณะที่หลากหลาย โดยสามารถจัดเป็นชั้นเรียนหรือไม่เป็นชั้นเรียน หรือจัดในลักษณะของกลุ่มสนใจก็ได้ โดยอาจจะมีการพบปะสนทนา สาธิต อภิปรายกลุ่ม หรือใช้สื่อพื้นบ้านต่างๆ ฯลฯ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อเอื้ออำนวยบรรยากาศที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดี และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

#### 2.4 แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ที่ได้รับฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญว่าเห็นด้วยมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความแตกต่างนั้นได้ การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน และการปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน

ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติว่า แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้ โดยเฉพาะข้อที่ว่า

การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความแตกต่างนั้นได้ กล่าวคือ เมื่อประเทศรวมตัวเป็นหนึ่งเดียวกัน การเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมกัน และความเป็นตัวตนพลเมืองอาเซียนร่วมกัน การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันจึงสำคัญยิ่ง โดยแรงงานไทยจะสามารถใช้อัตลักษณ์ความเป็นไทยของตนสร้างเอกภาพ หรือความแตกต่างจากประเทศเพื่อนบ้าน ในการอยู่ร่วมกันในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม สอดคล้องกับ แพรภัทร ยอดแก้ว (2555) ที่กล่าวว่า หากพลเมืองอาเซียนมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตระหนักว่าการเป็นพลเมืองอาเซียนมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เพราะมีความมุ่งมั่นที่จะรวมพลังกันสร้างความเข้มแข็งในภูมิภาคอย่างยั่งยืนบน

พื้นฐานความเชื่ออาทรระหว่างกัน ความรู้สึกเช่นนี้ ย่อมมีแนวโน้มไปสู่พฤติกรรมที่สร้างสรรค์อย่างแน่นอน

การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงาน กล่าวคือ การเน้นให้แรงงานมีจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นสำคัญ ในการประพฤติ ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นที่ยอมรับในทุกระดับ สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2555) ในการจัดกิจกรรม 9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ นั้นเป็นแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรม ซึ่งกระบวนการนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการ สร้างความตระหนัก สร้างการยอมรับ ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ และการรับไว้สำหรับนิสัยใหม่

การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน กล่าวคือ การปลูกฝังให้แรงงานไทยเห็นความสำคัญของอัตลักษณ์ของความเป็นไทย ตลอดจนการที่แรงงานไทยมีความรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองอาเซียนร่วมกัน สอดคล้องกับ แพรวภัทร ยอดแก้ว (2555) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองอาเซียน (ASEAN Citizenship) หมายถึง ชาวประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ซึ่งอยู่ภายใต้กฎกติกาของประชาคมอาเซียน มีสิทธิและหน้าที่ตามกรอบกติกาของประชาคมอาเซียนนั่นเอง

**ระยะที่ 2 นำเสนอแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ**

สรุปผลแนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สามารถแยกเป็นประเด็นใหญ่ได้ทั้งหมด 2 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. **หลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรมที่น่าจะจัดการศึกษานอกระบบ แหล่งการเรียนรู้ที่น่าจะเกิดขึ้นในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**

การจัดการศึกษานอกระบบในการพัฒนาแรงงานมีฝีมือนั้น จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางให้เป็นไปตามทิศทางของอาเซียน เพื่อความอยู่รอดในอนาคต กิจกรรมของ

การศึกษานอกระบบนั้นควรเป็นอย่างไร เพื่อที่แรงงานจะได้รับการพัฒนาฝีมืออย่างถูกต้องทิศทาง และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558

เราสามารถสรุปได้จากงานวิจัยว่า การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาสู่การเป็นประชาคมอาเซียนนั้น จะเป็นการนำแนวคิด หลักการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานให้เอื้อต่อการเป็นพลเมืองอาเซียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง โดยทั้งในกลุ่มของผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน และกลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงาน หากแต่ต้องมี การปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่น สอดคล้องไปตามบริบทและกลุ่มแรงงานแต่ละสาขาวิชาชีพ ใน 4 ด้านดังนี้

### ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการทำงานสามารถทำได้ดังนี้

#### 1.1 การศึกษานอกระบบ

1.1.1 พัฒนาเครือข่ายหน่วยงานในแต่ละประเทศ จัดทำแผนการศึกษา ร่วมกัน เป็นความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการร่วมมือกันทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษา และเป็นการระดมความคิดเห็นของประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับสร้างเครือข่ายพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาของแต่ละประเทศ สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2554) ที่กล่าวว่า ในสถานการณ์ปัจจุบันจะต้องเป็น บทบาททั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ต้องผนึกกำลังระดมความร่วมมือกัน และสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวถึง การส่งเสริมการพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายในประชาคมอาเซียน โดยมีบันทึกข้อตกลงร่วมกัน

1.1.2 พัฒนาหลักสูตร เพื่อให้แรงงานมีความรู้ในแต่ละประเทศตรงกัน เป็นการกำหนดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงพัฒนาหลักสูตร กลางที่สอดคล้องกับคุณลักษณะสำคัญของแรงงานอาเซียน เพื่อให้แรงงานของแต่ละประเทศ สมาชิกอาเซียนมีความรู้ที่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2554) ที่กล่าวว่า การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนควรให้มีความทันสมัยและเหมาะสม เพื่อที่จะผลิตบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต และสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ

(2555) ที่กล่าวถึง การเสริมสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับอาเซียน โดยมี มาตรการ พัฒนาหลักสูตรและสื่อด้านอาเซียนศึกษา

1.1.3 จัดสถาบันพัฒนาแรงงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้แรงงานมีความรู้ พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียน กฎหมาย และจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่แรงงานในมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2554) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมฝีมือ แรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมฝีมือ แรงงานในการรองรับและปรับตัวต่อผลกระทบจากการเป็นประชาคมอาเซียน และสอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2551) ที่กล่าวถึง พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ กล่าวถึงเจตคติ และการมีสำนึกในการทำงานที่ดีประกอบด้วยจริยธรรมและจรรยาบรรณของ วิชาชีพ

1.1.4 มีการแลกเปลี่ยนแรงงานเข้าศึกษาร่วมกันในระดับอาเซียน เป็น การร่วมมือกันของประเทศสมาชิกอาเซียนในกันสร้างเครือข่ายทางการศึกษาพัฒนาความรู้ให้แก่ แรงงาน ภายใต้อุตกลงร่วมกันในการทำโครงการแลกเปลี่ยนแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ใหม่ๆ จากประเทศสมาชิกอาเซียนนั้นๆ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวถึง การส่งเสริมการเปิดเสรีทางการศึกษาเพื่อ รองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และ Knowless (1980) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองจาก ประสบการณ์

## 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 พัฒนาการจัดการความรู้ระหว่างกลุ่มอาเซียน เป็นการร่วมมือของ ประเทศสมาชิกอาเซียนในการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการความรู้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มี การจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้มีความพร้อม และง่ายต่อการแสวงหาความรู้นั้นๆ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ที่กล่าวถึง พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ในการสร้างภาคีเครือข่ายให้เกิดแรงจูงใจและมีความพร้อมใน การมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการ แสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2.2 จัดทำสื่อ เอกสาร สิ่งพิมพ์ ร่วมกัน เป็นการร่วมมือของประเทศ สมาชิกอาเซียนในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน เอกสารประกอบการเรียนการสอน สิ่งพิมพ์ต่างๆ



ที่มีเนื้อหาและรูปแบบเดียวกัน เพื่อความทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับ กรอบการศึกษาอนุกระบวนโรงเรียน (2554) ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการ จัดสภาพแวดล้อม สถานการณ์ ปัจจัยเกื้อหนุน โดยเฉพาะ สื่อ แหล่งความรู้ และบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้ตามความสนใจ

1.2.3 นำเสนอในรูปแบบของการศึกษาโดยสื่อมวลชน เนื่องจากสื่อมวลชน เป็นกลไกสำคัญในการช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงระหว่างประเทศให้เกิดขึ้น การนำเสนอความรู้ พื้นฐานในการทำงานให้แก่แรงงานในรูปแบบของสื่อมวลชน จึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน อีกทั้งยังเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานต่อแรงงานใน อาเซียนอีกด้วย สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวว่า เพื่อเสริมสร้างความ เข้มแข็ง ควรส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีการสื่อสาร

1.2.4 จัดตั้งศูนย์การศึกษาอาเซียนร่วมกันในภูมิภาค เพื่อเตรียมความพร้อมและศักยภาพในการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ให้แก่แรงงาน รวมถึงการจัดการเรียนรู้และสื่อ การเรียนรู้ให้แก่แรงงาน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวว่า สร้างภาคีเครือข่าย ทั้งในและระหว่างประเทศ โดยเชื่อมโยงการจัดการศึกษาอนุกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อรองรับความต้องการทางการศึกษา และการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ของประชาชนระหว่างประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษาอนุกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการ พัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้นด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ทั้งนี้จากการศึกษาสภาพ ปัญหา และ แนวโน้ม พบว่า ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานที่แรงงานจะมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความเหมาะสมและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับที่ต้อง พัฒนาให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้นซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อภาคพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแรงงานที่ ส่วนใหญ่แรงงานก็จะมีการศึกษาที่อยู่ในระดับขั้นต่ำของประเทศ และแรงงานมีฝีมือ ส่วนใหญ่ก็ จบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีอยู่แล้ว ทำให้เห็นได้ว่า ต้องพัฒนาถึงหลักสูตร เนื้อหา และ กิจกรรม มุ่งเน้นให้แรงงานมีศักยภาพ พื้นฐานความรู้ที่อยู่ในระดับแรงงานอาเซียนได้โดย

## 2.1 การจัดการศึกษานอกระบบ

2.1.1 พัฒนาหลักสูตรวิชาชีพแรงงาน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานอาเซียนในแต่ละวิชาชีพ เช่น วิศวกร บัญชี แพทย์ พยาบาล สถาปนิก โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับมาตรฐานใบประกอบวิชาชีพสากล สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2555) ที่กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่า “กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล (Workforce with World Class Competency)”

2.1.2 วางแผนการพัฒนามาตรฐานแรงงาน โดยสำนักมาตรฐาน ว่าด้วยข้อตกลงมาตรฐานเดียว มีการประกันมาตรฐานในระดับสถาบัน เช่น ศูนย์ฝึกอาชีพแรงงานของกระทรวงแรงงาน สร้างเครือข่ายกันทุกสถาบันในอาเซียนด้วยการทดสอบวัดความรู้มาตรฐานเช่นเดียวกัน อย่างเช่น บริสติสเคาซิด (อังกฤษ) โทอิค ไอเอล เป็นต้น สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2555) ที่กล่าวถึงแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการส่งเสริมให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการผลิตภาพและสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงาน และยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล และสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวถึง การให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยรณรงค์ให้ประชากรทุกคนอ่านออกเขียนได้ ลดอัตราการไม่รู้หนังสือ เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียม

2.1.3 เสริมสร้างความรู้ ในการเตรียมตัวของแรงงานเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการจัดโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมความพร้อมให้กับแรงงาน สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2555) ที่กล่าวถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานให้ยอมรับและปรับตัวต่อผลกระทบจากการเป็นประชาคมอาเซียน

## 2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

แหล่งการเรียนรู้ที่น่าจะเกิดขึ้นในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้นมีดังนี้

2.2.1 แบบทดสอบออนไลน์ เป็นแบบทดสอบที่เมื่อแรงงานต้องการวัดมาตรฐานความรู้พื้นฐานของตนเอง สามารถเข้าทำการทดสอบผ่านระบบออนไลน์ได้ โดยไม่ต้องเดินทางมาไม่ว่าจะอยู่ที่ประเทศไหนในอาเซียน สอดคล้องกับ อนันท์ งามสะอาด (2555) ที่

กล่าวถึงเป้าประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน โดยมีหลักสูตรที่เป็นสากลและเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ในอาเซียน

2.2.2 ระบบคลังข้อสอบ (Computer Bore Exam) จัดทำคลังข้อคำถาม ขึ้นมาเพื่อให้แรงงานสามารถวัดระดับความรู้พื้นฐานของแรงงานได้ โดยเป็นการทดสอบเบื้องต้น ว่ามีความรู้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ สอดคล้องกับ จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542) ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบตัวเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นกิจกรรมที่แต่ละคน สามารถรับผิดชอบได้ด้วยตัวเอง ในสัดส่วนเวลาของตนเอง ซึ่งการเรียนโดยวิธีนี้ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดี

2.2.3 E-Learning บทเรียน การฝึกอบรมด้านความรู้พื้นฐานที่จัดทำอยู่บนระบบออนไลน์ เพื่อให้แรงงานได้ศึกษาด้วยตนเองได้ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในสาระวิชาและระดับชั้นต่างๆ

2.2.4 E-book ชุดความรู้พื้นฐานในการทำงาน ที่สามารถดาวน์โหลดได้อย่างง่าย ทันสมัยและรวดเร็ว สอดคล้องกับ จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วกว่า หากได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในการอบรม โดยเฉพาะหากมีการทำจริงปฏิบัติจริง แทนที่จะเป็นการนั่งฟังการบรรยายเพียงอย่างเดียว

### ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคสามารถทำได้ดังนี้

#### 1.1 การจัดศึกษานอกระบบ

1.1.1 สถานประกอบการ จัดกิจการส่งเสริมความรู้เชิงเทคนิคในสถานประกอบการของตนเอง มีการฝึกอบรม ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตามความเหมาะสมตามคุณสมบัติของแรงงาน และเนื้อหาของหลักสูตร สอดคล้องกับ วิศนี ศิลตระกูล และชัยยศ อิมสุวรรณ (2547) ที่กล่าวถึง การศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทให้ความรู้และทักษะอาชีพ กิจกรรมในกลุ่มนี้ได้แก่ การฝึกอาชีพระยะสั้น

1.1.2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ฝึกอบรมการเสริมสร้างความรู้เชิงเทคนิคความชำนาญในวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นแรงงานมีฝีมือในระดับอาเซียน สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2551) ที่กล่าวถึง พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

1.1.3 จัดสัมมนา เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการใช้งานและปฏิบัติงานได้จริง สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ที่กล่าวถึงให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้

1.1.4 จัดประชุมความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานต่อแรงงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยการสนับสนุนให้เกิดการร่วมมือในทุกภาคส่วน สอดคล้องกับ จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์ (2542) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่น่ารื่นรมย์

1.1.5 แลกเปลี่ยนแรงงาน ระหว่างองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน ทุกภาคส่วน ทั้งในประเทศจนถึงประเทศในอาเซียน สร้างกระบวนการแบ่งปันความรู้ เทคนิค วิธีการ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยกิจกรรมเน้นการลงมือปฏิบัติ

1.1.7 ศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะทำให้แรงงานได้เกิดประสบการณ์ ให้เห็นเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ Knowles (1980) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ของผู้เรียนประกอบด้วย ความสำคัญของการนำประสบการณ์มาเป็นเทคนิคในการเรียนการสอน ความสำคัญของการนำประสบการณ์ไปปฏิบัติและการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์

1.1.8 กรณีศึกษา เป็นการนำเสนอสถานการณ์ ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นกับ องค์กรและบุคคล เพื่อให้แรงงานสามารถใช้เทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เกิดการพัฒนาทักษะของแรงในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ช่วยให้แรงงานสามารถเชื่อมโยง สถานการณ์จริงกับทฤษฎีต่างๆ ที่ได้เรียนมา สอดคล้องกับ Knowles (1978) ที่กล่าวถึง วิธีการหลักสำคัญของการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

## 1.2 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 เรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ไปทดลองเรียนรู้ในเรื่องนั้น เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน คือการเรียนรู้ที่มีการนำปัญหาในการทำงานมาเป็นโจทย์ อีกทั้งต้องมีการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งแรงงานและสถานประกอบการด้วย สอดคล้องกับ Knowles (1978) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ของผู้ใหญ่นั้นเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ควรจะนำมาใช้เป็นวิธีการจัดการฝึกอบรม

1.2.2 จัดทำสื่อนวัตกรรมในการเรียนเชิงเทคนิค ให้เป็นความรู้เบื้องต้น เช่น ความรู้เกี่ยวกับการดูแลเครื่องจักร ความปลอดภัยในโรงงาน สอดคล้องกับ ทองอยู่ แก้วไพเราะ (2544) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมมีหลายสถานการณ์ ลักษณะการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อความรู้และนันทนาการ อีกทั้งยังไม่จำกัดเวลาเรียน

1.2.3 พัฒนาคู่มือการสอนงานเทคนิค เป็นสิ่งที่แรงงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในสังคม เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ตามแหล่งธรรมชาติ การเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม และสอดคล้องกับ วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยมีได้หลายเป้าหมายและหลายวัตถุประสงค์ โดยเป้าหมายหลักเพื่อส่งเสริมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคสามารถทำได้ดังนี้

### 2.1 การจัดการศึกษานอกระบบ

2.1.1 พัฒนาและสร้างหลักสูตรการจัดการภายในองค์กรสำหรับแรงงานอาเซียนในแต่ละระดับ ฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้เชิงเทคนิคความชำนาญในวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นแรงงานมีฝีมือในระดับอาเซียน สอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุด (2537) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค คือ ทักษะในด้านวิชาชีพหรือทักษะในการฝีมือเฉพาะอย่าง หรือวิธีการทำงานและการปฏิบัติการ

2.1.2 ใช้วิธีการผสมผสานกับการศึกษา ด้วยการทดลองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีศึกษาร่วมกัน จัดโครงการเสริมสร้างกระบวนการในการทำงานโดยการ

ใช้การฝึกฝนทักษะ และสนับสนุน จัดกิจกรรมกลุ่ม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2551) ที่กล่าวถึง พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ว่า ทักษะเป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

2.1.3 ใช้สถานการณ์จำลอง งานที่มีปัญหาและให้แต่ละทีมแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน สร้างกิจกรรมเพื่อให้แรงงานมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมศึกษา The best practice ในความรู้เชิงเทคนิคในการปฏิบัติงานนั้นๆ จากการศึกษาความเป็นเลิศนั้นๆ สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านการปฏิบัติงานและเทคนิควิธี หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะแปลความรู้ที่มีอยู่ออกมาเป็นการกระทำและนำไปสู่ความสำเร็จ โดยที่การทำอะไรๆ ได้อย่างคล่องแคล่วหรือชำนาญอาศัยการฝึกปฏิบัติซ้ำๆ บ่อยๆ จนเกือบเป็นอัตโนมัติ และสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่ได้เสนอวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้คือ ความรอบรู้แห่งตน รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การมีวินัย 5 ประการนี้ จะส่งเสริมให้ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการเกิดเกิดปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ในการรู้จักการประยุกต์ระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และมีความชำนาญเชี่ยวชาญในงานที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างแท้จริง

## 2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.1 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้จำลอง เพื่อสอนให้แรงงานรู้จักการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเสมือนจริง เช่น ตลาดจำลอง โรงงานจำลอง เซเว่นจำลอง เพื่อฝึกฝนระดับบุคคล สอดคล้องกับ วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ที่กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนรู้ตามการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นไปตามวิถีชีวิตของผู้เรียน

2.2.2 พัฒนาคู่มือการทำงานเป็นทีมในแต่ละแผนก ในภาษาที่ทุกคนใช้ และเข้าใจตรงกัน และควรให้รางวัลการทำงานในรูปแบบทีมแก่แรงงาน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) ที่กล่าวถึง การสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ตามความเหมาะสม

## ด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน โดยการจัดหลักสูตรที่พัฒนาให้แรงงานมีฝีมืออยู่ในระดับอาเซียน สามารถทำได้ดังนี้

### 1.1 การศึกษานอกระบบ

1.1.1 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ เพื่อให้แรงงานสามารถเรียนรู้ได้ทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ อีกทั้งสถานประกอบการเองก็จะได้เห็นพัฒนาการของแรงงานของตน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ที่กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และสอดคล้องกับ สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554) ที่กล่าวถึง ทักษะเฉพาะงานหรือความชำนาญในงานนั้นจะมีความรู้เป็นฐานเริ่มต้นเท่านั้น แต่ถ้าไม่มีการฝึกฝนหรือทำซ้ำแล้วซ้ำอีก ทักษะหรือความชำนาญก็ไม่เกิดขึ้น

1.1.2 จัดทำโครงการสหกิจศึกษา (Co-Operation) พัฒนาผู้เรียนในระบบให้เกิดความเข้าใจ ในงานของแต่ละองค์กรที่ตนได้ฝึกงานอยู่ อาศิริรัฐ มะยุโซะ (2556) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นการเจาะจงในด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นของบุคลากร เน้นการให้ฝึกฝนปฏิบัติเพื่อเอาไปใช้จริงในการทำงานได้ทันที หรือเพื่อรองรับการทำงานในอนาคตอันใกล้

### 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 พัฒนาโรงงานเสมือนจริงใน Cyber เรียนรู้ระบบงานจากสื่อออนไลน์ พร้อมทั้งทำ กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานการณ์ ทดสอบที่ระบุไว้ คือ เป็นการยกตัวอย่างเหตุการณ์ กรณีของจริงและให้แรงงานสามารถฝึกปฏิบัติในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจในการทำงานต่างๆ ว่าจะทำเช่นไร สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2539) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ทำงานในสถานประกอบการได้รู้จักเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ (Learning How to Learn) ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ได้รู้จักการวิธีการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้ทำงานในสถานประกอบการก็จะสามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1.2.2 จัดพื้นที่ และมีมุมที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเสริมสร้างและเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นแรงงานมีฝีมือในระดับอาเซียน เช่น เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่มีไว้สำหรับเข้าไปฝึกฝนได้เอง ที่แรงงานสามารถใช้ได้ตามความต้องการ สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ต้องมีความ สะดวกสบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจ

1.2.3 ห้องสมุดอาเซียน โดยจัดให้มีรูปแบบการใช้บทเรียนสำเร็จโดยกล่าวถึงนวัตกรรมใหม่ๆ ในการฝึกปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน (โดยคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะในแต่ละอาชีพ) โดยมีการกล่าวถึงวิธีการฝึกถึงขั้นตอนที่ว่าด้วย ทักษะและความชำนาญที่เป็นคุณสมบัติของแรงงานอาเซียน โดยจัดเป็นการช่วยเหลือให้แรงงานสามารถทราบถึงแนวทางการพัฒนา ลงมือฝึกฝนปฏิบัติเลือกใช้ได้ตามความต้องการการเรียนรู้ของแรงงาน สอดคล้องกับ อมรา ปฐมวิญญูบุรณ์ (2545) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เป็น การศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดย ศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ

2. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยจัดการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations) มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน สามารถทำได้ดังนี้

## 2.1 การศึกษานอกระบบ

2.1.1 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะ/ความชำนาญงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสถานประกอบการจะมีความพร้อมในเรื่องสถานที่และเทคโนโลยีเครื่องจักรอุปกรณ์เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ คณะกรรมการกำกับโครงการกำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2555) ที่กล่าวว่า ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้วก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้ มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง จนเกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

2.1.2 จัดทำโครงการสหกิจศึกษา (Co-Operation) พัฒนาผู้เรียนในระบบให้เกิด ความเข้าใจ ในงานของแต่ละองค์กร (ฝึกงาน) การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ หรือภาครัฐ สอดคล้องกับ อรุณ รักรธรรม (2539) ที่กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการ



เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามรวบรวมหรือเก็บเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ได้โดยอัตโนมัติ พยายามให้ผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้บ่อย และการพยายามให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้เข้ากับความรู้เดิม

## 2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.1 พัฒนาโรงงานเสมือนจริงในคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งทำกรณีศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานการณ์ ทดสอบที่ระบุไว้ คือ เป็นการยกตัวอย่างเหตุการณ์ กรณีของจริง และให้แรงงานสามารถฝึกปฏิบัติในการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ ในสถานการณ์นั้นๆ ว่าจะทำเช่นไร สอดคล้องกับ อาศิรัฐ มະยู่ไซะ (2556) ที่กล่าวว่า การพัฒนาส่วนบุคคลเป็นการเติมเต็มความต้องการของบุคลากรหรือพนักงานที่อยากจะเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ที่ตัวเองสนใจ หรือต้องการปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง

2.2.2 จัดการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) โดยมีบรรยากาศเอื้อต่อการเสริมสร้างและเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นแรงงานที่มีฝีมือในระดับอาเซียน เช่น เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่มีไว้สำหรับเข้าไปฝึกฝนได้เอง ที่แรงงานสามารถใช้ได้ตามความต้องการ สอดคล้องกับ วิศนี ศิลตระกูล และอมรา ปฐภิญโญบุรณ (2544) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยในมิติของผู้จัด หรือสภาพการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนควบคุมวิธีการ เรียนรู้ด้วยตนเอง จากประสบการณ์ จากการทำงาน และจากการดำรงชีวิตประจำวัน จากสภาพแวดล้อมทั้งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและมีการดำเนินการให้มีขึ้น

### ด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

1. แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมีวัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างต่างนั้นได้ ปลุกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นรากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน สามารถทำได้ดังนี้

#### 1.1 การศึกษานอกระบบ

1.1.1 ฝึกอบรม การข้ามทางวัฒนธรรม (Cross Culture) ด้วยการจัดกิจกรรม การสวมบทบาท (Roll Play) ให้แรงงานจัดทำบทบาทสมมุติว่าตนเองนั้นเป็นแรงงานในประเทศอาเซียน อาจแบ่ง 10 วัน 10 ประเทศ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วมของความเป็นพลเมืองอาเซียน จัดให้ทักทายกันด้วยภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นต้น สอดคล้อง

กับ สงวนศรี วิรัชชัย (2527) ที่กล่าวว่า ทักษะคือ คือสภาพความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกเชิงประเมินบุคคลมีต่อเรื่องต่างๆ วัตถุประสงค์ สถานการณ์ ความคิด ผู้คน ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่

1.1.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม เพื่อให้แรงงานได้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน และมีความเข้าใจถึงสังคมวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2555) ที่กล่าวว่า ความเข้าใจเป็นส่วนที่เป็นความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่แรงงานแต่ละคนมีอยู่ ซึ่งความชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดมาจากความเข้าใจที่แรงงานแต่ละคนมีอยู่

1.1.3 จัดกิจกรรมเปลี่ยนวิถีชีวิต ด้วยการทดลองทำงาน ทำกิจกรรมที่เป็นอาเซียน เพื่อให้มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับพลเมืองอาเซียน สอดคล้องกับ สงวนศรี วิรัชชัย (2527) ที่กล่าวว่า แนวโน้มของพฤติกรรม คือรูปแบบของพฤติกรรมที่เราคิดแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นที่หมายของทัศนคติ ลักษณะพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมาหรือแนวโน้มของพฤติกรรมนี้จะสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

## 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 พัฒนากลุ่มเรียนต่างวัฒนธรรม โดยผ่านสังคมออนไลน์ เช่น Facebook สอดคล้องกับ ทองอยู่ ไทรยะ (2544) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยมีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิต เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่สัมผัส หรือมีปฏิสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันในแต่ละวัน

1.2.2 จัดกลุ่มอาชีพ/งาน/ความสนใจ/งานอดิเรก มีกิจกรรมของแรงงานที่ต่างวัฒนธรรมภายในองค์กร กิจกรรมภายในโรงงาน เพื่อทำความรู้จัก เข้าใจกันถึงวัฒนธรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมทางกีฬา ทำอาหาร กลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น สอดคล้องกับ วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (2554) ที่กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยทำให้เกิดความรู้ด้วยการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ตามการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นไปตามวิถีชีวิตของผู้เรียน

### 3.2 การสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พัฒนาแรงงานมีฝีมือเพื่อให้เป็นที่ยอมรับสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ควรเป็นอย่างไร

การที่แรงงานหนึ่งคนจะได้ขึ้นชื่อว่าเป็นแรงงานมีฝีมือนั้นจะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อความเป็นไปของยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งจากทางด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การอบรมวิชาชีพระยะสั้น ระยะยาว การให้ความรู้ทั่วไป ความรู้พื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและในการทำงาน โดยทั้งจากการจัดกิจกรรมทั้งหมดที่มีความยืดหยุ่น ไม่จำกัด ที่มุ่งสนองความต้องการของตัวแรงงานนั้นอย่างแท้จริง

แต่คนเราจะสามารถพัฒนาตนเองจนไปถึงขั้นที่ยอมรับในระดับสากลได้อย่างไร หากขาดสนับสนุน และการเตรียมความพร้อมในทุกภาคส่วนต่างๆ ของสังคมไทย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน สอดคล้องกับ อนันท์ งามสะอาด (2555) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อยู่แล้ว ขยายความร่วมมือไปยังประเทศอื่นๆ ให้ครบทั้ง 10 ประเทศ เมื่อภาครัฐมีนโยบายและมาตรการดำเนินงานที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนให้เกิดการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยในทุกภาคส่วน เช่น การจัดฝึกอบรมความรู้ ฝึกฝนทักษะความชำนาญในการประกอบอาชีพ เพื่อให้แรงงานมีความรู้ทักษะเพิ่มขึ้นอันจะช่วยให้สามารถนำความรู้ทักษะไปประยุกต์ใช้ให้สามารถประกอบอาชีพได้ โดยภาครัฐเร่งเสริมสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2554) ที่กล่าวว่า การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ภาคประชาชนทั้งในส่วนของแรงงานมีฝีมือ และแรงงานในทุกระดับตื่นตัวกับการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ความรู้เชิงเทคนิค ทักษะความชำนาญ ทักษะคิด พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน และการปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2554) ที่กล่าวว่า การปรับปรุง

กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ จะเปรียบเสมือนการติดอาวุธให้กับการศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาอาชีพ คุณภาพแรงงานและสังคม และเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยเรื่องแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน และด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน จะเป็นแนวทางและหลักการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประชาชนและหน่วยงานที่สนใจ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนร่วมกัน

1.2 ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่หน่วยงานและแรงงานทั่วไป เกี่ยวกับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้เกิดการตื่นตัว และเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไปพร้อมกับพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

1.3 กลุ่มผู้ผลิตและพัฒนาแรงงาน รวมถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ควรรับการดำเนินงาน โดยนำผลการวิจัยชิ้นนี้ไปปรับประยุกต์ เพื่อพัฒนา ปรับปรุงการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนให้มีความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด

1.4 หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนาแรงงาน รวมถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ควรร่วมมือและประสานงานกัน เพื่อบูรณาการ พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในการพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียน ของกลุ่มแรงงานและสถานประกอบการ

2.2 ควรมีการศึกษาความต้องการการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียน ของสถานประกอบการ

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการเก็บข้อมูลเชิงลึกในการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียน

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กฤตญาภักดิ์ อุ่นเสรี. **เอกสารความรู้ ๙๙๙๙**. ลำดับที่ 15 ปีงบประมาณ 2554. กรุงเทพฯ : สถาบัน  
ดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2554.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. **การพัฒนาคนโดยวิธีการศึกษานอกโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : กอง  
ส่งเสริมปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2541.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. **การศึกษาตามอัธยาศัย**. เอกสารแนะนำกรมการศึกษานอก  
โรงเรียน. กรุงเทพฯ : กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. **การศึกษาตามอัธยาศัย : จากแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่  
แนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน,  
2544.

กิติมา ปริดิติก. **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์. 2529.

เกียรติวรรณ อมาตกุล. **ปรัชญาการศึกษาของระบบโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรด  
ดักชั่น, 2526.

โกวิท วรพิพัฒน์. **แนวความคิดทางการศึกษานอกโรงเรียนไทย**. เล่มที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
กรมการศึกษา, 2524.

คณะกรรมการกำกับโครงการกำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
พระนคร. **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากร  
บุคคล**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : [competency.rmutp.ac.th/underlying-characteristic-or-  
attribute/](http://competency.rmutp.ac.th/underlying-characteristic-or-attribute/) [3 กุมภาพันธ์ 2556]

คณะจัดทำข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการรัฐสภาสู่ประชาคมอาเซียน. **การก้าวสู่  
ประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555"

คณะทำงานระบบสารสนเทศ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค1 สมุทรปราการ. **ประวัติ**.  
[ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://home.dsd.go.th/central/> [20 สิงหาคม 2554]

คมชัดลึก. **พัฒนาภาษารับประชาคมอาเซียน**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :

<http://www.komchadluek.net/detail/20110523/98213/> [15 กันยายน 2554]

- จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์. **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- จิตรา วสุวานิช. 2528. **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑาทิพย์ คล้ายทับทิม. 2555. **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. **เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR**. รวบรวมบทความวิจัยที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา (เล่ม 2). ม.ป.ท., 2535.
- จำนง พรายแย้มแซ. **เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับการสอนซ่อมเสริม (ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์)**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 2529.
- ชูชัย สมितिไกร. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- เชียรศรี วิวิธสิริ. **จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2527.
- ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์. **จิตวิทยาการเมือง**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา, 2527.
- ณัฐตินันท์ วรณารักษ์. 2555. **ความหมายและความสำคัญ ของประชาคมอาเซียน**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://sriputtangu.com/> [13 มิถุนายน 2555]
- दनัย เทียนพุดม. **กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ทิตยา สุวรรณชฎ. **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520.
- ทองอยู่ แก้วไทรสะ. **ระบบการศึกษา**. เอกสารการสอนชุดวิชาปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบ. หน่วยที่ 1. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544.
- ทวีบูรณ์ หอมเย็น. **ผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ทวีป อภิสัทธี. **การศึกษาตามอัธยาศัย : การศึกษาของโลกยุคใหม่ที่มาแรง**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

- ธิดารัตน์ โชคสุชาติ. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : ความสำคัญและการเตรียมพร้อมของไทย.
- วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ** 14, 27 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2553) : 99.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **การฝึกอบรมหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534.
- นภดล เชนะโยธิน. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2540.
- นภดล สุตันตวิวัฒน์กุล. **การศึกษาความพร้อมด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาไทย เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2554.
- นิโลบล ปางลิลาส. **เคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดอาเซียนอย่างเสรี : โอกาสและผลกระทบต่อไทย**. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, 2553.
- บัญชา สำรวยี่น. **การพัฒนาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติคณะรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสัตตศาสตร์ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- บัญญัติ ศิริปริชา. **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับการคุ้มครองงานในอนาคต**. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน, 2554.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. **การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน = Measurement and Evaluation in Teacher**. กรุงเทพฯ : บีแอนด์บี พับลิชชิ่ง, 2535.
- ปฐม นิคมานนท์. **การศึกษานอกระบบโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์อักษร. 2528.
- ประชุมสุข อาชวอำรุง. **การศึกษารูปนัย : หลักการและเหตุผล**. **วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 4, 6 (มกราคม-2528): 72 กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สหมิตร ออฟ เซท. 2543.
- พัชรวัลย์ วงศ์บัวสิน และคณะ. **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัย เรื่อง การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน (Increasing Productivity of ASEAN Workforce)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2550.
- พิมพ์รินทร์ ลิ้มปโชติ. **แนวโน้มสมรรถภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2549-2558**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต



สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

เพ็ญประภา เจริญสุข และอนนุต เจริญสุข. **ภาษาอังกฤษกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ศูนย์ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2554.

เพ็ญศรี ทวีสุวรรณ. **การศึกษานอกระบบเปรียบเทียบ หน่วยที่ 7**. เอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 1-8. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

แพรวภัทร ยอดแก้ว. **เอกสารประกอบการสอน รหัสวิชา 2000111 วิชาอาเซียนศึกษา (ASEAN Studies) 2555**. สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2555.

มานิต มานิตเจริญ. **พจนานุกรมไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา, 2539.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, 2546.

แรงงาน, กระทรวง. **กระทรวงแรงงาน พร้อมขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลในมุมมองรายได้ 'แรงงาน' ปัจจัยการผลิต และพัฒนา/ยกระดับฝีมือแรงงาน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://media.thaigov.go.th/pageconfig/viewcontent/> [12 กันยายน 2554]

แรงงาน, กระทรวง. **ผลิตภาพแรงงาน**. กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน, 2550.

แรงงาน, กระทรวง. **รวมกฎหมาย พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528**. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2551.

แรงงาน, กระทรวง. **รายงานความก้าวหน้า**. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2553.

แรงงาน, กระทรวง. **แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)**. กระทรวงแรงงาน, 2554.

แรงงาน, กระทรวง. **แนวทางการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี 2556**. กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2555.

แรงงาน, กระทรวง. **9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ**. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2555.

- วรรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา. **การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education): 3.** [ออนไลน์].  
แหล่งที่มา : <http://wiki.edu.chula.ac.th/groups/a3394/revisions/df7c6/3/> [3 ตุลาคม 2554].
- วรรรัตน์ อภินันท์กุล. **เอกสารประกอบการสอน วิชา 2750675 การศึกษานอกระบบ  
โรงเรียนเปรียบเทียบ Comparative Studies in Non-Formal Education (COMP  
STUD IN NF ED).** เอกสารประกอบการสอน สาขาวิชาการศึกษาอกระบบโรงเรียน  
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- วิศนี ศิลตระกูล. **การศึกษาตามอัธยาศัย: อะไร? ทำไม? และอย่างไร?** [ออนไลน์].  
แหล่งที่มา : <http://elibrary.nfe.go.th/learnsel-02.pdf>. [3 ตุลาคม 2554].
- วิศนี ศิลตระกูล และอมรา ปฐภิญโญบุรณ. **การศึกษาตามอัธยาศัย : จากแนวคิดการเรียนรู้  
ตลอดชีวิตสู่แนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2544.
- วิศนี ศิลตระกูล และชัยยศ อิมสุวรรณ. **การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.**  
กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2547.
- วไลพร ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม. **จิตวิทยาพุทธศาสนา.** กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์,  
2528.
- ศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล. **การศึกษา : การสร้างประชาคมอาเซียน 2558.** [ออนไลน์].  
แหล่งที่มา : <http://www.bic.moe.go.th/th/images/stories/book.other/ASEAN/ed-building-ASEANcommunity.pdf>. [15 มิถุนายน 2555]
- ศักดิ์ชัย บาลศิริ. **การเปรียบเทียบผลการให้ข้อมูลกลับคืนในเทคนิคเดลฟายระหว่างการ  
ให้ข้อมูลกลับคืนด้วยค่าสถิติต่างกัน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุ  
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2541.
- ศุภภิญญา จันทรสาลฑูล. **ศักยภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการตอบสนองความ  
ต้องการแรงงานของประเทศไทย.** กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. 2545.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. **พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม**

**อัยยาศัย พ.ศ. 2551.** กรุงเทพฯ : กลุ่มแผนงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ  
และการศึกษาตามอัยยาศัย, 2551.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. **การศึกษา : การสร้างประชาคมอาเซียน 2558.** สำนักความสัมพันธ์  
ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2553.

สงวนศรี วิรัชชัย. **จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2527.

สถษิตเดช ขำปัญญา. **กระทรวงแรงงานกับการเตรียมการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี.**  
กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวง  
แรงงาน, 2555.

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. ความหมายของพฤติกรรม. **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา.** หน่วยที่ 1-  
7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2526.

สมจิตร อุดม. การศึกษาเทคนิคเดลฟายเพื่อการศึกษาวิจัย. **วารสารสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัย  
ทักษิณ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม - มิถุนายน 2549).**

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. **โครงการศึกษาความพร้อมของกำลังคนรองรับการ  
เปิดเสรีด้านการค้า 9 สาขา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.** กรมพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2554.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : พิชเนศ, 2545.

สุธาทิพย์ ตรีสร. **การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาตาอัยยาศัยในทศวรรษหน้า.**  
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

สุมาลี สังข์ศรี. **การจัดการศึกษานอกระบบด้วยวิธีการศึกษาทางไกลเพื่อการศึกษาตลอด  
ชีวิต.** นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545.

สุวรรณมา เชื้อรัตนพงศ์. **การศึกษานอกระบบโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมการพิมพ์, 2529.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. **จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

สุวิมล ว่องวานิช. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

สุรัชย์ พรหมพันธุ์. **ซ้ำแหล่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,**  
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2542.

- ศึกษาศึกษา, กระทรวง. **ยุทธศาสตร์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อ**  
**ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของสำนักงาน กศน.** กรุงเทพฯ : กลุ่มแผนงาน สำนักส่งเสริม  
 การศึกษานอกระบบและอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน,  
 2555.
- อมรา ปฐภิญโญบุญรัตน์. **การศึกษาตามอัธยาศัย.** [ออนไลน์]. 2545. แหล่งที่มา : <http://elibrary.nfe.go.th/learnself-02.pdf>. [ 3 ตุลาคม 2554]
- อนันท์ งามสะอาด. **ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาอาชีพศึกษาเพื่อเข้าสู่**  
**ประชาคมอาเซียน.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [www.oknation.net/blog/welder/2012/01/07/entry-1/comment](http://www.oknation.net/blog/welder/2012/01/07/entry-1/comment) [8 มีนาคม 2555]
- อรุณ รักรัตน. **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล: ศึกษาเชิงพฤติกรรม.** กรุงเทพฯ : สถาบัน  
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- อัญชวี เจียรนัยกูร. **ผลของแบบการใช้ผลย้อนกลับที่แตกต่างกันที่มีผลต่อฉันทามติด้านการ**  
**อนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ในอนาคตของผู้เชี่ยวชาญในเทคนิค**  
**เดลฟาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย, 2540.
- อาคีร์รัฐ มะยูโซ๊ะ. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.fityatulhaq.net/forum/index.php?topic=2930.msg22618#msg22618> [3 มีนาคม 2556]
- อาชัญญา รัตนอุบล. **กระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน.**  
 กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย, 2540.
- อาชัญญา รัตนอุบล. **พัฒนาการการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ใหญ่.** กรุงเทพฯ :  
 ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- อาชัญญา รัตนอุบล. **การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตาม**  
**อัธยาศัย.** เอกสารประกอบการสอน สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน ภาควิชา  
 นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย, 2551.
- อุดม เชนดีวงศ์. **การส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.** กรุงเทพฯ :  
 สำนักพิมพ์แสงดาว, 2551.

อุ้นตา นพคุณ. **การศึกษานอกโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

อำนาจ แสงสว่าง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ, 2544.

### **ภาษาอังกฤษ**

Bloom, B. S. **Taxonomy of Educational Objectives, The Classification of Educational Goals – Handbook I: Cognitive Domain**. New York : McKay, 1956.

Cline, A. **Prioritization Process Using Delphi Technique**. [Online]. 2000. Available from <http://www.carolla.com/wp-delp.html>. [2002, August 16].

Coombs, Phillip H. **Non-Formal Education for Rural Development: Strengthening Learning Opportunities for Children and Youth**. Inter Report Prepared by the International Council for Education Development, 1973.

Coombs Phillip H. **The World Crisis in Education : The View from the Eighties**. Oxford : Oxford University Press, 1985.

Delbecq, A. L., Van De Ven, A. H., & Gustafson, D. H. **Group Techniques for Program Planning: A Guide to Norminal Group and Delphi Processes**. Glenview, IL: Scott-Foresman Company, 1975.

Evan, David R. **The planning of nonformal education**. Paris: Unesco International Institute for Educational Planning, chapter II, 1981.

Flanders, F. B. **Determining Curriculum Content for Nursery Landscape Course Work in Vocational Agriculture for The 21<sup>st</sup> Century: A Futures Study Utilizing The Delphi Techniques**. Dissertation Abstracts International. A Humanities and Social Science. Georgia, 49, 1989.

Griffin, Colin. **Curriculum. Theory in Adult Lifelong Education**. London : Croom Helm, 1983.

Harbison, F.H., Myers, C.A. **Education Manpower and Economic Growth**. New York, 1964.

Hilgard, E. R. **Introduction to Psychology**. Newyork : Harcourt. 1957.

- Jarvis, P. **Adult and Continuing Education: Theory and practice.** Kent : Croom Helm. 1983.
- Kendler, H. H. **Basic Pshychology.** Manlo Park, Cal. : W. A. Benjamin. 1974.
- Kerr, M. **The Delphi Process.** [Online]. 2001. Available from <http://www.rararibids.org.uk/documents/bid79-delphi.html>. [2002,July 16]
- Kline, David and Thomas B. Keehn. **Non-school Population Education.** pp. 1-3. (mimeographed), 1971.
- Knowles, Malcolm S. **The Adult Learner: A Neglected Species.** (L. Nadler, Ed.) Houston. TX: Gulf Publishing, 1978.
- Knowles, Malcolm S. **The Modern Practice of Adult Education : Pedagogy to Andragogy.** Chicago : Follett Publishing Co., 1980.
- La Belle, Thomas. **Formal, nonformal and informal education: A Holistic Perspective on lifelong learning.** International Review of Education, The Hague: Hamburg and Martinus Nijhoff Publishers, 1982.
- Lasswell, H. D. **Politics Who Gets What, When, How.** New York : McGraw-Hill. 1950.
- Lee, H., Roland-Host D. and van der Mensbrugge, D. **General Equilibrium Assessments of Trade Liberalization in APEC Countries.** Discussion paper Series, Research Institute for Economics and Business Administration. Kobe University, 2004.
- Linstone, H. A. The Delphi Techniques. In I Fowies. (Ed). **Handbook of Futures Research.** (pp: 301-327). Westwood, CT: Greenwood Press; Inc., 1978.
- Michigan State University Extension. **Delphi Technique.** [Online]. 1999. Available from <http://www.msue.msu.edu/msue/imp/modii/iii0006.html> [July 16, 2002]
- Murry, J. W., & Hammons, J. O. Delphi: A Versatile Methodology for Conducting Qualitative Research. **The Review of Higher Education** 18(4) (1995b) : 423-436.
- Pike, Robert W. **Creative Training Techniques Handbook.** IL: Lalewood Books, 1989.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ  
หัวหน้าภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
2. ดร.สุวิริดา จรุงเกียรติกุล  
อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
3. ดร.ภัทรพล มหาชน  
หัวหน้าภาควิชาการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ดร.ธนพฤษ์ ชามะรัตน์  
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6  
ขอนแก่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
5. ดร.ประภาพร ชูลีลัง  
หัวหน้ากองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิตชงค์ นันทนาเนตร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระฉัตร สุบัญญัติ

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ดร.ภัทรพล มหาชัน

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

4. ดร.สุวิดา จรุงเกียรติกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. ดร.อภิรดี กันเดช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มแผนงาน สำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ

6. อาจารย์ดาริณี นันทาวรรณูช

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและอัธยาศัย เขตวังทองหลาง

7. นายอัศวรงค์ ภัทรบุญยพิศุทธิ

นักวิชาการชำนาญการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี

8. นายคุรุศักดิ์ สมตน

นักวิชาการชำนาญการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี

9. นายอิทธิพล อิศรางกูล ณ อยุธยา  
นักวิชาการชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี
10. นายวาศิษฐ์ ระจิตดำรงค์  
นักวิชาการชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี
11. นายวัชรระ บุญส่ง  
นักวิชาการชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี
12. นายนราธิป มาตราช  
รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยमितซูวา จำกัด (มหาชน)
13. นายสิทธิโชค สิทธิสารัตน์  
เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม บริษัท ไทยमितซูวา จำกัด (มหาชน)
14. นางกัณฑ์ฤทัย โพธิ์สร้อย  
หัวหน้าหน่วยพัฒนาบุคคล บริษัท โตชิบาคอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
15. นายเอกสิทธิ์ ไตรรัตน์  
เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม บริษัท สยามคูโบต้า คอร์ปอเรชั่น จำกัด
16. นายอนุกุล วรานุตระกุล  
เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม บริษัท วิศวกรรมพัฒนา จำกัด
17. นายอมรรัตน์ ศรีชนะ  
หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ทอสเต็มไทย จำกัด

## รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

รายนามผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อการวิจัยครั้งนี้

1. นายกิตติ พงษ์หนู  
อาจารย์ประจำศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี
2. นายถนอม คุ่มแก้ว  
อาจารย์ประจำศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี
3. นายปรีชา สำเภา  
อาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี
4. นายอภิพล อนุดี  
อาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี
5. นราธิป มาตราช  
รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยमितซูวา จำกัด (มหาชน)
6. สิทธิโชค สิทธิชาร์ตน์  
เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม บริษัท ไทยमितซูวา จำกัด (มหาชน)
7. กัณฑ์ฤทัย โพธิ์สร้อย  
หัวหน้าหน่วยพัฒนาบุคคล บริษัท โตชิบาคอนซุมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
8. เอกสิทธิ์ ไตรัต  
เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม บริษัท สยามคูโบต้า คอร์ปอเรชั่น จำกัด

9. อนุกุล วรานุตระกุล  
เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม บริษัท วิศวกรรมพัฒนา จำกัด
10. อมรรัตน์ ศรีชนะ  
หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ทอสเต็มไทย จำกัด
11. นายอารีย์ กลมเกลี้ยง  
หัวหน้าฝ่ายการผลิต บริษัท มินิแบร์ ไทยจำกัด
12. นางสาวกฤษณา โพธิเกษม  
พนักงาน บริษัท มินิแบร์ ไทยจำกัด
13. นายชูวิทย์ ศักดิ์ชูพิทักษ์  
พนักงานฝ่ายจัดหาวัตถุดิบ บริษัท เนชั่นเนลฟลูต จำกัด
14. นายณัฐกร สุวารวะ  
ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ยานภัณฑ์ ไคโซะ (ประเทศไทย) จำกัด
15. นายไชยศิลป์ อิทศล  
วิศวกรเทคนิคฝ่ายบริการ บริษัท อินเตอร์เฟสโซลูชั่น จำกัด
16. นายศราวุธ ศิริสววย  
วิศวกรเทคนิคฝ่ายบริการ บริษัท อินเตอร์เฟสโซลูชั่น จำกัด
17. นายอรรถสิทธิ์ พิมพ์ศรีกล้า  
วิศวกรด้านออกแบบ บริษัท ยูนิคัล เวิร์คส์ จำกัด
18. นายสมเกียรติ เหมือนปอง  
วิศวกรด้านออกแบบ บริษัท ยูนิคัล เวิร์คส์ จำกัด

19. นายสุพรรณ สอนสิงห์

วิศวกรฝ่ายการผลิต บริษัทพีเจซี ดานอล แตร์ประเทศไทยจำกัด

20. นายชัชวาลย์ วงศ์สุบรรณ

วิศวกรจัดซื้อ บริษัท ฮอนด้า ลีสซิง (ประเทศไทย) จำกัด

21. นายศรายุทธ์ บัดชา

วิศวกรฝ่ายผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

22. นาย วิศัลยา ผาสุข

วิศวกรตรวจสอบคุณภาพ บริษัท ที เอ็น แม็คเน็ท เซ็นเตอร์ จำกัด

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือในงานวิจัย











ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง “สภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงาน  
มีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน”

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

**คำชี้แจง** เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ- นามสกุล .....

อายุ.....

ชื่อสถาน

ประกอบการ.....

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....

### ตอนที่ 2 สภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การ เป็นประชาคมอาเซียน

**คำชี้แจง** เป็นแบบสอบถามถึงสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงาน  
มีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

1. สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม  
อาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ” เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.1.2 สภาพปัจจุบันของการจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.1.3 สภาพปัจจุบันของการจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ” ด้านทักษะ/ความ  
ชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.1.4 สภาพปัจจุบันของการจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ ด้านทัศนคติ/  
พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็น  
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ” ด้านทัศนคติ/  
พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่  
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



1.2 สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การ  
เป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ” เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การ  
เป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.1 สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานใน  
การทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียนเป็น  
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้  
พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคม  
อาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.2 สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.3 สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ” ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.4 สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ” ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 สภาพปัจจุบันของการจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ” เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.3.1 สภาพปัจจุบันของการจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3.2 สภาพปัจจุบันของการจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3.3 สภาพปัจจุบันของการจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ” ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.3.4 สภาพปัจจุบันของการจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ” ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 สภาพปัจจุบันของ การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ” เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.4.1 สภาพปัจจุบันของการจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.4.2 สภาพปัจจุบันของการจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.4.3 สภาพปัจจุบันของการจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ ด้านทักษะ/ความ  
ชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ” ด้านทักษะ/  
ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่  
อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

1.4.4 สภาพปัจจุบันของการจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ ด้านทัศนคติ/  
พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็น  
อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ” ด้านทัศนคติ/  
พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่  
อย่างไร

.....  
.....  
.....



1.5 สภาพปัจจุบันของการจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือ  
สู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ” เพื่อพัฒนาแรงงานมี  
ฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.5.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้  
พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม  
อาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้  
พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม  
อาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.5.2 การจัดสภาพปัจจุบันของการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ” ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.5.3 สภาพปัจจุบันของการจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ” ด้านทักษะ/  
ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่  
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.5.4 สภาพปัจจุบันของการจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ ด้านทัศนคติ/  
พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็น  
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ” ด้าน  
ทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน  
หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3 สภาพปัญหาของการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็น ประชาคมอาเซียนของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

**คำชี้แจง** เป็นแบบสอบถามของกลุ่มผู้ใช้แรงงานถึงสภาพปัญหาของการศึกษาตาม  
อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

1. สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม  
อาเซียนเป็นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....

ปัจจุบันมีปัญหการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม  
อาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....  
 .....  
 .....

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จาก  
แหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม  
อาเซียนเป็นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จาก  
แหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น” เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม  
อาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....  
 .....  
 .....

1.1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น” ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.1.2 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น” ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.1.3 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น” ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.1.4 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น” ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2 สภาพปัจจุบันของ การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากกิจกรรม การเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น” เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากกิจกรรม การเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น” ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.2 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอรรถศาสตร์โดยการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอรรถศาสตร์โดยการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น” ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.3 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอรรถศาสตร์โดยการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น” ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.2.4 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ปัจจุบันมีปัญหาเรื่อง “การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น” ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

# แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

(รอบที่ 1)

## เรื่อง

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม  
อัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ผู้ทำวิจัย นางสาวพรพฤษภา เพ็ญศรีศิริกุล

สาขาวิชาการศึกษาอกระบบโรงเรียน

ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.วรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา

**แบบสัมภาษณ์รอบที่ 1**  
**แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ**  
**แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**  
**เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**

**คำชี้แจง**

1. การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) จำนวน 3 รอบ แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด โดยสร้างขึ้นจากคำตอบของการสัมภาษณ์การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนากำลังคน กลุ่มผู้ใช้กำลังคนในตลาดแรงงานใน 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ และแรงงาน โดยมีจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

2. ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในทั้ง 4 ด้านนี้คือ

- 2.1 ด้านความรู้พื้นฐาน (Basic Competency) ในการทำงาน
- 2.2 ด้านความรู้เชิงเทคนิค (Technical Competency) ในการทำงาน
- 2.3 ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) ในการทำงาน
- 2.4 ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) ที่ดีในการทำงาน

โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

**ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน**  
**นางสาวพรพฤษภา เพ็ญศรีศิริกุล**

## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง “แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน”

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

**คำชี้แจง** เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ- นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

หน่วยงานและสังกัดของผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

ระดับการศึกษาสูงสุด.....

ประสบการณ์ทำงาน (ปี).....

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....

### ตอนที่ 2 แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

**คำชี้แจง** เป็นแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญถึงสภาพปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

1. ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.1 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.1.1 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.1.2 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.1.3 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.1.4 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดหลักสูตรในการศึกษานอกระบบ ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.1 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.2.2 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.3 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.4 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดกิจกรรมในการศึกษานอกระบบ ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3.1 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดสื่อในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3.2 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดสื่อในการศึกษาระบบ  
ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็น  
ประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3.3 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดสื่อในการศึกษาระบบ  
ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม  
อาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3.4 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดสื่อในการศึกษาระบบ  
ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม  
อาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.4 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดระยะเวลาในการศึกษาระบบ  
เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



1.4.1 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.4.2 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.4.3 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.4.4 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดระยะเวลาในการศึกษานอกระบบ ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.5 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.5.1 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.5.2 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.5.3 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.5.4 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการประเมินผลในการศึกษานอกระบบ ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

**ตอนที่ 3 แนวโน้มของการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียนของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน**

**คำชี้แจง** เป็นแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญถึงแนวโน้มของการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียน

1. ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

1.1 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือผู้การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

1.1.1 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดย การเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านความรู้พื้นฐานในการ ทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็น อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

1.1.2 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดย การเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านความรู้พื้นฐานเชิง เทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็น อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

1.1.3 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดย การเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

1.1.4 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดย การเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

1.2 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากการกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.1 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากการกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน (Basic Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.2 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากการกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น ด้านความรู้พื้นฐานเชิงเทคนิค (Technical Competency) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2.3 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการเรียนรู้จากการกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น ด้านทักษะ/ความชำนาญ (Skill or Expertise) เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.2.4 ในอีก 10 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2555-2565 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยโดย  
การเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้น ด้านทัศนคติ/พฤติกรรม (Attitude or  
Behavior) เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียนควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนะ  
นางสาวพรพุกษา เพ็ญศรีศิริกุล  
ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
(รอบที่ 2)

เรื่อง

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตาม  
อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน  
(TRENDS IN ORGANIZING NON-FORMAL AND INFORMAL  
EDUCATION FOR DEVELOPING SKILLED WORKFORCE TOWARD  
ASEAN COMMUNITY)

ผู้ทำวิจัย นางสาวพรพุกษา เพ็ญศรีศิริกุล

สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน

ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัรัตน์ เจริญปทุมวัฒนา

**แบบสอบถามรอบที่ 2**  
**แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ**  
**แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**  
**เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่สู่ประชาคมอาเซียน**

**คำชี้แจง**

1. การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) จำนวน 3 รอบ แบบสอบถามชุดนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนแสดงค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยสร้างขึ้นจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรูปของระดับความเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

2. ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในแต่ละด้าน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นมากที่สุด
4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นมาก
3	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นปานกลาง
2	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นน้อย
1	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในระดับนั้นน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย เพื่อผู้วิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

**ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่าน**

พรพฤक्षा เพ็ญศรีศิริกุล

นิสิตปริญญาโท สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ผู้ตอบแบบสอบถาม.....  
 ประสบการณ์การทำงาน (ปี).....วุฒิการศึกษาสูงสุด.....  
 ตำแหน่ง.....องค์กร.....

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน</b>					
1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบ มาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัด ด้านการศึกษา					
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้ พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ					
3. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้ พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับ สภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก					
4. หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาร่วมมือกัน เพิ่มขีดความสามารถในการให้ความรู้ด้านพื้นฐานแก่ แรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
5. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างชาติต่างประเทศ ให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับ การเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้เป็นสมรรถนะ สำคัญของแรงงานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
6. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐาน การศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น					

แนวโน้มของการจัดการศึกษาระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
7. การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ					
8. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ					
9. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน					
10. การบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในลักษณะ สหวิทยาการ (Interdisciplinary Fields) ว่าด้วยเรื่อง วัฒนธรรมและกฎหมายในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน					
11. การจัดหาครูชาวต่างชาติมาเป็นผู้ฝึกสอนเพื่อพัฒนา สมรรถนะฝีมือแรงงานเรื่องภาษาต่างประเทศ					
12. การจัดกระบวนการฝึกอบรมทางด้านภาษาให้แก่ แรงงานระดับปฏิบัติการ					
13. การแบ่งระดับความยากง่ายของหลักสูตรตาม คุณสมบัติและลักษณะจำเพาะของผู้รับการฝึกอบรม					
14. การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำ ความรู้ไปใช้ได้จริง					
15. การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน					

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
16.นอกเหนือจากการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ความ หลากหลายในการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่น ด้วย					
17.ควรมีการประชาสัมพันธ์การจัดฝึกอบรมด้านความรู้ พื้นฐานผ่านสื่อต่างๆ ให้เผยแพร่เข้าถึงกลุ่มแรงงานทุก ระดับในเชิงรุกมากขึ้น					
18.การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการ เรียนรู้ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับด้วย					
19.การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบ แผ่นซีดี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการ ทำงานได้เร็วที่สุดและมีความทันสมัย					
20.การสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน จาก ทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					
<b>ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน</b>					
1.ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะ พันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้าน ความรู้เชิงเทคนิค					
2.การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน					
3.การจัดหลักสูตรที่สามารถพัฒนาศักยภาพของแรงงาน กลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของ ประชาคมอาเซียน					
4.สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติกรอบรมในงาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่ง ประสบการณ์ตรง					

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.พัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
6.ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนของแต่ละองค์กร และเป็นการสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร					
7.ส่งเสริมและคงอัตลักษณ์ของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมให้มากที่สุด และเติมเต็มสมรรถนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น					
8.การบูรณาการภาษาอังกฤษในด้านความรู้เชิงเทคนิคด้วยศัพท์เฉพาะ (Technical Term) ให้แก่แรงงานอยู่เสมอ					
9.การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
10.การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่างเข้าถึงแรงงานทุกระดับ					
11.การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-Learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว					

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน</b>					
1.ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไทย					
2.นำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนใน สถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มา พัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน					
3.การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อ เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
4.พัฒนารอบรมฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็น มาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัต ของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง					
5.การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม มาตรฐานที่กำหนด					
6.การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล					
7.การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวม ไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน					
8.การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง					

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
9.การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐ และเอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ใหม่					
10.ส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations)					
11.การสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การ ฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด					
<b>ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน</b>					
1.การสร้างทัศนคติและความตระหนักรู้เพื่อก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน					
2.การรณรงค์เสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตาม กฎเกณฑ์และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่ม ประชาคมอาเซียน					
3.การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทาง วัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับ ทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน					
4.การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมี วัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความแตกต่าง นั้นได้					
5.การฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน จำเป็นต้องมีความกระชับ ทั้งในมิติของระยะเวลาในการ ฝึกอบรม รวมถึงด้านเนื้อหา					

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
6.การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องหลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดี ในการทำงาน					
7.การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณใน วิชาชีพแก่แรงงาน					
8.การพัฒนาแรงงานให้รู้จักตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานที่ นำไปสู่การพัฒนาตนเองไปสู่ประชาคมอาเซียน					
9.การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็น รากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมือง อาเซียน					
10.การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับ แรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน					
11.การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/ พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน					
12.การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมโนทัศน์					
13.การใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือน

พรพฤษา เพ็ญศรีศิริกุล

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
(รอบที่ 3)

เรื่อง

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตาม  
อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน  
(TRENDS IN ORGANIZING NON-FORMAL AND INFORMAL  
EDUCATION FOR DEVELOPING SKILLED WORKFORCE TOWARD  
ASEAN COMMUNITY)

ผู้ทำวิจัย นางสาวพรพุกษา เพ็ญศรีศิริกุล

สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน

ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัรัตน์ เจริญปทุมวัฒนา



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3)**  
**เรื่อง แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**  
**เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ประชาคมอาเซียน**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ เป็นแบบสอบถามรอบสุดท้าย เรื่อง แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นต่อข้อความว่าสมควรใช้เป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้แสดงความสอดคล้องในแต่ละข้อความจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญ โดยระบุน้ำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่วิเคราะห์ได้ และระบุนับระดับคะแนนการตอบของท่านในรอบที่ 2 ไว้ด้วย โดยใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

สัญลักษณ์ ▲ หมายถึง ค่ามัธยฐานของน้ำหนักคะแนนจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

สัญลักษณ์ □ หมายถึง ขอบเขตของพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

สัญลักษณ์ ● หมายถึง คำตอบของท่านในรอบที่ 2

จุดมุ่งหมายของการตอบแบบสอบถามในรอบสุดท้ายนี้ เพื่อให้ท่านได้ทราบคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 17 คน และทบทวนคำตอบของตนเองในรอบที่ 2 ท่านอาจจะเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ หรือยังคงยืนยันคำตอบเดิมก็ได้ และหากข้อใดมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องอันดับคะแนนที่เลือกใหม่ และหากยังคงยืนยันคำตอบเดิม ขอความกรุณาท่านให้เหตุผล ในที่ว่างด้านขวามือเพื่อยืนยันคำตอบเดิม หรือคำตอบใหม่ เฉพาะข้อที่อยู่นอกขอบเขตของพิสัยควอไทล์ โดยใช้เกณฑ์ตามอันดับคะแนนเดิม 5 คะแนน สำหรับข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด ลดลงตามลำดับจนถึง 1 คะแนน สำหรับข้อความที่เห็นว่าเป็นไปได้น้อยที่สุด หรือเป็นไปได้ไม่ได้

**ตัวอย่าง**

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน						
21. การพัฒนาตัวชี้วัดด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานอาเซียน	✓	▲	●			

จากตัวอย่างแสดงว่าในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับข้อที่ 1 ในระดับปานกลาง แต่ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ ท่านเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งอยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ในที่นี้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 5.00 ถึง 4.00 และค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาในการทำแบบสอบถามในรอบสุดท้ายนี้  
นางสาวพรพฤษา เพ็ญศรีศิริกุล (ผู้วิจัย)

ผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ประสบการณ์การทำงาน (ปี).....วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ตำแหน่ง.....องค์กร.....

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน</b>					
1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบ มาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัด ด้านการศึกษา	▲				
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้ พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ	▲				
3. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้ พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับ สภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก	▲				
4. หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาร่วมมือกัน เพิ่มขีดความสามารถในการให้ความรู้ด้านพื้นฐานแก่ แรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	▲				
5. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างชาติต่างประเทศ ให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับ การเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้เป็นสมรรถนะ สำคัญของแรงงานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	▲				
6. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐาน การศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น	▲				

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
7. การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ	▲				
8. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ	▲				
9. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน	▲				
10. การบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในลักษณะ สหวิทยาการ (Interdisciplinary Fields) ว่าด้วยเรื่อง วัฒนธรรมและกฎหมายในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน	▲				
11. การจัดหาครูชาวต่างชาติมาเป็นผู้ฝึกสอนเพื่อ พัฒนาสมรรถนะฝีมือแรงงานเรื่องภาษาต่างประเทศ	▲				
12. การจัดกระบวนการฝึกอบรมทางด้านภาษาให้แก่ แรงงานระดับปฏิบัติการ	▲				
13. การแบ่งระดับความยากง่ายของหลักสูตรตาม คุณสมบัติและลักษณะจำเพาะของผู้รับการฝึกอบรม	▲				
14. การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำ ความรู้ไปใช้ได้จริง	▲				
15. การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน	▲				
16. การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความหลากหลายและ ความยืดหยุ่นด้วย	▲				

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
17. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อควรเผยแพร่เข้าถึงกลุ่ม แรงงานต่างๆ ในเชิงรุกมากขึ้น	▲ └───┘				
18. การจัดการตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ	▲ └───┘				
19. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบ แผ่นซีดี เพื่อเกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการ ทำงานได้ง่ายและรวดเร็วที่สุด	▲ └───┘				
20. การสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง การใช้ทรัพยากรสารสนเทศอย่างคุ้มค่า	▲ └───┘				
<b>ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะ พันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้าน ความรู้เชิงเทคนิค	▲ └───┘				
2. การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน	▲ └───┘				
3. การจัดหลักสูตรที่สามารถพัฒนาศักยภาพแรงงาน กลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาคมอาเซียน	▲ └───┘				
4. สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) และสรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่ง ประสบการณ์ตรง	▲ └───┘				
5. พัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการ ทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	▲ └───┘				

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน เวทีต่าง ๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนขององค์กร และ เป็นการสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร	▲ └───┘				
7. ส่งเสริมและคงอัตลักษณ์ของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมให้ มากที่สุด และเติมเต็มสมรรถนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	▲ └───┘				
8. การบูรณาการภาษาอังกฤษในด้านความรู้เชิงเทคนิค ด้วยศัพท์เฉพาะ (Technical Term) ให้แก่แรงงาน อยู่ เสมอ	▲ └───┘				
9. การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและ เทคโนโลยีการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานของ แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	▲ └───┘				
10. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน อย่างเข้าถึงแรงงานทุกระดับ	▲ └───┘				
11. การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิง เทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-Learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว	▲ └───┘				
<b>ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้ง ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ แรงงานไทย	▲ └───┘				
2. นำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนใน สถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนโรงงาน” มา พัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน	▲ └───┘				

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
3. การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อเป็น เครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	▲				
4. การพัฒนารอบฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็น มาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัต ของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง	▲				
5. การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม มาตรฐานที่กำหนด	▲				
6. การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล	▲				
7. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวม ไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน	▲				
8. การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้าน ทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง	▲				
9. การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐ และเอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่	▲				
10. การส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) การการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วยการจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations)	▲				
11. การสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การ ฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด	▲				

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน</b>					
1. การสร้างทัศนคติและความตระหนักรู้เพื่อก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน	▲				
2. การส่งเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้อง ตามกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่ม ประชาคมอาเซียน	▲				
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทาง วัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถ ปรับทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิก อาเซียน	▲				
4. การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมี วัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความแตกต่าง นั้นได้	▲				
5. การฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน จำเป็นต้องมีความกระชับ ทั้งในมิติของระยะเวลาในการ ฝึกอบรม รวมถึงด้านเนื้อหา	▲				
6. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องหลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดี ในการทำงาน	▲				
7. การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณใน วิชาชีพแก่แรงงาน	▲				
8. การพัฒนาแรงงานให้รู้จักตนเองเพื่อเป็นพื้นฐานที่ นำไปสู่การพัฒนาตนเองไปสู่ประชาคมอาเซียน	▲				

แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน</b>					
9. การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วมอันเป็น รากฐานสำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็น พลเมืองอาเซียน	▲ └───┘				
10. การส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีใน ประชาคมอาเซียน	▲ └───┘				
11. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/ พฤติกรรมที่ดีให้แก่แรงงาน	▲ └───┘				
12. การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมนทัศน์	▲ └───┘				
13. การใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ในการพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน	▲ └───┘				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

พรพฤษา เพ็ญศรีสิริกุล

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ง

ตารางจำนวนผู้เชี่ยวชาญในการให้ระดับความเหมาะสมที่จะเป็น  
แนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย  
เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 4.10 จำนวนผู้เชี่ยวชาญในการให้ระดับคะแนนความเหมาะสมที่จะเป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน แต่ละข้อจากแบบสอบถามรอบที่ 2 (จำนวน 17 ท่าน)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน</b>					
1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา	9	7	1	-	-
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ	9	8	-	-	-
3. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก	8	8	1	-	-
4. หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาร่วมมือกันเพิ่มขีดความสามารถในการให้ความรู้ด้านพื้นฐานแก่แรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	5	3	5	3	1
5. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้เป็นสมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติอันพึงประสงค์	6	9	1	1	-
6. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น	11	3	3	-	-
7. การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ	7	8	2	-	-

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	8. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มความสามารถ	5	11	1	-
9. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนใน หลักสูตรความรู้พื้นฐาน	9	6	2	-	-
10. การบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในลักษณะสห วิทยาการ (Interdisciplinary Fields) ว่าด้วยเรื่องวัฒนธรรม และกฎหมายในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน	8	4	5	-	-
11. การจัดหาครูชาวต่างชาติมาเป็นผู้ฝึกสอนเพื่อพัฒนา สมรรถนะฝีมือแรงงานเรื่องภาษาต่างประเทศ	7	3	3	4	-
12. การจัดการกระบวนการฝึกอบรมทางด้านภาษาให้แก่แรงงาน ระดับปฏิบัติการ	5	6	3	2	1
13. การแบ่งระดับความยากง่ายของหลักสูตรตามคุณสมบัติ และลักษณะจำเพาะของผู้รับการฝึกอบรม	7	5	2	3	-
14. การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำ ความรู้ไปใช้ได้จริง	8	6	1	2	-
15. การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็น กิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน	4	9	2	2	-
16. การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความหลากหลายและความ ยืดหยุ่นด้วย	4	5	4	1	2
17. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อควรเผยแพร่เข้าถึงกลุ่มแรงงาน ต่างๆ ในเชิงรุกมากขึ้น	8	4	2	1	2
18. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ	6	7	2	2	1
19. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่น ซีดี เพื่อเกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้ง่าย และรวดเร็วที่สุด	2	10	3	2	-

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	20. การสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง การใช้ทรัพยากรสารสนเทศอย่างคุ้มค่า	8	6	1	2
<b>ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค	9	7	1	-	-
2. การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน	7	7	1	1	1
3. การจัดหลักสูตรที่สามารถพัฒนาศักยภาพของแรงงาน กลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาคม อาเซียน	7	4	4	1	1
4. สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) และ สรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ ตรง	8	8	1	-	-
5. พัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	9	6	2	-	-
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที ต่างๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนของแต่ละองค์กร และเป็นการ สนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร	6	8	2	1	-
7. ส่งเสริมและคงอัตลักษณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มาก ที่สุด และเติมเต็มสมรรถนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	6	6	2	3	-
8. การบูรณาการภาษาอังกฤษในด้านความรู้เชิงเทคนิคด้วย ศัพท์เฉพาะ (Technical Term) ให้แก่แรงงานอยู่เสมอ	5	7	4	1	-
9. การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี การพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	5	10	1	1	-

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	10. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่างเข้าถึงแรงงานทุกระดับ	4	12	1	-
11. การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานด้วยตนเอง (Self-Learning Package) จากสื่อที่ใกล้ตัว	3	12	1	1	-
<b>ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย	13	4	-	-	-
2. การนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนในโรงงาน” มาพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงาน	8	6	2	1	-
3. การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	7	8	2	-	-
4. การพัฒนารอบฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็นมาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัตของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง	8	8	1	-	-
5. การปรับปรุงกฎหมายกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อรองรับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาตรฐานที่กำหนด	8	7	1	1	-
6. การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล	7	7	2	1	-
7. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึกทักษะและความชำนาญในงาน	9	6	1	1	-

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	8. การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง	8	7	2	1
9. การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐและ เอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่	8	8	1	-	-
10. การส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วย การจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations)	8	8	-	1	-
11. การสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การ ฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด	5	10	1	1	-
<b>ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน</b>					
1. การสร้างทัศนคติและความตระหนักรู้เพื่อก้าวสู่ประชาคม อาเซียน	8	6	2	1	-
2. การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตาม กฎเกณฑ์และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคม อาเซียน	7	7	3	-	-
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทาง วัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับ ทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน	5	9	2	1	-
4. การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมี วัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างนั้นได้	9	6	2	-	-
5. การฝึกอบรมด้านทัศนคติ/พฤติกรรมในการทำงาน จำเป็นต้องมีความกระชับ ทั้งในมิติของระยะเวลาในการ ฝึกอบรม รวมถึงด้านเนื้อหา	7	4	5	-	-

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	6. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง หลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน	7	7	3	-
7. การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณใน วิชาชีพแก่แรงงาน	9	5	2	1	-
8. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับ แรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน	6	4	6	1	-
9. ปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐาน สำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน	9	5	3	1	-
10. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับ แรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน	8	5	4	-	-
11. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ ดีให้แก่แรงงาน	4	9	4	-	-
12. การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมโนทัศน์	6	8	3	-	-
13. การใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ใน การพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน	5	11	1	-	-

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบพระคุณในความร่วมมือน**

พรพฤษา เพ็ญศรีศิริกุล

ผู้วิจัย



ตารางที่ 4.11 จำนวนผู้เชี่ยวชาญในการให้ระดับคะแนนความเหมาะสมที่จะเป็นแนวโน้มของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน แต่ละข้อจากแบบสอบถามรอบที่ 3 (จำนวน 17 ท่าน)

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	<b>ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงาน</b>				
1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาตรฐานภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยตัวชี้วัดด้านการศึกษา	12	1	-	-	-
2. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะจำเพาะในแต่ละอาชีพ	9	8	-	-	-
3. การพัฒนากิจกรรมและหลักสูตรในบริบทด้านความรู้พื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสม เกี่ยวกับสภาพการใช้แรงงานและความต้องการแรงงานเป็นหลัก	8	8	1	-	-
4. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านภาษาต่างประเทศให้สามารถสื่อสารได้มากกว่าภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้เป็นสมรรถนะสำคัญของแรงงานและคุณสมบัติอันพึงประสงค์	4	5	8	-	-
5. การพัฒนาศักยภาพของแรงงานด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคุณสมบัติ (Qualify) พื้นฐานที่สูงขึ้น	11	6	-	-	-
6. การสร้างมาตรฐานในกระบวนการผลิตฝีมือแรงงาน อย่างครบวงจร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก การพัฒนาสื่อ รวมไปถึงการประเมินผลสมรรถนะ	10	7	-	-	-
7. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ	6	11	-	-	-

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	8. การบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนใน หลักสูตรความรู้พื้นฐาน	10	7	-	-
9. การพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานให้สามารถนำ ความรู้ไปใช้ได้จริง	9	8	-	-	-
10. การใช้แนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Autonomy) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเป็น กิจกรรมที่มีความหมายต่อแรงงาน	10	7	-	-	-
11. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยต้องพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ	7	8	1	1	-
12. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบแผ่น ซีดี เพื่อเกิดการเรียนรู้ด้านความรู้พื้นฐานในการทำงานได้ง่าย และรวดเร็วที่สุด	1	12	4	-	-
13. การสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง การใช้ทรัพยากรสารสนเทศอย่างคุ้มค่า	8	9	-	-	-
<b>ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในลักษณะพันธมิตร (Partnership) ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้เชิงเทคนิค	11	6	-	-	-
2. การจัดฝึกอบรมแบบครบวงจร (All Training) โดยให้ ภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานในการฝึกปฏิบัติงาน	12	5	-	-	-
3. สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) และ สรุปความรู้ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ ตรง	7	10	-	-	-
4. พัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการจัดการและการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจสร้างงานและวางระบบการทำงานได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	11	6	-	-	-
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที ต่างๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนของแต่ละองค์กร และเป็นการ สนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร	8	9	-	-	-

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	6. การประยุกต์ใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี การพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานของแรงงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	8	8	-	-
7. การจัดการศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้เกิด การเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคในการทำงานอย่างเข้าถึง แรงงานทุกระดับ	8	9	-	-	-
8. การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความรู้เชิงเทคนิคใน การทำงานด้วยตนเอง (Self-Learning Package) จากสื่อที่ ใกล้ตัว	5	12	-	-	-
<b>ด้านทักษะ/ความชำนาญในการทำงาน</b>					
1. ภาครัฐควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย	9	7	-	-	-
2. การนำรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนใน สถานประกอบการ ที่เรียกว่า “โรงเรียนในโรงงาน” มาพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการทำงาน	10	6	-	1	-
3. การสร้างหลักประกันการทำงานให้กับกลุ่มแรงงาน โดย การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License) เพื่อเป็น เครื่องบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	6	11	-	-	-
4. การพัฒนากรอบฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาให้เป็น มาตรฐานอาเซียน เพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีและพลวัตของ ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง	13	3	1	-	-
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที ต่างๆ เพื่อเป็นการสรุปบทเรียนขององค์กร และเป็นการ สนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ข้ามองค์กร	8	9	-	-	-
6. การพัฒนาจุดเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล	8	8	1	-	-
7. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมไปถึง ถึงภาคเอกชนด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้ฝึก ทักษะและความชำนาญในงาน	9	7	1	-	-

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	8. การพัฒนาระบบตัวแทนความเชี่ยวชาญในด้านทักษะ หรือความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง	10	6	1	-
9. การร่วมพัฒนาและสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างภาครัฐและ เอกชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมจัดการความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่	10	7	-	-	-
10. การส่งเสริมให้มีการใช้พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ (Space Learning) ในการฝึกทักษะ/ความชำนาญของแรงงาน ด้วย การจำลองสถานการณ์ (Situational Simulations)	10	5	2	-	-
11. การสร้างและพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล การ ฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด	8	8	1	-	-
<b>ด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน</b>					
1. การสร้างทัศนคติและความตระหนักรู้เพื่อก้าวสู่ประชาคม อาเซียน	8	8	1	-	-
2. การสร้างเสริมพฤติกรรมของแรงงานให้สอดคล้องตาม กฎเกณฑ์และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มประชาคม อาเซียน	7	9	1	-	-
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้ามทาง วัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อให้แรงงานสามารถปรับ ทัศนคติ/พฤติกรรมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน	4	12	-	1	-
4. การเสริมสร้างให้แรงงานไทยเห็นคุณค่าของการมี วัฒนธรรมร่วมอัตลักษณ์ประจำอาเซียน (ASEAN Identity) และสามารถสร้างเอกภาพบนความต่างต่างนั้นได้	12	4	1	-	-
5. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเนื่อง หลังจากจบหลักสูตรด้านทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน	8	8	1	-	-
6. การส่งเสริมและให้ความตระหนักเรื่องจรรยาบรรณใน วิชาชีพแก่แรงงาน	10	7	-	-	-

แนวโน้มการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เพื่อพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่การเป็นประชาคม อาเซียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้อันดับคะแนน (คน)				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	7. การปลูกฝังให้แรงงานเกิดความรู้สึกร่วม อันเป็นรากฐาน สำคัญของการมีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองอาเซียน	10	6	-	1
8. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับ แรงงาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน	8	7	2	-	-
9. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเกี่ยวกับทัศนคติ/พฤติกรรมที่ ดีให้แก่แรงงาน	2	11	4	-	-
10. การพัฒนาทักษะการคิดให้มีการคิดเชิงมนทัศน์	5	10	2	-	-
11. การใช้มาตรการเสริมแรง การลงโทษ และการจูงใจ ใน การพัฒนาทัศนคติ/พฤติกรรมที่ดีของแรงงาน	5	11	1	-	-

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ**

พรพฤษา เพ็ญศรีศิริกุล

ผู้วิจัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพรพุกษา เพ็ญศรีสิริกุล เกิดวันที่ 22 พฤศจิกายน 2530 ที่จังหวัดพิษณุโลก สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อปีการศึกษา 2551 และได้เข้าศึกษาต่อ ในระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2553