



แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของนักศึกษา
โรงเรียนฝึกออาซีพกรุงเทพมหานคร
Motivation for Studying In the Short Vocational Programs
for Students at Bangkok Metropolitan Administration
Vocational Training Schools

กัณฑ์กรวี แสันทวี^{1*} ปิยะ ศักดิ์เจริญ² และ อุไร สุทธิรัมย์³

¹สาขาการจัดการอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Kankawee Santawee^{1*} Piya Saktawee² and Urai Sutthiyam³

E-mail: KANKAWEE2499@hotmail.com¹, E-mail: Urai.5694s@gmail.com²

¹Department of Vocational Education Management, Faculty of Educational,
Ramkhamhaeng University, Thailand.

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand.

³Faculty of Education, Ramkhamhaeng university, Thailand.

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของนักศึกษาโรงเรียนฝึกออาซีพกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลอันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรอบเวลาเรียน

ผลการวิจัยพบว่า (1) นักศึกษาที่มีเพศต่างกัันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยนักศึกษาชายมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาหญิง (2) นักศึกษาที่มีอายุต่างกัันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยนักศึกษาอายุน้อยจะมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาอายุมาก (3) นักศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยนักศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่ำมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูง (4) นักศึกษารอบเวลาเรียนต่างกััน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยนักศึกษารอบคามีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษารอบเช้าและนักศึกษารอบบ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; โรงเรียนฝึกออาซีพ



Abstract

This research is a survey. The purpose of this study was to study and compare the motivation for studying in the short vocational programs for students at Bangkok metropolitan administration vocational training schools. They were classified according to their personal status, including sex, age, education level and study time. The research found that (1) Different sex students had different motives. Male students are more motivated than female students. (2) Different age students have different motives. Younger students are more motivated than older students. (3) Students with different education have different motives. Elementary students are more motivated than high school students (4) There are different motives. The students in the evening had higher motivation than those in the afternoon and the morning students at the .05 level.

Keywords: Motivation; Vocational training schools

บทนำ

กรุงเทพมหานครเองในฐานะที่เป็นเมืองหลวงของประเทศไทย เป็นศูนย์กลางความเจริญในหลายรูปแบบ (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร, 2552, หน้า 9-12) แต่ทว่าความเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมการค้าและการบริการของกรุงเทพมหานครนั้น นำมาซึ่งปัญหาการปรับตัวของแรงงานอพยพซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน มีรายได้น้อย จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น กรุงเทพมหานครจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของระบบโรงเรียน โดยมีกลยุทธ์ดังต่อไปนี้ (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร, 2552, หน้า 55)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาอาชีพและการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนในกรุงเทพฯ เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยได้อย่างเหมาะสม

2. พัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านอาชีพของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงสถานศึกษาในระยะใกล้และมีรูปแบบการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียง (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร, 2552, หน้า 55)

ดังนั้นกรุงเทพมหานครจึงได้จัดบริการทางการศึกษาขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยไม่จำกัดความรู้ อายุ เพศ และการศึกษา ให้สามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาไปประกอบอาชีพได้ โดยโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานในสังกัดกองส่งเสริมอาชีพ ที่เป็นแหล่งความรู้พัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ วัตถุประสงค์



ที่สำคัญของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร คือ เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อยและด้อยโอกาสทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะทางด้านวิชาชีพ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ลดปัญหาการว่างงาน และเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

ในการเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นให้แก่ประชาชนทั่วไปของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครได้รับความนิยมนิยมจากประชาชน และมีผู้สนใจมาสมัครเรียนในแต่ละโรงเรียนเป็นจำนวนมาก และเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นของนักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการตัดสินใจเข้าเรียนของนักศึกษา ผลจากการศึกษาที่ได้จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของนักศึกษา เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาโครงการจัดการเรียนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นของนักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นของนักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรอบเวลาเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

นักศึกษาที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจแต่ละด้านในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่เรียนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร หลักสูตร 200 ชั่วโมง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จาก 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (คลองเตย) และโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์ อนุบาล) โดยแบ่งเป็น 3 รอบ ได้แก่ รอบเช้า รอบบ่าย และรอบค่ำ เรียนระหว่างวันจันทร์ถึงวันศุกร์ จำนวน 1,410 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ จากวิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เทียบจากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน



3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รอบเวลาเรียน

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของนักศึกษา โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร 9 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ด้านความต้องการของตลาดแรงงาน ด้านพัฒนาอาชีพ ด้านนำความรู้ไปประกอบอาชีพ ด้านเพิ่มประสบการณ์ความรู้ใหม่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และ ด้านนำความรู้ไปช่วยเหลือสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานที่เป็นแรงจูงใจของนักศึกษาในการตัดสินใจเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

2. สามารถนำผลการวิจัยมาจัดทำเป็นกรอบทิศทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่จะเข้ามาศึกษาในอนาคต

3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันและในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของนักศึกษา โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร โดยอ้างอิงจากทฤษฎีการเลือกอาชีพของเซฟเฟอร์ ซึ่งให้แนวคิดที่ว่า ถ้าบุคคลเลือกอาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการของตน ก็มีแนวโน้มว่าจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน โดยสรุปว่า บุคคลมีความต้องการด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง
2. ความต้องการความรักและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับความรักและความอบอุ่นจากบุคคลอื่น
3. ความต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ
4. ความต้องการควบคุมผู้อื่น มีอำนาจเหนือผู้อื่น
5. ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น
6. ความต้องการแสดงตนเอง
7. ความต้องการสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม
8. ความต้องการปฏิบัติตามค่านิยมที่ตนยึดถือ



9. ความต้องการทำตามผู้อื่นโดยไม่ต้องมีความรับผิดชอบ
10. ความต้องการแสดงความคิดริเริ่มในการดำเนินกิจการต่าง ๆ
11. ความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ ต้องการรายได้ที่สม่ำเสมอ
12. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ทำงานอิสระ

เพราะการที่มนุษย์ต้องการจะทำอะไรสักอย่างหนึ่ง จะต้องมีความหมายที่เด่นชัด มีจุดประสงค์ที่แน่นอน ชัดเจน มีความตั้งใจที่จะทำในสิ่งนั้น และที่สำคัญที่สุดคือจะต้องมีความตั้งใจที่จะทำแรงจูงใจนี้เป็นตัวบ่งชี้ว่า งานที่จะทำจะออกมาในรูปใด ฉะนั้นแล้วแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเริ่มต้นทำสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการ

มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554, หน้า 32) พบว่า แรงจูงใจ (Motive) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (Move)” ความหมายนี้มาจากคำจำกัดความของ Bernard and Garry ว่า แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์กระทำการอย่างมีทิศทาง หรือเป็นไปในช่องทางที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ของนักศึกษาโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร หมายถึง มูลเหตุจูงใจหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการชักนำหรือผลักดันให้บุคคลตัดสินใจเข้าเรียนหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ในโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร

ทัศนีย์ ชาติไทย (2555, หน้า 14) พบว่า

1. แรงจูงใจของบุคคลมีรากฐานมาจากความต้องการ (Consumer Motives Founded on Needs) แรงจูงใจไม่สามารถเกิดขึ้นเองโดยลำพังได้และทุกแรงจูงใจจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการ ความต้องการเป็นเงื่อนไขได้ทั้งทางด้านร่างกายหรือทางด้านจิตใจที่เกิดขึ้นกับบุคคล และแรงจูงใจเป็นการขับเคลื่อนหรือเป็นสภาวะของจิตใจที่นำไปสู่เงื่อนไขความต้องการดังกล่าว

2. แรงจูงใจไม่เพียงแต่มีรากฐานมาจากความต้องการเท่านั้น แต่แรงจูงใจยังเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำของบุคคลที่จะทำให้เกิดความต้องการเหล่านั้นได้รับความพอใจด้วย (motives give action direction) นั่นคือบุคคลมักจะได้รับการจูงใจไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งโดยเฉพาะเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางอย่างโดยเฉพาะ แม้ว่าแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม แต่แรงจูงใจก็ไม่ได้กำหนดหรือให้ทิศทางไปในทิศทางเดียวกันตลอดเวลา

3. แรงจูงใจทำให้ความตึงเครียดของบุคคลลดลง (motive reduce consumer tension) จุดมุ่งหมายพื้นฐานของแรงจูงใจของบุคคล คือ ลดความตึงเครียดเป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวภาพ การจูงใจบุคคลเป็นเรื่องง่ายแต่แรงจูงใจของบุคคลเป็นเรื่องที่ซับซ้อนเนื่องจากปัญหาแรงจูงใจนั้นเป็นเรื่องที่เกิดจากอารมณ์

4. แรงจูงใจต้องเกิดขึ้นภายใต้ภาวะสิ่งแวดล้อม (motives operate in the environment)



เพราะสภาพแวดล้อมสามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือระงับแรงจูงใจหรือเปลี่ยนทิศทางของแรงจูงใจที่อาจจะเกิดขึ้นได้

5. แรงจูงใจเป็นกลไกหนึ่งในการป้องกันตนเองของบุคคล (motives are a defense mechanism) ที่บุคคลพึงกระทำเพื่อให้ตนเองพ้นจากภาวะความตึงเครียดหรือหงุดหงิดโดยแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ

6. แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดจากการรวบรวมความพยายามของบุคคล (motives muster up all the efforts) แรงจูงใจเป็นลักษณะของความพยายามต่าง ๆ ทั้งหลายของบุคคล เพื่อที่จะทำให้บุคคลมีการกระทำขึ้น อันเนื่องมาจากความต้องการเพื่อให้ได้รับความพอใจ ดังที่ได้ทราบแล้วว่า แรงจูงใจกำหนดทิศทางหรือเป้าหมาย การไปสู่เป้าหมายหรือทิศทางดังกล่าว จำเป็นต้องมีแรงขับเคลื่อนที่มากพอ จึงจะทำให้เกิดการกระทำดังกล่าวได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 97) กล่าวว่า การจัดการการศึกษาตลอดชีวิตต้องมีมุมมองแบบองค์รวม (Comprehensive View) ที่ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ทุกด้าน โดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงความรู้และความสามารถในการแข่งขันของบุคคล ที่ปรารถนาเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ คุณลักษณะ 4 ประการของแนวคิดการเรียนรู้ ได้แก่

1. มีมุมมองอย่างเป็นระบบ นี่คือคุณลักษณะที่พิเศษที่สุดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต กรอบแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่าด้วยอุปสงค์ (demand) และอุปทาน (supply) ของโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่เชื่อมโยงเข้าหากัน ครอบคลุมวงจรชีวิตทั้งหมด จะประกอบด้วยรูปแบบของการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2. มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปลี่ยนจากมุ่งเน้นให้อุปทาน (supply) เป็นศูนย์กลาง ในรูปแบบการจัดการศึกษาเชิงสถาบันที่เป็นทางการ ไปสู่การให้อุปสงค์ (demand) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

3. มีแรงจูงใจที่จะเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ต้องมุ่งเน้นที่จะพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ที่ตนเองเป็นผู้ชี้แนะ

4. มีวัตถุประสงค์ของนโยบายการศึกษาที่หลากหลายมุมมอง วงจรชีวิตที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการศึกษาที่หลากหลาย อาทิ การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาความรู้ วัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และการจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์เหล่านี้ อาจเปลี่ยนไปในแต่ละช่วงชีวิตของคน ๆ หนึ่ง

สุมาลี สังข์ศรี (2544, หน้า 204-207) เมื่อพิจารณาสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมของไทย สามารถเสนอยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศไทย ได้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจน หรือออกกฎหมายการศึกษาตลอดชีวิต ประเทศไทยควรกำหนดให้การศึกษาตลอดชีวิตเป็นแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาของประเทศ ดังนั้นจึงควร



กำหนดนโยบายหรือออกกฎหมาย ซึ่งครอบคลุมหลักการ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และแนวปฏิบัติในการศึกษาตลอดชีวิต

2. กำหนดองค์กรรับผิดชอบ ถึงแม้การศึกษาตลอดชีวิตจะเป็นงานที่ทุกฝ่ายต้องร่วมแรงร่วมใจ แต่ก็จำเป็นต้องมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบดูแลโดยตรง เพื่อทำหน้าที่ประสานและส่งเสริมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการศึกษาตลอดชีวิต ตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น ในแต่ละระดับอาจมีกรรมการที่ปรึกษา ใช้การกระจายอำนาจในการบริหารงาน

3. รมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษาตลอดชีวิต ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วประเทศ ทั้งฝ่ายผู้จัดการศึกษาและประชาชน ผู้รับบริการทางการศึกษา โดยเฉพาะประชาชนกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้จะมีการสร้างความรู้ความเข้าใจแล้ว ยังต้องมีการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ มีหน่วยให้ข้อมูล ให้คำแนะนำศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนสนใจใฝ่ศึกษาและตัดสินใจเลือกแนวทางศึกษาได้อย่างเหมาะสม

4. ทบทวนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้เอื้อต่อการศึกษาตลอดชีวิต จัดการศึกษาทุกประเภทให้หลากหลาย ยืดหยุ่นและเปิดกว้างแก่ประชาชนทั่วไป โดย

4.1 ปฏิรูปการจัดการศึกษาทั้งระบบ คือ ทั้งด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ให้เอื้อต่อหลักการการศึกษาตลอดชีวิต

4.2 จัดการศึกษาให้ผสมกลมกลืนกับวิถีชีวิตของประชาชน ให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย สะดวกเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีความสุขในการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน

4.3 การศึกษาในระบบควรมีความยืดหยุ่นในเรื่องกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และเปิดกว้างสำหรับประชาชนทั่วไปมากขึ้น

4.4 การศึกษานอกระบบซึ่งมีความยืดหยุ่นอยู่แล้ว ควรจัดให้หลากหลายสนองความต้องการนำไปปฏิบัติได้และทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

4.5 การศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งปัจจุบันได้รับการเอาใจใส่ไม่น้อย ทั้ง ๆ ที่เป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับชีวิตของบุคคลมากที่สุด ควรหามาตรการให้มีกิจกรรม วิธีการที่หลากหลายและกว้างขวางแพร่หลายสู่ประชาชนมากยิ่งขึ้น

5. จัดทำเกณฑ์และแนวปฏิบัติสำหรับการเชื่อมโยงและเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการศึกษาทุกรูปแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และให้มีการสะสมผลการเรียนเป็นหน่วยกิตได้ ควรมีการจัดทำเกณฑ์และแนวปฏิบัติสำหรับการเทียบโอนผลการเรียนทั้งในรูปแบบเดียวกันและต่างรูปแบบได้ โดยเฉพาะความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาตามอัธยาศัย ควรมีแนวในการเทียบเป็นหน่วยกิตได้ นอกจากนี้ควรหาแนวทางสำหรับการเรียนแบบสะสมผลการเรียนเป็นหน่วยกิตได้ตลอดชีวิต

6. พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบให้เกิดขึ้นในแต่ละชุมชน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ แหล่งที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีได้หลากหลาย เช่น ศาสนสถาน ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน สวนสาธารณะ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ ฯลฯ แหล่งการเรียนรู้ควรมีมาตรฐานและได้รับการยอมรับในการให้การศึกษาและความรู้

7. รณรงค์สร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนให้ทุกฝ่ายมีความรู้สึกร่วมกัน เป็นความรับผิดชอบของตน โดยอาจเริ่มจากภายในแต่ละชุมชน แต่ละท้องถิ่นให้ร่วมกันวางแผน ร่วมจัดทำทรัพยากร ร่วมจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้สนองความต้องการของคนในชุมชน อาจอาศัยบุคลากรของท้องถิ่น เป็นผู้ประสานงาน เช่น กรรมการหมู่บ้าน ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

8. จัดสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเอื้อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง สะดวก สามารถศึกษาได้ตลอดเวลาทุกสถานที่เมื่อต้องหรือมีความพร้อม เช่น สร้างศูนย์สื่อ พัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทั่วถึงในทุกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งมีการให้ความรู้และฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทั้งแก่ผู้จัดบริการการศึกษาและประชาชนผู้รับบริการ

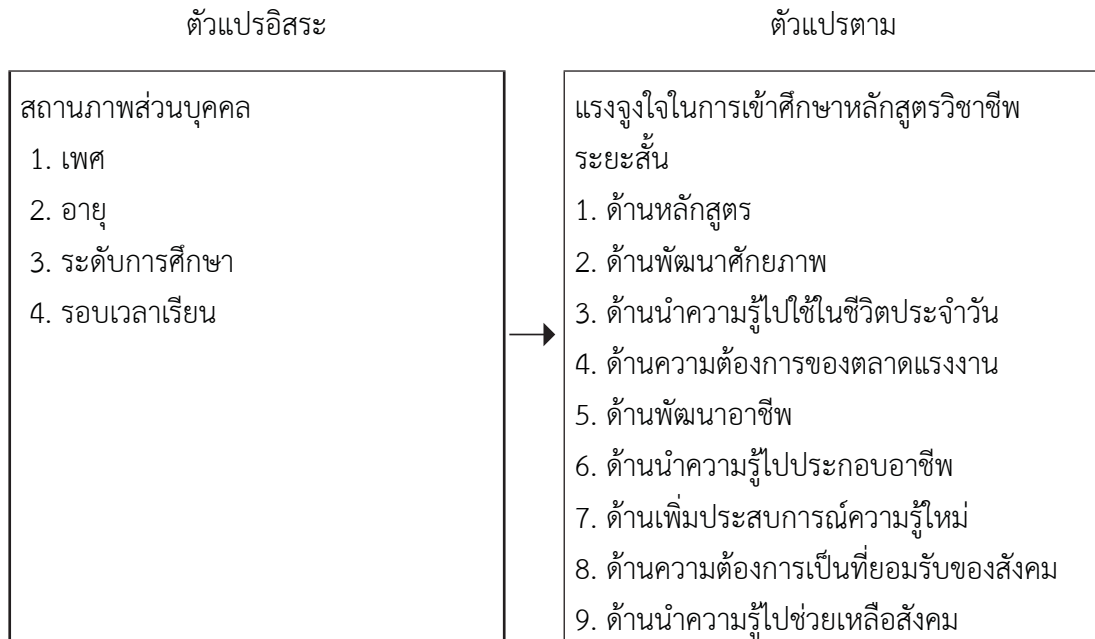
9. พัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการศึกษาตลอดชีวิต ให้รู้บทบาทและสามารถดำเนินบทบาทของตนในการจัดและส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างเต็มที่ บุคลากรนี้ครอบคลุมตั้งแต่ครู อาจารย์ นักการศึกษา บุคลากรของแหล่งการเรียนรู้ ในลักษณะต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนพ่อแม่ ผู้ปกครอง

10. หามาตรการในการจัดหา ระดมทุนและจัดสรรเงินทุน ในการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในส่วนของผู้จัดบริการการศึกษาและประชาชนผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา (สุมาลี สังข์ศรี, 2544, หน้า 204-207)

สรุปได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผสมผสานการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ที่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง หลากหลาย ตามความต้องการ ความสนใจ รวมถึงความพร้อมและโอกาส เพื่อให้บุคคลมีความรู้เท่าทันกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของนักศึกษาโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามและสร้างเป็นแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปแจกนักศึกษาโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร (บ่อนไก่) จำนวน 30 ชุด เพื่อทดลองใช้แบบสอบถาม และใช้จริงเมื่อนำแบบสอบถามไปแจกประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 ชุด ที่โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (คลองเตย) และโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์ อุปลัมภ์) ระหว่างวันที่ 1-31 กรกฎาคม 2559

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และอำนาจการ



จำแนกว่ามีความแปรปรวนใช้การทดสอบค่าที (t test) ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษา มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีรอบเวลาเรียนอยู่ในรอบค่ำ
2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจด้านหลักสูตรสูงที่สุด รองลงมาคือด้านนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคมมีแรงจูงใจต่ำที่สุด
3. นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยนักศึกษาชายมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาหญิง
4. นักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป
5. นักศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน
6. นักศึกษารอบเวลาเรียนต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยนักศึกษารอบค่ำมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษารอบเช้าและนักศึกษารอบบ่าย

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพศ จากการศึกษาพบว่านักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัย ของทัศนีย์ ชาดีไทย (2555) วิจัยเรื่องแรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ที่พบว่า เพศหญิงให้ความสำคัญกับเหตุผลส่วนตัว ส่วนเพศชายให้ความสำคัญกับด้านเพื่อทำหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้านศาสนาและด้านหนีจากสภาพจำเจ

2. อายุ พบว่า นักศึกษาที่มีอายุน้อยมีแรงจูงใจด้านอาชีพสูงกว่านักศึกษาที่มีอายุมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของจินตนา ไทธานี (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ของนักศึกษาศูนย์ฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี, 20-25 ปี และ 26-40 ปี มีแรงจูงใจด้านอาชีพในการเข้าเรียนฝึกออาชีพ แตกต่างจาก นักศึกษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี เนื่องจากนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี, 20-25 ปี บางคนยังไม่ได้ประกอบอาชีพ ต้องอาศัยผู้ปกครองหรือพ่อแม่เลี้ยงดู ส่วนนักศึกษาที่มีอายุ 26-40 ปี อาจเพิ่งทำงานได้ไม่นานนัก อีกทั้งยังอยู่ในวัยที่กำลังสร้างครอบครัว ดังนั้นนักศึกษาเหล่านี้จึงมีแรงจูงใจในการเข้าเรียนฝึกออาชีพมาก เพื่อจะได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพหรือพัฒนาอาชีพให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือหารายได้เสริม ส่วนนักศึกษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ส่วนใหญ่เกษียณอายุแล้ว แต่อาจต้องการเรียนเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ หรือเรียนเพื่อหาเพื่อนใหม่ หารายได้เสริม ดังนั้นจึงมีแรงจูงใจน้อยกว่า



3. ระดับการศึกษา พบว่า นักศึกษาระดับประถมมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษาระดับมัธยม สอดคล้องกับงานวิจัย ของจินตนา ไทธานี (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของนักศึกษาศูนย์ฝึกออาชีพรุงเทพมหานคร ที่พบว่านักศึกษาที่มีการศึกษาน้อย โดยเฉพาะนักศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในระดับล่าง มีรายได้น้อย จึงต้องการศึกษาหาความรู้ทางด้านอาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะทั้งทางด้านอาชีพและด้านความรู้ เพื่อที่จะหางานได้ง่ายขึ้น ประกอบอาชีพได้ดีขึ้น หรือเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเอง

4. รอบเวลาเรียน พบว่า นักศึกษารอบค้อมีแรงจูงใจสูงกว่านักศึกษารอบปายและนักศึกษารอบเช้า สอดคล้องกับ สาเหตุที่นักศึกษาผู้ใหญ่เข้ามาเรียน (Rogers อ้างถึงใน จินตนา ไทธานี, 2557, หน้า 21) พบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่มีความสนใจหลายด้านที่ต้องทำไปพร้อมกัน (competing interests) ส่วนมากแล้ว นักศึกษาผู้ใหญ่ไม่สามารถที่จะมาเรียนแบบเต็มเวลา (full-time course) แต่มักจะเป็นประเภทเรียนเวลาพิเศษ (part-time course)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีหลักสูตรระยะสั้นที่มีระยะเวลาเรียนน้อยกว่า 200 ชั่วโมง
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของหลักสูตร
3. ควรมีการฝึกงานกับสถานประกอบการระหว่างเรียน
5. ควรมีทุนการศึกษาเมื่อจบไปจะได้เปิดร้านได้
4. ควรเปิดสอนวันเสาร์ อาทิตย์

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ทองสุข (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน.: คัมภีร์ กศน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง.
- จินตนา ไทธานี. (2557). แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของนักศึกษาศูนย์ฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนีย์ ชาตินัย. (2555). รายงานการวิจัยแรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, วิทยาลัยครุศาสตร์.



- สุมาลี สังข์ศรี. (2544). รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร. (2552). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 12 ปี (พ.ศ. 2552-2563) กรุงเทพมหานครแห่งความน่าอยู่อย่างยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดาวฤกษ์คอมมูนิเคชั่นส์.
- เอกรินทร์ สุภรณ์พานิช. (2557). การศึกษาความต้องการทางอาชีพของผู้จบการศึกษาดนตรีในระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ดุริยางคศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.