

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**FACTORS AFFECTING THE DECISION TO PRACTICE  
PROFESSION WITH THE  
DEVELOPMENT OF SKILL DEVELOPMENT**

ปริยานุช ดีพรมกุล

**PREEYANUCH DEEPROMKUL**

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2556

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**FACTORS AFFECTING THE DECISION TO PRACTICE  
PROFESSION WITH THE  
DEVELOPMENT OF SKILL DEVELOPMENT**

ปริยานุช ดีพรมกุล

**PREEYANUCH DEEPROMKUL**

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2556

**FACTORS AFFECTING THE DECISION TO PRACTICE  
PROFESSION WITH THE  
DEVELOPMENT OF SKILL DEVELOPMENT**

**PREEYANUCH DEEPROMKUL**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL  
FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR EXECUTIVE  
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADAMIC YEAR 2013**

หัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
FACTORS AFFECTING THE DECISION TO PRACTICE  
PROFESSION WITH THE  
DEVELOPMENT OF SKILL DEVELOPMENT

นักศึกษา ปรียานุช ดีพรมกุล รหัสประจำตัว 55830145

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรณ แสงสุวรรณ)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้า  
อิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นักศึกษา	ปริญญช ดีพรมกุล รหัสประจำตัว 55830145
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2556

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุในการเลือกเข้ารับการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้เข้ารับการฝึก 3. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อการให้บริการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ว่ามีผลต่อมีอิทธิพลต่อการเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ จำนวน 145 คน ซึ่งกำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษา คือ

ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็น เพศชายมากกว่าเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 78.6 อายุระหว่าง 15-20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 42.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีรายได้ 4,000-7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47 มีสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน คิดเป็นร้อยละ 51

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อยู่ในระดับ มากที่สุด ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อยู่ในระดับ มาก หลักสูตรที่เลือกฝึกมากที่สุด คือ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เพราะรายได้ที่คาดหวังจากการเข้าฝึกอาชีพมีมากที่สุด ผู้เข้ารับการฝึกมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับมาก

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้แนวคิด ข้อคิดเห็น และตรวจสอบแก้ไขความบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจัดทำการศึกษาค้นคว้าจนกระทั่งแล้วเสร็จสมบูรณ์เป็นงานศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้อนุเคราะห์ให้ใช้ข้อมูล และขอขอบพระคุณ บุคลากรและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกท่าน ที่ได้อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและตอบแบบสอบถาม

อีกทั้งขอขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไททุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ อบรม สั่งสอน และเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่วิทยาการพญาไท และเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร รุ่นที่ 19 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจและดูแลซึ่งกันและกันตลอดระยะเวลาการศึกษา

และเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นพระของลูกๆ เป็นอย่างยิ่งที่คอยให้การสนับสนุนความช่วยเหลือในการศึกษาทุกๆ ด้าน ที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญจนกระทั่งการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ปริญานุช ดีพรมกุล

เมษายน 2557

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	V
สารบัญภาพ.....	VI
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
กรอบแนวความคิดในการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวความคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน.....	8
ทฤษฎีทุนมนุษย์.....	15
แนวคิดการฝึกอบรม.....	19
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	26
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	30
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การศึกษาและสร้างเครื่องมือ.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกฝึกอาชีพในแต่ละ หลักสูตร/สาขา ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการ ให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	48
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
5 สรุปผลการศึกษาการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	52
สรุปผลการศึกษา.....	52
การอภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	54
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	59
ประวัติผู้ศึกษา.....	67



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 40
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... 40
3	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา..... 41
4	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน..... 41
5	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครัวเรือน..... 42
6	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ..... 43
7	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ..... 44
8	ค่าความถี่ ค่าร้อยละของหลักสูตรที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกฝึก..... 46
9	ค่าความถี่ ค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกจำแนกตามสาเหตุที่เลือกฝึกอาชีพ..... 47
10	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน..... 48

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
2 องค์กรประกอบทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน.....	14

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์หรือบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดต่อทุก ๆ องค์กร ทุก ๆ สังคมท้องถิ่น และในระดับภาค คือมนุษย์มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ในการบริหารสินทรัพย์หรือทรัพยากรที่มีอยู่ให้กลายเป็นผลผลิต ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของสินค้า หรือบริการ ดังนั้นในระดับของการบริหารจัดการของทุก ๆ องค์กร หากสามารถสรรหา ดำเนินการ พัฒนา และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติสอดคล้องเหมาะสมกับงาน ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับทุกองค์กรได้ ในที่นี้รวมถึงการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและการกลับมาใช้สินค้าและบริการขององค์กรนั้น ๆ ขณะเดียวกันในระดับสังคมส่วนรวม ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างความมั่นคงให้กับสังคมโดยรวมต่อไป

ปัจจุบันลักษณะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมมาสู่การผลิตอุตสาหกรรม และการบริการ ส่วนการเกษตรที่มีอยู่ก็มีการพัฒนาให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจดังกล่าว ทำให้มีความต้องการกำลังคนในบางระดับสูงมากขึ้น โดยเฉพาะในระดับที่มีการศึกษาสูงกว่าขั้นพื้นฐาน ตลอดจนกำลังคนที่มีฝีมือ ช่างเทคนิค และกำลังคนในระดับสูงทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการ ตลาด และการจัดการที่ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ขณะที่การผลิตกำลังคนประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เป็นผลให้ตลาดแรงงานของผู้มีการศึกษาดังแต่ระดับกลางขึ้นไปเริ่มตึงตัว และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนแรงงานที่จำเป็นในอนาคต (ชาติเฉลิม สุรัชชานู, 2544, หน้า 4)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชนทั่วไปที่มีความต้องการที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานของตน ดำเนินการฝึกอบรม ให้ความรู้ และทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง และความต้องการของตลาดแรงงานแก่ผู้สนใจ เข้ารับการฝึก ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครในการดำเนินงานจะเห็นได้ว่าทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความตั้งใจที่จะฝึกอบรมและให้บริการหลักสูตรการฝึกอาชีพในด้านช่างอุตสาหกรรม และอาชีพต่าง ๆ ให้กับผู้ที่สนใจเข้ามารับการฝึกอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานที่มีทักษะอยู่แล้ว หรือผู้ที่ไม่มีทักษะให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการประกอบ

อาชีพ หรือสามารถดำเนินกิจการส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการว่างงานของแรงงานใน กรุงเทพมหานคร หรือเพื่อให้ผู้ที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับสามารถนำวุฒิบัตรจากการเข้าฝึกอาชีพไปใช้ในการสมัครงานยังสถานประกอบกิจการในกรุงเทพมหานครและสถานที่ต่าง ๆ ได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

แต่จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ว่าจะได้มีการประสานงานร่วมมือกันทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการส่งเสริมประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องสู่กลุ่มเป้าหมายมาโดยตลอด อาทิ การร่วมประชาสัมพันธ์ผ่านรายการวิทยุกระจายเสียง การติดป้ายประกาศ และลงประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ หนังสือพิมพ์ การจัดสวัสดิการที่เพียงพอให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาทิ การเข้าฝึกโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย การแจกเสื้อผ้า ชุดฝึกอบรมให้ฟรี การจัดสถานที่ที่พัก และการให้เงินสนับสนุนสำหรับผู้เข้ารับการฝึกที่มีทุนทรัพย์จำกัด วันละ 50 บาทต่อคน เป็นต้น แต่เท่าที่ผ่านมาจะพบว่า กลุ่มเป้าหมายไม่ได้ให้ความสนใจต่อการเข้าฝึกอาชีพเท่าที่ควรจะเป็นไปตามเป้าหมายกำลังการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเพราะในการฝึกอาชีพที่ผ่านมา ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เปิดโครงการฝึกอบรมระยะสั้น ตั้งแต่ 1 มิถุนายน – 28 ธันวาคม 2556 ปรากฏว่า มีผู้เข้ารับการฝึกเพียงแค่ 250คน จากจำนวนที่สามารถรับได้หลักสูตรละ 80-100คน ซึ่งหากรวมจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมใน 4 หลักสูตรจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ควรจะเป็นไปตามเป้าหมายและศักยภาพในการให้บริการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ควรมีผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด 400คน

นอกจากนี้แม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะได้ดำเนินการแนะแนว และให้ความรู้ด้านความต้องการทักษะแรงงานของตลาดแรงงานในปัจจุบัน มีการดำเนินการทดสอบความสนใจในอาชีพ และการทดสอบความถนัดทางอาชีพ รวมถึงการแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบว่าสามารถเปลี่ยนสาขาการฝึกอาชีพได้ตามความต้องการและความเหมาะสมก่อนการเข้าฝึกจริง แต่เท่าที่ผ่านมาในการสมัครเข้าฝึกอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่จะสมัครเข้าฝึกอาชีพในสาขาที่นิยมในกลุ่มวัยรุ่น และสาขาที่อยู่ในกระแสนิยมมากกว่า อาทิเช่น สาขาช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ สาขาช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ เป็นต้น โดยผู้เข้ารับการฝึกไม่ได้คำนึงถึงความจำเป็นในการนำไปใช้สำหรับประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่ชีวิตเท่าที่ควร ในขณะที่ตลาดแรงงานกลับมีความต้องการการจ้างในสาขาอื่นๆ อาทิ สาขาช่างเชื่อมไฟฟ้า ซึ่งตลาดมีความต้องการในอัตราสูงมาก ทำให้เกิดปัญหาว่าภายหลังจากการจบหลักสูตรการฝึกอาชีพแล้ว ผู้เคยเข้ารับการฝึกบางส่วนยังไม่มีงานทำและเมื่อไปสมัครงานทางบริษัทและองค์กรเอกชนหลายแห่งไม่รับเข้าทำงาน ด้วยเพราะผ่านการฝึกอาชีพไม่ตรงกับทักษะที่ตลาดต้องการ

ดังนั้น จากปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของผู้เข้ารับการฝึก และการศึกษาถึงสาเหตุที่ผู้เข้ารับการฝึกให้

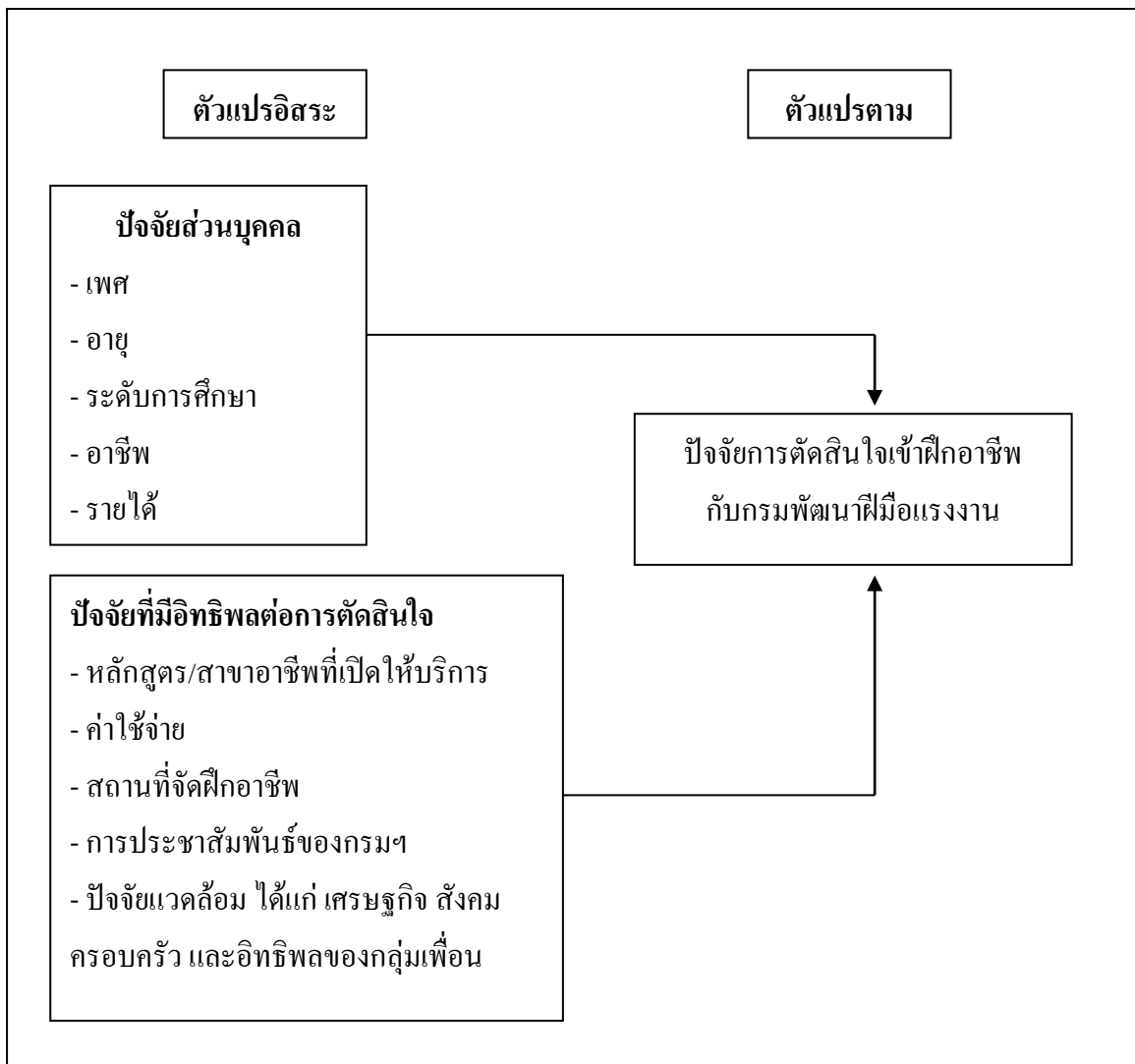
ความสนใจเลือกฝึกอาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เปิดหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งผลการศึกษาที่ได้รับครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงเหตุผลที่มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอาชีพต่ำกว่าเป้าหมายที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานวางไว้ รวมถึงการรับทราบถึงเหตุผลที่ผู้เข้ารับการฝึกตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง นอกจากนี้ผู้ศึกษายังเลือกที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกที่มีต่อระบบการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ผลของการศึกษาที่ได้รับทั้งหมดจะสามารถนำไปใช้ปรับปรุง แก้ไข และวางแผนการดำเนินการ จัดหลักสูตรสำหรับฝึกอาชีพของกรมฯ การพัฒนาการบริหารที่ตรงกับพื้นฐานความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกและการสร้างความเข้าใจที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกในเรื่องความต้องการฝีมือแรงงานของตลาด รวมถึงผลการศึกษานี้ ยังอาจช่วยลดปัญหาการว่างงานของประชาชนทางอ้อม จากผลการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ขณะที่ตลาดก็ได้รับแรงงานที่มีทักษะฝีมือตรงตามความต้องการในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์กร และส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศไทยโดยส่วนรวมในท้ายที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุในการเลือกเข้ารับการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้เข้ารับการฝึก
3. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อการให้บริการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ผู้ศึกษาได้ทำการแบ่งกลุ่มตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ จำกัดขอบเขตกลุ่มเป้าหมายเฉพาะประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้เข้ารับการฝึก

1.1 ปัจจัยภายใน ที่มีอิทธิพลส่วนบุคคล ได้แก่ ความสนใจในอาชีพ พื้นฐานความรู้และความถนัดในสาขาที่เลือกฝึก ความรู้เรื่องความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการพัฒนา

ความรู้และทักษะในงาน ความต้องการวุฒิบัตรจากการฝึกอาชีพ ความต้องการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ความต้องการสร้างอาชีพและรายได้

1.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความหลากหลายของสาขาอาชีพที่กรมเปิดฝึกอาชีพ การเข้าฝึกอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพ สถานที่จัดให้มีการฝึกอาชีพ การประชาสัมพันธ์ของกรมฯ รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อิทธิพลของกลุ่มเพื่อนและสังคมรอบข้าง อิทธิพลของครอบครัวและปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

2. การศึกษาถึงสาเหตุในการเลือกฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้เข้ารับการฝึก โดยประเด็นที่จะศึกษา จะศึกษาถึงสาเหตุที่เป็นเหตุผลสำคัญในด้านต่าง ๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกตัดสินใจเลือกฝึกอาชีพในแต่ละสาขา ภายหลังจากที่ได้สมัครเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย ณ ที่นี้สาเหตุที่ได้ทำการศึกษา ได้แก่ ความสนใจเฉพาะในสาขาอาชีพที่เลือกฝึก ความถนัดในสาขาอาชีพที่เลือกฝึก พื้นฐานอาชีพของครอบครัว ความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในสาขาอาชีพที่เลือกฝึก รายได้ที่คาดหวังหากเลือกเรียนในสาขาอาชีพนั้น รวมถึงค่านิยมและอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนที่เป็นสาเหตุให้เลือกฝึกอาชีพในสาขานั้น ๆ ทั้งนี้การศึกษาก็เพื่อรับทราบและการสร้างความเข้าใจในเหตุผลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกในการเลือกฝึกอาชีพ ซึ่งผลของการศึกษาที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของกรมฯ โดยเฉพาะการให้ความรู้และการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมในการรับทราบความต้องการทักษะแรงงานที่ตลาดต้องการแก่ผู้เข้ารับการฝึก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับพื้นฐานความต้องการของผู้เรียน

3. การศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อการให้บริการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ที่นี้ จะเป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกที่มีต่อการให้บริการของกรมฯ ในด้าน การให้บริการฝึกอาชีพด้วยหลักสูตรที่หลากหลาย ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการของกรมฯ ความพึงพอใจในการสร้างความปลอดภัยในการฝึกอาชีพของกรมฯ ความเหมาะสมของสถานที่ เครื่องมือการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับฝึกอาชีพ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของครูผู้ฝึก รวมถึงความพึงพอใจในการให้บริการของครูผู้ฝึกและเจ้าหน้าที่ การแนะนำ การให้คำปรึกษาระหว่างการฝึกอาชีพ และความพึงพอใจในการส่งเสริมการเข้าสู่อาชีพของกรมฯ ภายหลังจากจบหลักสูตร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึก ในการตัดสินใจเลือกเข้ารับการฝึกอาชีพ และสาเหตุที่ผู้เข้ารับการฝึกตัดสินใจเข้าฝึกอบรมในแต่ละสาขาของหลักสูตร ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดเตรียมหลักสูตรไว้แก่ผู้เข้ารับการฝึก รวมถึงการรับทราบถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกที่มีต่อระบบการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. ผลของการศึกษาสามารถเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงช่วยในการปรับปรุงการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรสำหรับฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับทักษะพื้นฐานและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึก การวางแผนการดำเนินงานในการให้บริการ การให้คำปรึกษา การประชาสัมพันธ์การเข้ารับการฝึกอาชีพ การปรับทัศนคติที่เหมาะสมให้กับผู้สมัครเข้ารับการฝึกในการเลือกฝึกอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาด อีกทั้งผลของการศึกษาในครั้งนี้ ยังอาจช่วยจัดหรือลดปัญหาการว่างงานของประชาชนในกรุงเทพมหานครในปัจจุบันลงได้ เนื่องจากผู้ที่ผ่านการเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแรงงานที่มีทักษะ ด้านช่างฝีมือเพิ่มขึ้นและเป็นผู้ผ่านการฝึกอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดอย่างแท้จริง

3. การศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอาชีพ และความต้องการฝึกอาชีพของแรงงานในองค์กร หรือสถาบันอื่นๆ รวมทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในการดำเนินการปรับปรุงการทำงานในหน่วยราชการอื่นๆ ต่อไป



## นิยามศัพท์

**การฝึกอาชีพ** หมายถึง กระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้ ทักษะความชำนาญในการประกอบอาชีพ การสร้างทัศนคติที่ดีในอาชีพ และงานสาขาช่างอุตสาหกรรมแก่บุคคลทั่วไป และผู้ที่สนใจเข้าฝึกอาชีพเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน

**หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน** หมายถึง หลักสูตรสำหรับเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้ารับการฝึกก่อนการเข้าทำงาน ซึ่งได้แก่ การฝึกอาชีพขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ยังไม่มีงานทำหรือว่างงานอยู่ และขาดทักษะในงานสาขาช่างอุตสาหกรรมให้สามารถประกอบอาชีพได้

**สาขาช่างอุตสาหกรรม** หมายถึง สาขาการฝึกอาชีพที่สามารถตอบสนองการทำงานและความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

**ตลาดแรงงาน** หมายถึง ความต้องการด้านแรงงานและกำลังแรงงานที่มีอยู่ในภาคการทำงานต่างๆ ในประเทศไทย

**กลุ่มเป้าหมาย** หมายถึง บุคคลทั่วไปที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งหมายจะให้บริการตอบสนอง

**ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ** หมายถึง องค์ประกอบทั้งภายในตัวบุคคลและภายนอกที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อบุคคลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพโดยตรง ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตและครอบครัวของบุคคลนั้น

**ปัจจัยภายนอก** หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อบุคคลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ โดยเกิดจากการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคลนั้น

**ผู้รับการฝึก** หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ หลักสูตร และสาขาช่างต่างๆ ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ผู้สำเร็จการฝึก** หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอาชีพ หลักสูตร และสาขาช่างต่างๆ ที่ดำเนินการฝึกภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิดและทฤษฎีมาประกอบเป็นแนวทางการศึกษาดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน
2. ทฤษฎีทุนมนุษย์
3. แนวคิดการฝึกอบรม
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวความคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน

##### ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน

เศรษฐศาสตร์แรงงานเป็นแขนงหนึ่งของวิชาเศรษฐศาสตร์ที่ศึกษาถึงเรื่องของมนุษย์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือแรงงานเพื่อใช้ในทางต่างๆในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์แต่เนื่องจากมีปัญหาทางด้านแรงงานเกิดขึ้นเช่นค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานสภาพการทำงาน การว่างงานและการขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเป็นต้นดังนั้นเศรษฐศาสตร์แรงงานจึงต้องศึกษาถึงเรื่องอัตราค่าจ้างว่าจะอะไรเป็นตัวกำหนดค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างมีผลกระทบต่อสวัสดิการทางเศรษฐกิจอย่างไรด้วยในด้านชั่วโมงทำงานนั้นมีปัญหาอยู่ว่าชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมเป็นอย่างไรสภาพการทำงานควรมีการปรับปรุงอย่างไรส่วนในด้านการว่างงานก็ยังมีปัญหาว่าจะอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการว่างงานและจะแก้ไขอย่างไรซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับตลาดแรงงานในด้านข้อขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างมีวิธีการอย่างไรที่จะแก้ไขข้อขัดแย้งนั้นรัฐบาลมีบทบาทอย่างไร สภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างมีบทบาทอย่างไร

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการว่าจ้างแรงงานเป็นหัวใจของเศรษฐศาสตร์แรงงานเพราะเป็นการแสดงออกถึงการให้แรงงานและชี้ถึงระดับรายได้ของแรงงานที่แสดงถึงอำนาจซื้อและมาตรฐานการครองชีพของคนตลอดจนชี้ให้เห็นถึงขนาดและอำนาจการผลิตด้วย

นอกจากนี้วิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานยังเกี่ยวพันไปถึงแรงงานสัมพันธ์ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างด้วยกันซึ่งรวมตัวเป็นสภาพแรงงานเพื่อต่อรองค่าจ้างเป็นสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างด้วยกันก็จะรวมตัวกันเป็นสมาคมนายจ้าง จุดประสงค์เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนและจากความสัมพันธ์อันนี้เป็นความสัมพันธ์ระดับชาติ

ซึ่งรัฐบาลต้องเข้ามายุ่งเกี่ยวจะนั้นองค์ประกอบของเศรษฐศาสตร์แรงงานจึงต้องพาดพิงถึงบุคคล 3 ฝ่ายด้วยกันคือลูกจ้างนายจ้างและรัฐบาล

### องค์ประกอบของเศรษฐศาสตร์แรงงาน

1. ลูกจ้างหรือคนงานซึ่งรวมกันเป็นสหภาพแรงงานมีพลังที่จะบังคับนายจ้างได้พอสมควรทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง
2. นายจ้างหรือฝ่ายจัดการซึ่งเป็นผู้บริหารงานของบริษัทรวมทั้งฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับคนงานแต่อยู่คนละฝ่ายกับคนงานฝ่ายนี้จะคอยดำเนินเรื่องเกี่ยวกับคนงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีสวัสดิการเหมาะสมพยายามไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งหรือถ้าเกิดก็หาทางระงับข้อขัดแย้งนั้นเสีย
3. รัฐบาลเป็นฝ่ายคนกลางคอยให้ความยุติธรรมของทั้ง 2 ฝ่ายรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมออกกฎหมายระเบียบข้อบังคับและคอยตรวจตราให้เป็นไปตามกฎหมายในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานรัฐบาลจะต้องเป็นคนกลางคอยเข้าไปไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น

### ความหมายของกำลังแรงงาน

1. **แรงงาน (labor)** หมายถึงพลังมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยกำลังกายกำลังความคิดฝีมือและความรู้ความสามารถโดยทั่วไปคำว่า “แรงงาน” หมายถึงผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดแต่ในบางกรณีอาจหมายถึงเฉพาะผู้ทำงานด้วยกำลังกายเท่านั้นแรงงานโดยทั่วไปอาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ แรงงานฝีมือแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไม่มีฝีมือ

1.1 แรงงานฝีมือ (skilled labor) หมายถึงผู้มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติทั้งนี้ความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

1.2 แรงงานกึ่งฝีมือ (semi-skilled labor) หมายถึงผู้มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติหรือมีความชำนาญเพียงบางส่วนของงานอาชีพเป็นผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือและแรงงานไม่มีฝีมือ

1.3 แรงงานไม่มีฝีมือ (unskilled labor) หมายถึงผู้ทำงานโดยใช้กำลังกายโดยไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญเพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้

2. **กำลังคน (manpower)** ประกอบด้วยประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานและที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานได้แก่ประชากรวัยทำงานทั้งที่มีงานทำและที่ว่างงาน ส่วนประชากรที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานได้แก่ผู้ไม่มีงานทำผู้ที่ไม่ประสงค์จะทำงานและผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

3. **กำลังแรงงาน (labor force)** ประกอบด้วยประชากรวัยทำงานที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้ซึ่งประเทศต่างๆกำหนดอายุประชากรวัยทำงานของตนตามสภาพทางเศรษฐกิจ

และสังคมโดยคำนึงถึงอายุที่ควรพ้นวัยการศึกษาภาคบังคับแล้วประเทศส่วนใหญ่มักกำหนดอายุวัยทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปแต่บางประเทศอาจกำหนดอายุสูงหรือต่ำกว่านี้ก็ได้แต่ไม่รวมประชากรที่อยู่ในวัยทำงานแต่ไม่มีงานทำและไม่ประสงค์จะทำงานและไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

#### 4. งาน (work) หมายถึง

4.1 งานที่ทำแล้วได้รับค่าจ้างเงินเดือนหรือสิ่งตอบแทนโดยไม่คำนึงถึงว่าจะได้รับในรูปแบบเงินสดหรือสิ่งของ

4.2 งานที่ทำโดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือผลกำไรในธุรกิจของหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือนที่มีความสัมพันธ์เป็นเครือญาติหรือโดยการสมรสหรือโดยการอุปถัมภ์เลี้ยงดูในฐานะบุตรธิดา

5. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (persons in the labor force) ตามคำจำกัดความของสำนักงานสถิติแห่งชาติในการสำรวจแรงงานตั้งแต่พ.ศ. 2520 ประกอบด้วยผู้มีงานทำเต็มที่และผู้มีงานทำไม่เต็มที่ซึ่งหมายถึงบุคคลทุกคนที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไป

5.1 ผู้มีงานทำเต็มที่ (adequately employed persons) ได้แก่บุคคลทุกคนที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไป

5.1.1 ในสัปดาห์แห่งการสำรวจทำงานโดยได้รับค่าจ้างเงินเดือนผลกำไรส่วนแบ่งหรือค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำ

5.1.2 ในสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานแต่ยังคงมีตำแหน่งหน้าที่การงานหรือธุรกิจของตนเองได้หยุดงานชั่วคราวเนื่องจากเจ็บป่วยหยุดพักผ่อนหรือหยุดพักงานด้วยเหตุผลอื่นๆ และจะได้รับเงินค่าจ้างในระหว่างที่หยุดงานหรือไม่ก็ตามรวมทั้งผู้ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานและไม่ได้หางานทำเพราะรอการบรรจุเข้าทำงานหรือรอจนกว่าจะกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิมในกำหนดเวลา 30 วันนับจากวันสัมภาษณ์

5.1.3 บุคคลซึ่งทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือนที่มีความสัมพันธ์กันทางญาติหรือโดยการสมรสหรือเป็นบุตรบุญธรรมและในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีชั่วโมงทำงานตั้งแต่ 20 ชั่วโมงขึ้นไปหรือมีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า 20 ชั่วโมงและต้องการทำงานเพิ่มขึ้น

5.2 ผู้มีงานทำไม่เต็มที่ (inadequately employed persons) ประกอบด้วยผู้ทำงานที่มีชั่วโมงทำงานต่ำกว่ากำหนดและต้องการทำงานเพิ่มขึ้นผู้ทำงานที่มีรายได้ต่ำกว่ากำหนดและผู้ทำงานที่ทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษาและผู้ที่ไม่มีการทำงาน

5.2.1 ผู้ทำงานไม่เต็มที่ในด้านชั่วโมงทำงานผู้ทำงานไม่เต็มที่ด้านชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ได้แก่

5.2.1.1 ผู้ทำงานให้แก่สมาชิกในครัวเรือนหรือในฐานะช่วยธุรกิจโดยไม่ได้รับค่าจ้างในสัปดาห์แห่งการสำรวจ 1-19 ชั่วโมงและต้องการทำงานเพิ่มขึ้น (งานชนิดเดียวกัน)

5.2.1.2 ผู้ทำงานที่ทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจต่ำกว่า 35 ชั่วโมงและต้องการทำงานเพิ่มขึ้น

5.2.2 ผู้ทำงานไม่เต็มทีในด้านรายได้ผู้ใช้แรงงานไม่เต็มทีในด้านรายได้หมายถึง

5.2.2.1 บุคคลซึ่งอาศัยในเขตนครหลวง (กรุงเทพมหานครสมุทรปราการสมุทรสาครนครปฐมปทุมธานีนนทบุรีมีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจต่ำกว่าเดือนละ 1,620 บาท

5.2.2.2 บุคคลซึ่งอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลของจังหวัดในภาคกลางยกเว้นเขตนครหลวงและในเขตเทศบาลของจังหวัดในภาคใต้มีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจต่ำกว่าเดือนละ 1,410 บาท

5.2.2.3 บุคคลซึ่งอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลของจังหวัดในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจต่ำกว่าเดือนละ 1,320 บาท อัตรารายได้ที่ถือเป็นเกณฑ์ในการนี้เปลี่ยนแปลงไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นคราวๆไป

5.2.2.4 บุคคลซึ่งอาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลของทุกภาคยกเว้นเขตนครหลวงและมีรายได้จากการทำงานในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจต่ำกว่าเดือนละ 250 บาทซึ่งอัตรานี้ให้ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2520 จนถึงปัจจุบัน

5.2.3 ผู้ทำงานไม่เต็มทีด้านอาชีพที่ทำไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่สำเร็จได้แก่ผู้ทำงานซึ่งอาชีพที่ทำอยู่ไม่ตรงกับวิชาที่ได้ศึกษามา

5.2.4 ผู้ไม่มีงานทำ (unemployed persons) ได้แก่บุคคลที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไปซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานใดๆทั้งสิ้นแต่มีความประสงค์จะทำงานและสามารถทำงานได้ซึ่งหมายถึงบุคคลต่อไปนี้

5.2.4.1 ผู้ซึ่งในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานใดๆทั้งสิ้นแต่ออกหางานทำโดยไปติดต่อสถานธุรกิจต่างๆหรือได้ส่งใบสมัครขอทำงานทางไปรษณีย์

5.2.4.2 ผู้ซึ่งไม่ได้ทำงานใดๆทั้งสิ้นในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจและไม่ได้หางานทำเนื่องจากเจ็บป่วยถ้าหากไม่เจ็บป่วยจะหางานทำ

5.2.4.3 ผู้ซึ่งไม่ได้ทำงานใดๆทั้งสิ้นในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจและไม่ได้หางานทำเนื่องจากคิดว่าหางานทำไม่ได้

6. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (persons not in the labor force หรือทั่วๆไปเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า non-labor force) ได้แก่ผู้ซึ่งไม่รวมอยู่ในประเภททำงานเต็มที่และทำงานไม่เต็มทีในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจซึ่งประกอบด้วย

6.1 บุคคลซึ่งในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุต่ำกว่า 11 ปี

6.2 บุคคลซึ่งในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุ 11 ปีขึ้นไปและเป็น

6.2.1 แม่บ้านหรือผู้ทำงานบ้าน

6.2.2 นักเรียน

6.2.3 ผู้รอดจากการเกษตรซึ่งหมายถึงผู้ที่ปกติทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือนแต่ในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานเนื่องจากยังไม่ถึงฤดูกาลเกษตร

6.2.4 ผู้ไม่สามารถทำงานได้เพราะชรา

6.2.5 ผู้ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากพิการทางร่างกายหรือจิตใจหรือเนื่องจากเจ็บป่วยเรื้อรัง

6.2.6 ผู้ไม่สมัครใจทำงาน

6.2.7 ผู้ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างผลกำไรส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนอย่างอื่นอันได้แก่

6.2.7.1 สมาชิกคนอื่นๆของครัวเรือนที่ไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือนซึ่งมีความสัมพันธ์ทางญาติหรือรับมาเป็นบุตรบุญธรรม

6.2.7.2 สมาชิกคนอื่นๆของครัวเรือนซึ่งทำงานในฐานะลูกจ้างของคนอื่น

6.2.7.3 ผู้ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางญาติหรือสัมพันธ์โดยการสมรสหรือรับมาเป็นบุตรบุญธรรมแต่ไม่เป็นสมาชิกของครัวเรือนเดียวกัน

6.2.8 ผู้ซึ่งทำงานให้แก่องค์กรหรือสถาบันการกุศลต่างๆโดยไม่ได้รับค่าจ้างผลกำไรส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนอย่างใด

6.2.9 ผู้ทำงานให้กับครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งมีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า 20 ชั่วโมงในสัปดาห์แห่งการสำรวจและไม่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น

7. สถานภาพในการทำงาน (works status) แบ่งออกเป็น 5 ประเภทคือนายจ้างลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างเอกชนผู้ทำงานส่วนตัวและผู้ทำงานให้แก่ธุรกิจของครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

7.1 นายจ้างหมายถึงผู้ประกอบการที่ตนเองเป็นเจ้าของเพื่อหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่งและได้มีการจ้างบุคคลตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปมาช่วยทำงานในฐานะลูกจ้าง

7.2 ลูกจ้างรัฐบาลหมายถึงผู้ซึ่งทำงานในหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจโดยได้รับค่าจ้างลูกจ้างรัฐบาลได้แก่ข้าราชการพลเรือนข้าราชการตำรวจพนักงานเทศบาลลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

7.3 ลูกจ้างเอกชนหมายถึงผู้ซึ่งทำงานโดยได้รับค่าจ้างในสถานธุรกิจซึ่งไม่ใช่หน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจและมีนายจ้างเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ

7.4 ผู้ทำงานส่วนตัวหมายถึงผู้ประกอบการธุรกิจของตนเองหรือได้ดำเนินการร่วมกับผู้อื่นในรูปของห้างหุ้นส่วนโดยหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่งและไม่จ้างบุคคลอื่นมาทำงานเป็นฐานะลูกจ้าง

7.5 ผู้ทำงานให้แก่ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างหมายถึงผู้ซึ่งทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตรหรือในธุรกิจของหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเป็นเครือญาติหรือโดยการสมรสหรือการอุปถัมภ์เลี้ยงดูในฐานะบุตรบุญธรรม

**8. อัตราการเข้ามาทำงานในแรงงาน (labor force participation rate)** หมายถึงสัดส่วนของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานกับประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

#### ความสำคัญของกำลังแรงงาน

เนื่องจากแรงงานมีความสำคัญต่อประเทศหลายด้านในที่นี่จะได้แยกพิจารณาความสำคัญออกเป็น 3 ด้านที่สำคัญคือทางด้านเศรษฐกิจการเมืองและสังคม

**1. ทางด้านเศรษฐกิจ** แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของสังคมดังนั้นในการตัดสินใจใดๆเกี่ยวกับแรงงานจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบเพราะถ้าใช้แรงงานไปในทางที่ไม่เหมาะสมหรือไม่มีการพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพดีเท่าที่ควรแล้วจะมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศในทางตรงข้ามถ้าแรงงานได้รับการจัดสรรอย่างถูกต้องและมีการพัฒนาแรงงานอย่างดีแล้วแรงงานก็จะกลายมาเป็นแรงงานฝีมือที่ทำให้ผลผลิตของประเทศเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วแรงงานนอกจากจะเป็นผู้ผลิตแล้วแรงงานยังเป็นผู้บริโภคสินค้าและบริการอีกด้วย

**2. ทางด้านการเมือง** จากการที่แรงงานรวมกลุ่มกันเป็นสหภาพแรงงานทำให้แรงงานอาจรวมตัวกันจนมีพลังบีบบังคับรัฐบาลและรัฐสภาให้ออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์แก่คนงานได้เช่นกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำกฎหมายคุ้มครองแรงงานกฎหมายกำหนดชั่วโมงทำงานและสวัสดิการต่างๆ เป็นต้นนอกจากนี้ยังอาจสร้างอิทธิพลทางการเมืองโดยการสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้งที่เป็นมิตรกับคนงานให้เป็นสมาชิกรัฐสภาโดยการรณรงค์หาเสียงให้สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นนโยบายทั่วไปของสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกาส่วนในประเทศอังกฤษได้มีการจัดตั้งเป็นพรรคแรงงาน (Lobor party) เพื่อให้คนงานได้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนและได้จัดตั้งรัฐบาลเพื่อจะได้หาผลประโยชน์ให้แก่แรงงานเต็มที่

**3. ทางด้านสังคม** การที่คนเราอยู่รวมกันเป็นสังคมมักจะทำให้เกิดกิจกรรมทางสังคมเช่นโรงเรียนสนามเด็กเล่นที่พักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ ในการที่อยู่รวมกันนี้ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นดังนั้นคนงานจะเป็นแรงผลักดันให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาสังคมเช่นปัญหาการขาดแคลนที่อยู่อาศัยปัญหาโรคภัยไข้เจ็บมีโรงพยาบาลไม่เพียงพอ เป็นต้น

จากความสำคัญของแรงงานดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเห็นว่าถ้าใช้แรงงานไปในทางที่ถูกที่ควรไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองก็จะมีผลทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าดังนั้นรัฐบาลจึงควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวเพื่อให้การใช้แรงงานมีระเบียบวินัยและไม่ให้ใช้พลังแรงงานไปในด้าน

การทำลายโดยในประเทศสหรัฐอเมริกาและในหลายประเทศมีกระทรวงแรงงานเป็นผู้ควบคุมพลังแรงงานสำหรับประเทศไทยมีกรมแรงงานเป็นผู้ควบคุม

### อัตราเข้ามาในกำลังแรงงาน

อัตราเข้ามาในกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate) คือการพิจารณาความน่าจะเป็นของผู้ที่เข้ามาในกำลังแรงงาน ดังนั้นการหาอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานก็คืออัตราส่วนระหว่างจำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงานกับจำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงาน} = \frac{\text{ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน}}{\text{ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป}} \times 100$$

ถ้าต้องการหาอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานตามหมวดอายุก็จะหาได้จากความน่าจะเป็นของผู้เข้ามาในกำลังแรงงานของคนในแต่ละหมวดอายุซึ่งหมายถึงว่าคนในแต่ละหมวดอายุมีอยู่ที่เปอร์เซ็นต์ที่สามารถเสนอขายแรงงานในตลาดแรงงานได้เช่นถ้าต้องการหาอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานของคนที่อยู่ในช่วงอายุ 25-29 ปีจะหาได้จาก

$$\text{อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงาน} = \frac{\text{ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี}}{\text{ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปีทั้งหมด}} \times 100$$

### ประโยชน์จากการศึกษาวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน

1. เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในด้านต่างๆเพื่อให้แรงงานสามารถจัดสรรแรงงานเข้าไปทำงานได้
2. ศึกษาถึงโครงสร้างความต้องการแรงงานแต่ละส่วนของภาคเศรษฐกิจในประเทศไทยรวมทั้งอัตราการเข้ามาทำงานของกำลังแรงงานเพื่อให้มีงานทำมากขึ้น
3. ทราบตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานกลไกของแรงงาน
4. ทำให้ทราบอัตราค่าจ้างแรงงานภาวะการว่างงานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะได้แก้ไขได้
5. ทราบกฎหมายแรงงานกรณีเกิดการพิพาทแรงงานการเจรจาต่อรองแรงงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเพื่อให้เกิดผลดีทั้งสองฝ่าย



## 2. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory)

โดยทั่วไปในระบบเศรษฐกิจการเพิ่มผลผลิตสามารถทำได้โดยเพิ่มปริมาณแรงงานหรือปริมาณทุนในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตแต่ในขณะเดียวกันเราก็อาจเพิ่มผลผลิตโดยไม่ปริมาณของปัจจัยการผลิตแต่เพิ่มคุณภาพของปัจจัยนั้นๆแทนได้

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความแตกต่างของคุณภาพแรงงานนั้นได้มีการกล่าวถึงมานานแล้วในวิชาเศรษฐศาสตร์ในหนังสือ The Wealth of Nation ของ Adam Smith ซึ่งเขียนขึ้นในปีค.ศ. 1776 ก็ได้ชี้ว่าในแต่ละสังคมจะมีสมาชิกของสังคมนั้นจำนวนหนึ่งซึ่งพยายามศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้าศึกษาเล่าเรียนหรือฝึกหัดอบรมอาชีพต่างๆซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ทุนหลังจากฝึกหัดศึกษาหาความรู้แล้วผู้ลงทุนดังกล่าวสามารถนำเอาสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ให้แก่ตัวเองได้โดยเฉพาะในการเพิ่มพูนรายได้ของตนการกระทำดังกล่าวนอกจากจะได้ผลประโยชน์แก่ตนแล้วก็ยังให้ประโยชน์แก่สังคมด้วยแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ถูกถือไปเป็นเวลาค่อนข้างนานจนกระทั่งคริสต์ทศวรรษที่ 1960 ได้มีการพยามดึงเอาแนวคิดนี้เข้ามาในวิชาเศรษฐศาสตร์อีกโดยบุคคลแรกที่จัดได้ว่าประสบผลสำเร็จในการนำเอาแนวคิดนี้มาเผยแพร่อีกครั้งหนึ่งคือ Simon Kuznets ซึ่งพยามที่จะวัดการขยายตัวของผลผลิตประชาชาติในประเทศตะวันตกทั้งหลายตั้งแต่ปีค.ศ. 1850 เป็นต้นมาและพยามที่จะอธิบายปัจจัยที่ทำให้เกิดการเจริญเติบโตนี้ว่าเกิดขึ้นเพราะการเฟื่องขึ้นของปัจจัยการผลิตสิ่งที่ Kenneth ได้ค้นพบคืออัตราการเพิ่มโดยเฉลี่ยของผลผลิตประชาชาติในประเทศตะวันตกในระยะหลังๆมีอัตราสูงกว่าอัตราการเพิ่มของปริมาณปัจจัยการผลิตทั้งทางด้านแรงงานและด้านทุนอย่างมากซึ่งเป็นส่วนที่ไม่สามารถอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นจากสาเหตุอะไรส่วนเกินที่เกิดขึ้นนี้ในภายหลังได้มีการขนานนามว่าประสิทธิภาพรวมของปัจจัยการผลิต (Total factor productivity) และได้มีการพัฒนาแนวความคิดต่อมาเป็นเรื่องคุณภาพของทุนและคุณภาพของแรงงานหรือทุนมนุษย์ซึ่งจะเพิ่มขึ้นในทุกปีเนื่องจาผลของการศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน

สำหรับผู้ที่พัฒนาแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์จนเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายมาจนกระทั่งทุกวันนี้คือ Theodore W. Schultz และบทความเรื่องการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investment in human capital) ซึ่งตีพิมพ์ในปีค.ศ. 1961 และ Gary S. Becker ซึ่งได้เขียนหนังสือเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) ในปีค.ศ. 1975 (สุมาลีปีตยานนท์, 2539, หน้า 104-105)

### การลงทุนในทุนมนุษย์

การลงทุนในทุนมนุษย์หมายถึงกิจกรรมหรือพฤติกรรมซึ่งจะมีผลต่อระดับรายได้ที่เป็นเงินหรือผลทางด้านจิตวิทยาในอนาคตโดยผ่านการเพิ่มพูนทางด้านทรัพยากรในตัวบุคคลซึ่งประกอบกิจกรรมหรือทำพฤติกรรมนั้นสำหรับกิจกรรมหรือพฤติกรรมซึ่งจัดว่าเป็นกองทุนในทุนมนุษย์นั้นมีอยู่มากมายแต่ที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษโดยนักเศรษฐศาสตร์มีดังนี้

1. การศึกษาในระบบทุกระดับ
2. การฝึกฝีมือในสถานที่ทำงาน
3. การปรับปรุงสภาพอนามัย
4. การจัดสรรเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของครอบครัว
5. การแสวงหางานของแรงงาน
6. การโยกย้ายถิ่นของแรงงาน

กิจกรรมข้อ 1. ถึงข้อ 4. จัดได้ว่าเป็นกิจกรรมทางการลงทุนเพื่อเพิ่มปริมาณทุนมนุษย์ให้แก่บุคคลซึ่งทำกิจกรรมนั้น ส่วนข้อ 5. และ 6. เป็นการใช้ทุนมนุษย์ในตัวบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและกำไรมากที่สุด

ประเด็นที่นักเศรษฐศาสตร์สนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการลงทุนในทุนมนุษย์คือทำไมจึงมีการลงทุนทุนมนุษย์ซึ่งคำตอบที่คาดไว้น่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของต้นทุนและผลตอบแทนเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการลงทุนนั้นๆ คำนวณหรือไม่ในเชิงเศรษฐศาสตร์สำหรับผู้ลงทุนไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลหรือสังคมก็ตามควรจะใช้วิธีการอย่างไร (สุมาลีปิทยานนท์, 2539, หน้า 106)

อย่างไรก็ดีทุนมนุษย์ย่อมจะไม่เหมือนกับทุนกายภาพที่เดี๋ยวจ้อแตกต่างที่เห็นชัดเจนที่สุดประการแรกคือความชำนาญซึ่งได้มาจากการศึกษาและการฝึกฝนอบรมนั้นไม่อาจจะแยกออกได้จากตัวของมนุษย์ในสังคมที่ไม่มีการค้าทาาสแล้วจะไม่มีตลาดของความชำนาญซึ่งเทียบได้ว่าไม่มีตลาดของทุนกายภาพเพราะไม่มีนายทุนคนใดที่จะมีความชำนาญในการผลิตและสะสมหรือขายความชำนาญนั้นๆ อย่างไรก็ตามตลาดของความชำนาญขึ้นอยู่กับแรงงานแต่ละคนว่าตนยินดีที่จะขายความชำนาญของตนภายใต้เงื่อนไขที่ตนยอมรับหรือไม่ ข้อแตกต่างประการที่สองระหว่างทุนมนุษย์กับทุนกายภาพก็คือความชำนาญต่าง ๆ นั้นสามารถแสวงหาได้หรือขายให้มากขึ้นได้โดยไม่ต้องเพิ่มทุนกายภาพการลงมือปฏิบัติและการสั่งสมประสบการณ์ตลอดจนการเลียนแบบจึงเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานก็กลายเป็นตัวจักรกลที่ก่อให้เกิดความสามารถในการผลิตสูงขึ้น (จุฬามณีสไพบูลย์, 2537, หน้า 42)

### การตัดสินใจลงทุนเพื่อสร้างทุนมนุษย์

สุมาลีปิทยานนท์ (2539, หน้า 106-107) กล่าวถึงทฤษฎีทุนมนุษย์ที่ได้อธิบายไว้ว่าในการตัดสินใจจะลงทุนในการสร้างมนุษย์จำนวนเท่าใดหรือประเภทใดนั้นบุคคลหรือผู้ประกอบการซึ่งเป็นหน่วยที่ทำการตัดสินใจมีวัตถุประสงค์คือต้องการให้ผลตอบแทนสุทธิจากการลงทุนมีมากที่สุดการลงทุนเพื่อสร้างทุนมนุษย์ก็เช่นเดียวกับการลงทุนอื่น ๆ คือมีต้นทุนซึ่งต้นทุนเหล่านี้ได้แก่

1. ต้นทุนทางตรง (Direct costs) ได้แก่ค่าใช้จ่ายที่ผู้ลงทุนจะต้องจ่ายเป็นตัวเงินเช่นถ้าลงทุนเรียนหนังสือผู้ลงทุนจะต้องเสียค่าเล่าเรียนค่าหนังสือและค่าใช้จ่ายส่วนตัวอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการ

เรียนหรือเป็นการลงทุนด้านสุขภาพค่าใช้จ่ายที่เสียอาจมีค่าอาหารบำรุงสุขภาพและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการออกกำลังกายเป็นต้น

2. ต้นทุนทางอ้อม (Indirect costs) ได้แก่ค่าเสียโอกาสในการทำงานในระหว่างที่ใช้เวลาไปกับการศึกษาโดยทั่วไปจำคำนวณจากค่าจ้างหรือรายได้ที่สูญเสียไปของเวลาที่ใช้ไปในการเรียน (Income foregone)

ต้นทุนดังกล่าวข้างต้นนี้จะต้องนำมาเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตผลประโยชน์ของการลงทุนในทุนมนุษย์นี้จำแนกเป็น

1. ผลประโยชน์ทางตรง (direct benefits) คือผลตอบแทนในรูปตัวเงินเช่นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่นๆเช่น โบนัสค่าล่วงหน้าที่ ฯลฯ

2. ผลประโยชน์ทางอ้อม (indirect benefits) คือผลตอบแทนซึ่งไม่เป็นตัวเงินเช่นชื่อเสียงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นหรือการประหยัดรายจ่ายที่ไม่ต้องการหาหมอหรือซื้อยา ฯลฯ

### การลงทุนในทุนมนุษย์ด้วยการศึกษา

สุมาลีปิทยานนท์ (2539, หน้า 111-112) ได้กล่าวถึงการศึกษาว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดเนื่องจากการศึกษาสามารถสร้างทักษะต่างๆให้แก่บุคคลรวมทั้งทำให้ผลิต

ภาพของคนสูงขึ้นในตลาดแรงงานแต่การศึกษาก็จัดได้ว่าเป็นกิจกรรมที่ใช้เงินทุนค่อนข้างมากทั้งสำหรับบุคคลและสำหรับสังคมโดยส่วนรวมการจัดให้มีการศึกษาต้องใช้ทรัพยากรอย่างมากทั้งในรูปแบบของครูอาจารย์ทุนอื่นๆซึ่งอาจนำไปใช้ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่นได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประเมินผลการลงทุนทางการศึกษาในฐานะเป็นการลงทุนแม้จะไม่เห็นด้วยอย่างมากก็ตาม โดยเฉพาะในกลุ่มการศึกษาต่างๆไปซึ่งมองการศึกษาในแง่ของการบริโภคและการพัฒนาทางด้านความคิดของมนุษย์มากกว่า

ต้นทุนส่วนบุคคลที่ทำการลงทุนในการศึกษาแบ่งออกเป็นต้นทุน 2 ประเภทคือประเภทแรก ต้นทุนโดยตรงเช่นค่าเล่าเรียนค่าหนังสือและค่าใช้จ่ายต่างๆที่ต้องทำการศึกษารวมทั้งต้นทุนทางด้ายจิตใจของการไม่ชอบเรียนด้วยนอกจากนั้นก็ยังมีต้นทุนทางอ้อมคือต้นทุนเสียโอกาสซึ่งหมายถึงการสูญเสียรายได้ซึ่งอาจจะได้รับจากการทำงานถ้าหากไม่ต้องศึกษา

ส่วนผลตอบแทนของการศึกษาก็มีอยู่มากมายที่สำคัญที่สุดคือการศึกษาทำให้รายได้ตลอดช่วงอายุ (Lifetime earnings) ของบุคคลเพิ่มสูงขึ้นกล่าวคือบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงกว่าโดยเฉลี่ยจะมีรายได้สูงกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อยกว่า (วัดโดยรายได้หลังการเสียภาษี) นอกจากนั้น การศึกษาที่สูงขึ้นยังมีผลทำให้ผลตอบแทนในตลาดแรงงานแล้วการศึกษายังส่งผลตอบแทนอื่น ๆ นอกตลาดแรงงานอีกด้วยเช่นผลทางด้านสุขภาพอนามัยจากการมีความรู้มากขึ้นผลต่อคุณภาพของการใช้เวลาว่างสุขภาพการพัฒนาทางการศึกษาของบุตรและความสามารถในการเลือกบริโภคที่ดีกว่ารวมทั้งผลทางจิตใจนั้นคือความสุขที่เกิดขึ้นจากการได้ศึกษาเพิ่มเติม

ถ้าพิจารณาในแง่ของสังคมโดยรวมผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนทางการศึกษาคือความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่เพิ่มขึ้นของระบบเศรษฐกิจซึ่งวัดรายได้ก่อนเสียภาษีของบุคคลนอกจากนั้นการลงทุนทางการศึกษายังมีผลภายนอกอื่นๆ (Externalities) ต่อสังคม

สำหรับกระบวนการตัดสินใจเพื่อลงทุนทางการศึกษาคือกระบวนการพิจารณาเปรียบเทียบต้นทุนที่ต้องใช้ในปัจจุบันกับผลประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคตการลงทุนจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับมากพอหรือคุ้มพอหรือไม่ก็นั้นมักเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับมากพอหรือคุ้มพอกับการลงทุนในทางเศรษฐศาสตร์อัตราที่ใช้เปรียบเทียบผลตอบแทนทางการศึกษาว่าคุ้มพอหรือไม่ก็นั้นมักเปรียบเทียบกับผลตอบแทนจากการลงทุนในรูปแบบอื่นๆ เช่น ดอกเบี้ยจากเงินฝากในท้องตลาดเงินปันผลจากการถือหุ้นหรือพันธบัตรต่างๆ เป็นต้น ถ้าผลตอบแทนทางการศึกษาสูงกว่าผลตอบแทนในการลงทุนรูปแบบอื่นๆ อีกหลายปัจจัยซึ่งพบว่ามีส่วนทำให้รายได้จากการทำงาานั้นสิ่งที่พึงคำนึงคือการศึกษาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายการเพิ่มขึ้นทั้งหมดของรายได้เนื่องจากมีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายปัจจัยซึ่งพบว่ามีส่วนทำให้รายได้บุคคลสูงขึ้นอาทิอายุเพศเชื้อชาติพรสวรรค์สถานภาพทางสังคมของครอบครัวท้องถิ่นที่อยู่อาศัยอาชีพอุตสาหกรรมที่ประกอบอาชีพการฝึกอบรมและประสบการณ์อื่นๆ อย่างไรก็ตามในปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมานี้ระดับการศึกษาและอายุสามารถอธิบายความแตกต่างของรายได้บุคคลได้มากที่สุด

#### การลงทุนในทุนมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมฝีมือจากการทำงาน (On-the-job-training)

ซูมาลีปีตยานนท์ (2539, หน้า 112-117) ได้กล่าวถึงการลงทุนในทุนมนุษย์ที่สำคัญอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งได้รับการเน้นอย่างมากโดยนักเศรษฐศาสตร์คือการฝึกอบรมฝีมือจากการทำงาน (On-the-job-training) ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน การฝึกอาชีพจากการทำงานแบ่งออกได้เป็นประเภทใหญ่ๆ 2 ประเภทคือ

**1. การฝึกอบรมฝีมือแบบทั่วไป (General on-the-job training)** หมายถึงการฝึกซึ่งฝึมือที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่นนอกเหนือจากหน่วยธุรกิจที่ให้การอบรมฝึมือแก่แรงงานเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผลิตภาพเพิ่มของแรงงานในอนาคตสูงขึ้นไม่ว่าแรงงานนั้นจะทำงานที่เดิมหรือโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

ต้นทุนในการฝึกอบรมของหน่วยธุรกิจจะประกอบด้วยต้นทุนเวลาของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกและคนงานที่ได้รับการฝึกแทนที่จะไปใช้ในการทำงานจริงๆ ต้นทุนทางด้านอุปกรณ์เครื่องมือรวมทั้งวัสดุต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม

**2. การฝึกอบรมฝีมือเฉพาะเจาะจง (Specific on-the-job training)** เป็นการฝึกซึ่งจะทำให้ผลิตภาพเพิ่มขึ้นของแรงงานที่ได้รับการฝึกเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่าถ้าแรงงานยังคงทำงานอยู่กับหน่วยธุรกิจที่ให้การฝึกอบรมแต่ผลิตภาพเพิ่มนี้จะเพิ่มขึ้นน้อยกว่าหรือไม่เพิ่มเลยถ้าหากคนงานผู้นั้นย้ายไปทำที่อื่น

### 3. แนวคิดการฝึกอบรม

#### การฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2525 กล่าวว่า “ฝึก” หมายถึงทำเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจจนเป็นหรือมีความชำนาญ “อบรม” หมายถึงแนะนำพร่ำสอนให้ซึมซาบเข้าไปจนคิดเป็นนิสัยหรือแนะนำชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องที่ต้องการถ้าแปลตามรูปศัพท์

การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการในการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดความชำนาญและเกิดทัศนคติที่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการอบรมจนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดหรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การฝึกอบรมคือกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การจัดการโครงการฝึกอบรมเป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบซึ่งจะเกิดขึ้นได้หากผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรมและวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสมก่อนที่จะทำความเข้าใจถึงแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมในรายละเอียด

การฝึกอบรมหมายถึงการแนะนำการสอนเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ความเข้าใจหรือความชำนาญในเรื่องที่ต้องการ

อาชัญญรัตน์อุบล (2540, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประชากรและบุคลากรซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายประการตามได้สรุปไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหานั้นๆ
3. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่ายเพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นภายในงบประมาณจำกัดและได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์
4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ๆซึ่งอาจจัดในเวลาเรียนตามปกติหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็ได้

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีเนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทำกิจกรรมร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกันก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่นในงานกล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค

7. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตจากความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาและการแก้ปัญหาอันเกิดจากความไม่รู้ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเสริมความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรรวมทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่บุคลากรและส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

ปีชเทพมรณะ(1970, p.193) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์ให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะหรือเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

กูดเกียรติก้อง (1973, p. 613) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าหมายถึงกระบวนการให้ความรู้และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการโดยการจัดการฝึกอบรมไม่ได้จัดกระทำให้ใหญ่โตเหมือนกับการจัดการเรียนการสอน

วิชิตสุรตันเรืองชัย (2534, หน้า 47) อธิบายว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

วัฒนาชื่นวงศา (2536, หน้า 24) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างเพื่อพัฒนาความคิดเห็นความรู้ความสามารถความชำนาญและทักษะของบุคคลในการทำงานให้กว้างขวางก้าวหน้า

วินเชื้อโพธิหัท (2537, หน้า 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมคุณธรรมและทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากรที่ไม่สามารถจะทำได้โดยกระบวนการเรียนการสอนปกติเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้บุคคลเกิดความรู้ทักษะการพัฒนาและประสบการณ์อันเหมาะสมจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้ภายใต้เงื่อนไขของระยะเวลาที่กำหนด

### **ความสำคัญของการฝึกอบรม**

การฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างมากเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาศักยภาพของตนเองในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งความสำคัญของการฝึกอบรมนั้นมีหลายอย่างด้วยกันเพื่อให้มองเห็นภาพความสำคัญของการฝึกอบรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้นจึงขอแยกอธิบายเป็นรายข้อดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กรมักจะมีแตกต่างกันจึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่างๆสามารถที่จะผลิตบุคลากรได้ตรงกับสภาพขององค์กรต่างๆได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันปัญหา (Preventive) ที่จะเกิดกับบุคลากรที่เพิ่งจะเริ่มดำเนินงานใหม่ทางองค์กร จึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน (Pre-Service Training) อาจจัดในรูปแบบของการปฐมนิเทศ (Orientation) หรือการให้คำแนะนำการทำงาน (Induction Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่ ทราบถึงกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นไปอย่างไม่หยุดยั้งการเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรโดยสามารถที่จะ นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบันมาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในระหว่าง การทำงานแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งจะเริ่มเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆก็จะตามมา

5. ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และช่วยลดอัตราการ เข้าออกของบุคลากร

6. เสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร

7. เป็นการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมีโอกาส ก้าวหน้าตามสายงาน

8. เป็นการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาตลอดชีพ (Life Long Education) อย่างต่อเนื่องซึ่งตรงกับธรรมชาติของมนุษย์เรา

### วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

อาจจำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความรู้เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจเพื่อให้มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญหรือทักษะในการทำงานคือความคล่องแคล่วในการ ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติเช่นการใช้เครื่องมือต่างๆการขับรถการขี่จักรยาน เป็นต้น

3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีที่พึงปรารถนาซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรฝึกอบรมต่างจาก การศึกษาคือการศึกษาจะมุ่งพัฒนาในส่วนรวมแต่การฝึกอบรมจะเป็นการฝึกให้แก่บุคคลที่อยู่ใน องค์กรใดองค์กรหนึ่งซึ่งโดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมดึงดูดความสนใจได้น้อยดังนั้นการจะให้ บรรลุถึงวัตถุประสงค์ 3 ประการดังกล่าวจะต้องใช้เทคนิควิธีการและแรงจูงใจต่างๆเข้าช่วยมากมาย

### เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรมหมายถึงรูปแบบวิธีการสอนการอบรมที่สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้เสนอไว้หรือวัตถุประสงค์ (2537, หน้า 10) ได้เสนอวิธีการเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมว่าควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญต่างๆดังนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้คือต้องให้เหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชาและสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนา
2. พิจารณานาขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีอย่างน้อยเพียงใดลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นประการใดควรแบ่งเป็นกลุ่มย่อยหรือไม่กลุ่มละเท่าใดแล้วเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสม
3. พิจารณาถึงลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีพื้นฐานความรู้ความชำนาญประสบการณ์แตกต่างหรือสอดคล้องกันควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบใดจึงจะเหมาะสมและอำนวยความสะดวกสูงสุด
4. พิจารณาถึงความสามารถความคุ้นเคยต่อเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำไปใช้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุ้นเคยต่อวิธีการนั้นๆหรือไม่
5. พิจารณาถึงเวลาและอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ว่ามีเวลาเพียงพอและสะดวกต่อการจัดหาหรือไม่
6. พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่กับการใช้จ่ายที่จะต้องจัดทำเพียงพอหรือไม่
7. พิจารณาและประเมินทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไรปฏิบัติไปในทางต่อต้านขัดขืนเฉยชาหรือขวนขวายใคร่รู้ในวิชาการทั้งนี้ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการเลือกสรรเทคนิคการฝึกอบรมมากกิตติพัชรวิชัย (2538, หน้า 9) กล่าวถึงประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมที่มีการจัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภทโดยยึดหลักวิธีการที่ใช้เป็นหลักคือ
  1. กลุ่มวิธีที่เกี่ยวกับ “การบอก” (Telling Methods) กลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับการพูดและการฟังซึ่งได้แก่วิธีการสอนแบบบรรยายอภิปรายกลุ่มและเทพบันที่กเสียง
  2. กลุ่มวิธีเกี่ยวกับ “การแสดง” (Showing Methods) ได้แก่การแสดงสาธิต(Demonstration) การสังเกตการปฏิบัติงาน (On-The-Job Observation)
  3. กลุ่มวิธีเกี่ยวกับ “การกระทำ” (Doing methods) ได้แก่การถามคำถามการอภิปรายการให้แก้ปัญหากลุ่มเล็ก (Buzz groups)

### รูปแบบของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการจัดหรือการรวมกลุ่มแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าตัวของวิทยากรจะนำเสนอในลักษณะใดแก่ผู้เข้าอบรมซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทได้ดังนี้ (วิโรจน์ลักษณะอดิศร, 2550, หน้า 72 – 73)



1. การฝึกอบรมแบบ On the Job Training (OJT) คือการฝึกการปฏิบัติงานจริงโดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึกคอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งการฝึกอบรมแบบ On the Job Training จะไม่เน้นการเรียนรู้ทฤษฎีมากนักแต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติทำให้การฝึกอบรมแบบนี้มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจเหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรง เพราะเห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจนต้นทุนต่ำ แต่ก็ไม่ควรที่จะให้มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไปเพราะอาจจะทำให้เกิดการดูแลของผู้ฝึกสอนไม่ทั่วถึงเกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงานทำให้ Cost of Quality สูงขึ้นและ Productivity ต่ำลงได้

2. การฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ความเข้าใจโดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการไม่ใช่การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริงซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้ความรู้ผู้เข้าอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ On the Job Training เพราะผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่แต่อาจจะเกิดปัญหาในเรื่องของการประยุกต์ใช้เพราะความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้บางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมดหากผู้เข้าอบรมไม่มีทักษะในการประยุกต์ความรู้เข้ากับการทำงานหรือมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมว่าเป็นการพักผ่อนผ่อนคลายก็จะทำให้การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

### ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรเพราะการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คุณค่าของการฝึกอบรมสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ช่วยให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลงเนื่องจากวิทยากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดีในเรื่องที่ให้การฝึกอบรม

2. ช่วยให้ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้นเนื่องจากการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติที่บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3. ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้นช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเองในขณะเดียวกันหน่วยงานก็เห็นคุณค่าของบุคลากรจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีการพัฒนาในด้านต่างๆ ในสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบไปยังผลผลิตทางการศึกษาทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนว่างงานเนื่องจากสิ่งที่ศึกษาไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและในขณะเดียวกันหน่วยงานบางแห่งก็ไม่สามารถหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการบางหน่วยงานจึงรับสมัครบุคลากร โดยกำหนดคุณสมบัติไว้

กว้างๆเมื่อได้บุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับที่กำหนดแล้วก่อนที่จะปฏิบัติงานจริงจะต้องผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติ

5. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานองค์กรและเพื่อนร่วมงานกระบวนการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ทำช่วยให้เกิดความรักสามัคคีในหน่วยงานช่วยลดความเครียดในการทำงานทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี

### องค์ประกอบการฝึกอบรม

การฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จต้องกระทำอย่างเป็นระบบและจะต้องให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบทุกอย่างองค์ประกอบของการฝึกอบรมซึ่งได้แก่

#### 1. บุคคล

นอกเหนือจากการพิจารณาเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางท่านอาจตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากชื่อเสียงของวิทยากรและชื่อเสียงของผู้จัดการฝึกอบรมความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยแท้จริงแล้วขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ

#### 2. ทรัพยากร

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จในที่นี้จะจำแนกทรัพยากรในการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในปัจจุบันผู้จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่นิยมใช้โรงแรมเป็นสถานที่ฝึกอบรมทั้งนี้เพราะความสะดวกสบายที่ผู้จัดและผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับทั้งบริการในการจัดสถานที่วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมบริการอาหารเครื่องดื่มและสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลให้การฝึกอบรมบรรลุผลสมดังเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ในกรณีที่ใช้สถานที่ของหน่วยงานผู้รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมจะต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอาคารสถานที่เพื่อเตรียมห้องประชุมใหญ่ ห้องประชุมกลุ่มย่อยและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆให้พร้อมสำหรับการฝึกอบรม

2.2 เวลาช่วงเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมก็มีความสำคัญไม่น้อยจะใช้เวลาในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมสำหรับช่วงเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมอาจกระทำได้ 2 ลักษณะคือ

2.2.1 การใช้เวลาจัดการฝึกอบรมต่อเนื่องกัน โดยตลอด

2.2.2 การใช้เวลาไม่ต่อเนื่องกัน

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาว่างของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมต้องพิจารณาว่ากลุ่มเป้าหมายจะมีเวลาว่างเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาใดจะต้องเลือกช่วงเวลาให้เหมาะสมจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรม

### 3. งบประมาณ

ความสำเร็จในการดำเนินงานทุกประเภทต้องอาศัยงบประมาณที่เพียงพอและมีระเบียบการเบิกจ่ายที่สะดวกแต่รัดกุมความสำเร็จในการฝึกอบรมก็เช่นกันจำเป็นต้องอาศัยงบประมาณที่เพียงพอและมีระเบียบการเบิกจ่ายที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการจัดการฝึกอบรม

### 4. การจัดการและบริหารโครงการ

ผู้รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบกิจกรรมแต่ละขั้นต้องกระทำตามลำดับเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมการวางแผนและออกแบบวิธีการฝึกอบรมการพัฒนาสื่อการฝึกอบรมการดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม

#### การประเมินผลของการฝึกอบรม

ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรมหมายถึงการวินิจฉัยและค้นหาคุณค่าที่ได้รับจากการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและโครงการหรือไม่อย่างไรอีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงานว่าผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการประเมินผลการฝึกอบรมคือการประเมินผลปฏิกิริยาต่อการฝึกอบรมการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและผลงานของผู้เข้ารับการอบรม

การประเมินหมายถึงกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเพื่อให้ทราบว่าผลกระทบกิจกรรมหรืองานต่างๆที่เราได้ทำไปนั้นเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมาแล้วเอามาเปรียบเทียบหรือวัดกันกับเกณฑ์วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เราอยู่หรือตั้งขึ้นจากนั้นเราก็สรุปหรือตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดีสูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานมากน้อยเพียงใดควรปรับปรุงแก้ไขตรงไหน

นักวิชาการของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. กล่าวว่า “การประเมินผลในการฝึกอบรมหมายถึงการวัดผลการฝึกอบรมแล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม”

ทงทองเต็ม (2550) สรุปแล้วว่าการประเมินผลการฝึกอบรมคือ “กระบวนการในการวัดผลการฝึกอบรมว่าผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความคิดความรู้สึกและการกระทำในลักษณะใดและเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้”

นันทนาราชขางกูร (2531) ได้ให้ความเห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติ น่าจะหมายถึง “กระบวนการศึกษาพฤติกรรม 3 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมด้านความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Feeling) และการปฏิบัติ (Acting) ของผู้ผ่านการอบรมว่าเปลี่ยนแปลงอย่างไรหลังจากผ่านการอบรมช่วงระยะหนึ่งๆ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้”

อาชวันวายนนท์และวินิตทรงประทุม (2523) เห็นว่าหากมองการบริหารงานฝึกอบรมในรูประบบแล้วการประเมินผลการฝึกอบรมหมายถึง “การที่ตัวระบบเองถูกนำมาพิจารณาและ

ประเมินเพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหาลำดับกลยุทธ์เจ้าหน้าที่ซึ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์และเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมต่างๆ ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เหมาะสมกับผู้เข้าอบรมและได้ทำงานต่างๆตามที่กำหนดไว้จริงๆหรือไม่” ส่วนการติดตามผลการอบรมหมายถึง “การทำให้ระบบการฝึกอบรมสมบูรณ์ด้วยการติดตามผลผู้สำเร็จการอบรมไปแล้วเพื่อให้ทราบผลพิสูจน์อันแท้จริงของประสิทธิผลของระบบการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการวัดคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการอบรม”

จากความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรมดังกล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งหมดอาจสรุปได้ว่าถึงแม้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรมเน้นถึงการวัดประสิทธิผลซึ่งหมายถึงการศึกษาว่าการฝึกอบรมได้ผลบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพียงใดแต่ก็ควรครอบคลุมถึงการตรวจสอบการประสิทธิภาพซึ่งหมายถึงความคุ้มค่าของการบริหารงานฝึกอบรมโดยรวมด้วยเช่นกัน

#### 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจ พบว่า มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

##### 4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์(Maslow's Need Hierarchy)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์(อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546, หน้า100-101) เป็นทฤษฎีที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นๆ ก็จะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจ เว้นแต่ว่ามีความต้องการขั้นอีก ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่มันดับต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุดตามลำดับของสำคัญ เรียกว่า ลำดับขั้นของความ ต้องการ (Hierarchy of Needs) แบ่งเป็น 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะดวกสบาย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) หมายถึงความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากงานความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

5. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self actualization) หมายถึง ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่ต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาไว้

#### 4.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 390-392) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยศึกษาของ Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

ความต้องการการอยู่รอด (Existence) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น และเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของ Maslow ความต้องการอยู่รอดนี้จะเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness) หมายถึง ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน ซึ่งถ้าเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้จะเท่ากับความต้องการทางสังคม และความต้องการที่ได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม

ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ สำหรับในหน่วยงานนั้น ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น เป็นต้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบได้กับความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการของ Maslow นั่นเอง

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญอยู่ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนี้จะมีอยู่สูง
2. ขนาดของความต้องการ (Desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการการอยู่รอด) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต) มีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

ข้อแตกต่างระหว่าง ทฤษฎีความต้องการของ Maslow และของ Alderfer จะอยู่ที่ลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในความต้องการประเภทต่างๆ กล่าวคือ ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย กล่าวคือเมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในลำดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจ ERG ก็มีสภาพเหมือนกันในแง่นี้ แต่ทฤษฎีการจูงใจ ERG จะมีการเคลื่อนตัวถอยหลังด้วย กล่าวคือ ถ้าความต้องการใดไม่ได้รับการตอบสนอง ประเภทความต้องการที่มีผลสูงก็จะถอยกลับไปสู่ความต้องการที่ต่ำกว่า และจากความจริงดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าเติบโต หรือความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งในสถานการณ์เช่นว่านี้ Alderfer จึงให้ทราบว่าประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที และถ้าหากความต้องการด้านความสัมพันธ์ไม่ได้รับการตอบสนองเมื่อใด เมื่อนั้นความต้องการอยู่รอดจะเพิ่มความสำคัญขึ้นอย่างรวดเร็ว

#### 4.3 ทฤษฎีความต้องการประสบผลสำเร็จ (The needs to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการประสบผลสำเร็จ (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 392-393) เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้นโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ การต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่างๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาเหมือนๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันเฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิด ได้แก่

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสบผลสำเร็จสูงโดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานนั้นๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1.1 จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย

1.2 ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบการทำงานที่ยืดยาว

1.3 คนกลุ่มนี้มีจุดมุ่งหมาย คือ ต้องการจะทำโครงการใดที่ชัดเจน มีขอบเขตแจ้งชัด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้ หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น และไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือ ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมาก ต่างพยายามมุ่งใช้วิธีสร้าง อิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะเฝ้าหาคำตำแหน่งที่จะได้ เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่างๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้ คือ

- 2.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
- 2.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- 2.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร
- 2.4 เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใดๆ

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) การให้ความสำคัญต่อไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่นๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

#### 4.4 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (อ้างถึงในปรุง บุญผดุง, 2525, หน้า 40-41) อธิบายว่า ถ้าหากบุคคลเกิดความต้องการหลายๆ อย่างพร้อมกัน บุคคลนั้นจะเลือกปฏิบัติอย่างไร ซึ่ง วรูม ได้ศึกษาจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัวได้แก่

1. ผลตอบแทนที่จะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่ครอบครองอยู่เพียงใด
2. ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่จะได้รับ
3. เชื่อว่าตนจะต้องเป็นผู้ได้รับผลตอบแทนนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว
4. โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า

ความพอใจต่อสิ่งนั้นจะเพิ่มขึ้นหากได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นและจะลดลงหากได้ผลตอบแทนลดลง แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่างๆ ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไป และถ้าบุคคลไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม จิตวิทยา

ของบุคคลในองค์การนี้เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังที่วรูมศึกษา และได้เสนอว่าการที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไรมัน จะมีการพิจารณาถึงประเด็นหลัก 2 ประการ คือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด
  2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด
- ซึ่งทั้งสองประการนี้เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะ

เลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำสิ่งใดๆ

องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีนี้ (อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วชิราภรณ์, 2540, หน้า 55-56) คือ

1. ความคาดหวัง (Expectancy) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความเป็นไปได้ว่า ถ้าตนมีความพยายามมากขึ้น ผลแห่งความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การรับรู้ความเป็นไปได้ของสิ่งที่กระทำลงไป (Instrumentality) คือการที่บุคคลรับรู้ว่าความเป็นไปได้ของสิ่งที่กระทำที่เกิดจากความพยายามที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ

3. การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence) คือ การที่บุคคลให้คุณค่าแก่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ตนต้องการเพียงใด การให้คุณค่าต่อผลลัพธ์มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละคน ฉะนั้นสิ่งที่ได้รับในที่นี้ก็คือ รางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นความชอบและความพอใจของบุคคลนั่นเอง

โดยสรุป ทฤษฎีนี้อาจเขียนเป็นสูตร ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

M คือ การจูงใจ (Motivation)

E คือ ความคาดหวัง (Expectancy)

I คือ การรับรู้ความเป็นไปได้ (Instrumentality)

V คือ การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ในด้านต่างๆ ความคาดหวังในสิ่งที่ปรารถนาไว้เป็น

## 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมาย ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

ดิเรก ชัยนาม (2528) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทศนคติที่ติดต่อกันที่กระทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น



มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานส่งผลถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อยสอดคล้องกับ ฉัตรชัย (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

กิตติมา ธารรัตน์กุล (2529) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆเมื่อได้รับการตอบสนอง

กาญจนา มาศิริ (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนและต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

นภารัตน์ ศรีวรรณวิท (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกทางบวกความรู้สึกทางลบและความสุขที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ

เทพพนม และสวิง (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะของความพึงใจหรือภาวะที่มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ของคนๆหนึ่ง สิ่งที่เขาหายไประหว่างการเสนอให้กับสิ่งที่ได้รับจะเป็นรากฐานของการพอใจและไม่พอใจได้

สง่า (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

### แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Shelly อ้างโดย ประกายดาว (2536) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้มีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ ขณะที่วิชัย (2531) กล่าวว่า แนวคิดความพึงพอใจ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

พิทักษ์ เสริมราษฎร์ (2538) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกิริยา คือเฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

สุเทพสีใส (2541) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบการกิจกรรมต่างๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบการกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่างๆที่สนองความต้องการของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม (Association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความสุขพ้น ความพึงพอใจและสภาพการร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบการกิจกรรม

ขณะที่ ปรีชากร (2535) ได้มีการสรุปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงาน (factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมศักดิ์สุขใจ (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจนักเรียน หลักสูตรสารวัตรป้องกันและปราบปราม รุ่นที่ 1 และหลักสูตรสารวัตรสืบสวนสอบสวน รุ่น 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ พบว่า หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน และสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนอายุ อายุราชการ และระดับการศึกษา มิใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมชาย ชัยยุทธ์ (2536) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หาดใหญ่ ผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานบริหารงานบุคคลมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางจนถึงค่อนข้างสูง สำหรับลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยลำดับจากระดับความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ วิธีการปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือน และสวัสดิการ

เสรีเทพพิสุทธิ (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจซื้อและซื้อต่อพีวีซี ในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อต่อพีวีซี พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นช่างประปาที่มีอายุ 20-29 ปี และ 30-39 ปี มีประสบการณ์ทำงานเป็นช่างประปา 6-10 ปี ยี่ห้อยี่ห้อและซื้อต่อพีวีซีที่คนรู้จักมากที่สุด คือ ท่อน้ำไทย รองลงมาคือ ตราช้าง ไสล่อนและพีวีซี ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจซื้อ คือคุณภาพของสินค้า เพราะต้องการลดความเสี่ยงในเรื่องปัญหาภายหลังการซื้อ การเลือกยี่ห้อและซื้อต่อพีวีซีแบบเจาะจงยี่ห้อ เนื่องจากผู้ใช้ไม่ยอมเปลี่ยนยี่ห้อ เพื่อความเชื่อมั่นในยี่ห้อ และหาซื้อได้ง่าย การเลือกยี่ห้อไม่ได้เจาะจงยี่ห้อ เพราะราคาถูกกว่า สินค้าได้รับมาตรฐานสินค้าอุตสาหกรรมเหมือนกับการแนะนำของร้านและมูลค่าการซื้อต่อครั้งไม่มากนัก การตัดสินใจต่อการเลือกซื้อยี่ห้อและซื้อต่อพีวีซีโดยเลือก คุณภาพของสินค้ามากที่สุด รองลงมาคือราคาและยี่ห้อ ตามลำดับ ราคาไม่ผลต่อการเปลี่ยนยี่ห้อที่สุด เพราะสินค้ามีความแตกต่างกันน้อย

รัตน์ รัตนชัย (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อที่อยู่อาศัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อบ้านมากที่สุด คือ ราคา สาเหตุในการซื้อบ้าน เพื่อเป็นทรัพย์สินส่วนตัว/ครอบครัว ซึ่งรู้จักโครงการบ้านจากการบอกกล่าวของเพื่อน ญาติ ในการตัดสินใจซื้อบ้าน จะปรึกษาคู่สมรส เนื่องจากเป็นผู้สนับสนุนทางการเงิน สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณาตัดสินใจซื้อบ้านประมาณ 1 เดือน และสิ่งที่พึงพอใจมากที่สุด คือ บ้านสวยงามอยู่, ทำเล, บรรยากาศดี และความสะอาด ความสะดวกภายในและภายนอกบ้าน, สิ่งที่ไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ ไม่มีความเป็นส่วนตัว บ้านติดกันเกินไป ถนนหน้าบ้านแคบ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภูมิภานา ลักษณะการพักผ่อน อาศัยแต่ก่อน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การตัดสินใจซื้อบ้านในด้านทำเลที่ตั้ง ตัวบ้าน ราคา และการส่งเสริมการขายที่แตกต่างกัน

ทวีศักดิ์ ทุ่งสง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริการฝึกอบรมช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเฉพาะศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่านอยู่ในระดับความพึงพอใจ ด้านวิชาการเรียนการสอนอยู่ในระดับพึงพอใจ ด้านอาคารและห้องเรียนอยู่ในระดับความพึงพอใจ ด้านการบริหารการประสานการฝึกอบรมอยู่ในระดับพึงพอใจ ด้านโรงอาหารอยู่ในระดับไม่พึงพอใจ ส่วนปัญหาแลอุปสรรคของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน มีด้านร้านค้าและโรงอาหาร นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่พึงพอใจต่อการบริการด้านโภชนา เนื่องจากศูนย์ฯ อยู่ไกลจากตัวเมือง

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมและปัจจัยด้านต่างๆ ของประชาชนผู้ใช้บริการ ที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าฝีกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือ ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การศึกษาและสร้างเครื่องมือ
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝีกอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปิดให้บริการในการฝีกอบรม จากทั้งหมด 4 หลักสูตร

##### ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้สมัครที่เข้ารับการฝีกอาชีพ ทั้งหมด 220คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเร่ (Taro-Yamane) จากขนาดประชากร จำนวน 220คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$n = \frac{220}{1 + (220 \times (0.05)^2)}$$

$$= 142 \text{ คน}$$

เพื่อให้ผลการศึกษามีความเชื่อมั่นมากขึ้นและสะดวกในการคำนวณ จึงใช้ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 145 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

1. การศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ จะศึกษาถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและจำนวนสมาชิกในครอบครัว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะอยู่ในแบบสอบถามตอนที่ 1

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำการศึกษา ด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยอยู่ในแบบสอบถามส่วนที่ 2

- ปัจจัยภายใน ความสนใจในสาขาที่เข้าฝึก ความรู้และความถนัดในสาขาที่เข้าฝึก ความต้องการพัฒนาความรู้และฝีมือเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน ความต้องการวุฒิบัตรจากการฝึกอาชีพ ความต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปสร้างความมั่นคง ให้กับชีวิต ความต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพ และสร้างรายได้

- ปัจจัยภายใน สาขาอาชีพที่กรมฯ เปิดให้บริการ การเข้าฝึกอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สถานที่กรมฯ จัดฝึกอาชีพ การประชาสัมพันธ์ กลุ่มเพื่อนและสังคมรอบข้าง ครอบครัว การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ

3. ความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ได้แก่ ความหลากหลายของสาขาอาชีพ ความรวดเร็วในการให้บริการฝึกอาชีพ ความสะดวกในการให้บริการ ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน การสร้างความปลอดภัยในการฝึกอาชีพ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอาชีพมีความเหมาะสม. เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอาชีพมีความเหมาะสม และทันสมัย ครูฝึกมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ สู่ผู้ฝึกได้ดี ครูฝึกและเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ให้บริการด้วยความเต็มใจ และมีอรรถยาศัยที่ดี การแนะนำก่อนเข้าฝึก และให้คำปรึกษา ระหว่างฝึกอาชีพมีความเหมาะสม กรมฯ มีการส่งเสริมการเข้าสู่อาชีพภายหลังการฝึกอบรม

ในที่นี้ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์วัดระดับของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอาศัยแนวคิดแบบวัดระดับเจตคติของลิเคิร์ต(Liker's Scale) คำตอบประเมินในการวัดระดับความพึงพอใจซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษา/ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้จัดทำใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่งด้วยกัน

**1. การเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าและศึกษาแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่มีการจัดทำเป็นเอกสารในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นข้อมูลที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูลด้านกำลังคน รายละเอียดการปฏิบัติงาน จำนวนผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอาชีพ รวมถึงค้นคว้าและศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ในหลายๆ ด้าน ได้แก่ หนังสือวิชาการ รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระและวิทยานิพนธ์ที่มีผู้ศึกษามาก่อน และเกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ผู้ศึกษาทำการศึกษา ข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร วารสาร ที่จำเป็นต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ อาทิ การหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

**2. การเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** จะเป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่สนาม ผู้จัดทำใช้อาศัยแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นมา นำมาใช้สำหรับการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

### 4. การศึกษาและสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. รวมความ ประเด็นที่ได้จากการศึกษามาจัดทำแบบสอบถาม มาตั้งเป็นข้อคำถาม รวม 3 ตอน

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมกันได้จะถูกแบ่งวัดเป็นระดับต่างๆ ด้วยสเกลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งการกำหนดความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น (วิเชียร เกตุสิงห์, 2545) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดระดับแรงจูงใจเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS ซึ่งเป็น โปรแกรมที่นิยมใช้แพร่หลายมากที่สุดสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติโดยข้อมูลจะถูกนำมาวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดำเนินการกับข้อมูลที่ได้รับมาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลงค่าข้อมูลจากค่าสถิติโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์วัดระดับอิทธิพลที่ผู้ศึกษาใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการแปลงค่าของข้อมูล



## บทที่ 4

### ผลวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกออาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอน ได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกออาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกฝึกออาชีพในแต่ละหลักสูตร/สาขา ของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

f	แทน	จำนวนความถี่
%	แทน	ค่าร้อยละ
X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน นำเสนอจำนวน (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 1-5

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	114	78.6
หญิง	31	21.4
<b>รวม</b>	<b>145</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 114 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.6 ขณะที่ มีกลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาฝึกพิเศษเพียง จำนวน 31 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.4

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15 – 20 ปี	61	42.1
21 - 25 ปี	50	34.5
26 - 30 ปี	14	9.7
31 - 35 ปี	15	10.3
36 ปีขึ้นไป	5	3.4
<b>รวม</b>	<b>145</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน โดยจำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 15–20 ปี จำนวน 61 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 50 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 34.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 15 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 14 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.7 และอายุ 36 ปีขึ้นไป มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 5 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	44	30.3
ปวช.	54	37.2
ปวส.	34	23.4
ปริญญาตรี	9	6.2
อื่นๆ	4	2.8
<b>รวม</b>	<b>145</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 145 คน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ ระดับ ปวช. มากที่สุด จำนวน 54 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา ระดับ มัธยมศึกษา จำนวน 44 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.3 ระดับ ปวส. จำนวน 34 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 23.4 ระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.2 และน้อยที่สุด อื่นๆ คือระดับประถมศึกษา จำนวน 4 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีรายได้	15	10.3
4,000 – 7,000 บาท	69	47.6
7,001 – 10,000 บาท	7	4.8
10,001 – 13,000 บาท	37	25.5
13,001 – 15,000 บาท	10	6.9
15,001 บาทขึ้นไป	7	4.8
<b>รวม</b>	<b>145</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ที่ต่างกัน คือ ส่วนใหญ่มีรายได้ 4,007 – 7,000 บาท จำนวน 69 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา มีรายได้ 10,001 – 13,000 บาท จำนวน 37 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.5 และไม่มีรายได้ จำนวน 15 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.3 มีรายได้ 13,001 – 15,000 บาท จำนวน 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.9 และมีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.8

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

จำนวนสมาชิกในครัวเรือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 - 3 คน	74	51
4 - 6 คน	61	42.1
7-10 คน	10	6.9
<b>รวม</b>	<b>145</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 145 คน โดยจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครัวเรือน ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครัวเรือน ระหว่าง 1 - 3 คน จำนวน 74 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 51 และระหว่าง 4 - 6 คน จำนวน 61 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 42.1 และระหว่าง 7 - 10 คน จำนวน 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.9

## 2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ ของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ด้าน

### 2.1 ระดับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ปัจจัยภายใน	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ					รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน : (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความสนใจในสาขาที่เข้าฝึก	52 (35.9)	65 (44.8)	28 (19.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	145	4.17	0.73	มาก
2. มีความรู้และความถนัดในสาขาที่เข้าฝึก	5 (3.4)	18 (12.4)	45 (31.0)	48 (33.1)	29 (20.0)	145	2.46	1.05	น้อย
3. มีความรู้ในเรื่องความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาที่ท่านเข้าฝึก	7 (4.8)	36 (24.8)	95 (65.5)	7 (4.8)	0 (0.0)	145	3.30	0.64	ปานกลาง
4. มีความต้องการพัฒนาความรู้และฝีมือเพื่อนำไปใช้ในการทำงานสาขานี้	77 (53.1)	65 (44.8)	3 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	145	4.51	0.54	มากที่สุด
5. ต้องการวุฒิปริญญาตรีจากการฝึกอาชีพนี้	29 (20.0)	30 (20.7)	51 (35.2)	35 (24.1)	0 (0.0)	145	3.37	1.06	ปานกลาง
6. ต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของท่าน	26 (17.9)	61 (42.1)	54 (37.2)	4 (2.8)	0 (0.0)	145	3.75	0.78	มาก
7. ต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้	66 (45.5)	68 (46.9)	11 (7.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	145	4.38	0.62	มากที่สุด
รวม							4.28	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของผู้เข้ารับ การฝึก ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) จากปัจจัยภายในทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่ถือว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมากที่สุด คือ ปัจจัยด้าน ความต้องการพัฒนาความรู้และฝีมือเพื่อนำไปใช้ในการทำงานสาขาที่เลือกฝึกและปัจจัยด้านความ ต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้ ระดับอิทธิพลของปัจจัยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 4.51$ ) และ ( $\bar{X} = 4.38$ )

ปัจจัยที่ถือว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมาก คือ ปัจจัยด้านความ สนใจในสาขาที่เข้าฝึกและปัจจัยด้านต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตระดับ อิทธิพลของปัจจัยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 4.17$ ) และ ( $\bar{X} = 3.75$ )

ปัจจัยที่ถือว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพปานกลาง คือ ปัจจัยด้าน ความต้องการวุฒิบัตรจากการฝึกอาชีพและปัจจัยด้านความรู้ในเรื่องความต้องการของตลาดแรงงาน ในสาขาที่ท่านเข้าฝึกระดับอิทธิพลของปัจจัยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 3.37$ ) และ ( $\bar{X} = 3.30$ )

ปัจจัยที่ถือว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพน้อย คือ ปัจจัยด้าน ความรู้และความถนัดในสาขาที่เข้าฝึกระดับอิทธิพลของปัจจัยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 2.46$ )

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ปัจจัยภายนอก	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ					รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	จำนวน : (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สาขาอาชีพที่กรมฯ เปิดให้บริการมีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ	76 (52.4)	60 (41.4)	8 (5.5)	1 (0.7)	0 (0.0)	145	4.46	0.63	มาก ที่สุด
2. การเข้าฝึกอาชีพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายมี ผลต่อการตัดสินใจเข้า ฝึกอาชีพ	51 (35.2)	65 (44.8)	28 (19.3)	1 (0.7)	0 (0.0)	145	4.14	0.75	มาก
3. สถานที่กรมฯ จัด ฝึกอาชีพมีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ	86 (59.3)	43 (29.7)	9 (6.2)	7 (4.8)	0 (0.0)	145	4.43	0.82	มาก ที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัจจัยภายนอก	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ					รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน : (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. การประชาสัมพันธ์ ของกรมฯ มีผลต่อ การตัดสินใจเข้าฝึก อาชีพ	56 (38.6)	74 (51.0)	15 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	145	4.28	0.64	มาก ที่สุด
5. กลุ่มเพื่อนและ สังคมรอบข้างมีผลต่อ การตัดสินใจเข้าฝึก อาชีพ	14 (9.7)	26 (17.9)	28 (19.3)	67 (46.2)	10 (6.9)	145	2.77	1.12	ปาน กลาง
6. ครอบครัวมีผลต่อ การตัดสินใจเข้าฝึก อาชีพ	53 (36.6)	55 (37.9)	36 (24.8)	1 (0.7)	0 (0.0)	145	4.10	0.80	มาก
7. การเจริญเติบโต ของเศรษฐกิจโดย ทั่วไปมีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ	32 (22.1)	62 (42.8)	51 (35.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	145	3.87	0.75	มาก
รวม							4.16	0.49	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของผู้เข้ารับ  
การฝึก ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) จากปัจจัยภายในทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่ถือว่ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมากที่สุด คือ ปัจจัยด้าน  
สาขาอาชีพที่กรมฯ เปิดให้บริการ ปัจจัยด้านสถานที่กรมฯ จัดฝึกอาชีพและปัจจัยด้านการ  
ประชาสัมพันธ์ของกรมฯ โดยมีระดับอิทธิพลของปัจจัยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 4.46$ ) ( $\bar{X} = 4.43$ ) และ ( $\bar{X} = 4.28$ )  
ตามลำดับ

ปัจจัยที่ถือว่ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมาก คือ ปัจจัยด้านการ  
เข้าฝึกอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ  
โดยมีระดับอิทธิพลของปัจจัยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 4.14$ ) ( $\bar{X} = 4.10$ ) และ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ตามลำดับ

ปัจจัยที่ถือว่ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพปานกลาง คือ ปัจจัยด้าน  
กลุ่มเพื่อนและสังคมรอบข้าง ระดับอิทธิพลของปัจจัยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 2.77$ )

### 3. สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกฝึกอาชีพในแต่ละหลักสูตร/สาขาของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาถึงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพในแต่ละหลักสูตร/สาขาของผู้เข้ารับการศึกษา ในที่นี้ผู้จัดทำ ได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาเป็น 2 ส่วน

#### 3.1 หลักสูตรที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกฝึกอาชีพ

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละของหลักสูตรที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกฝึก

หลักสูตร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	50	34.5
2.หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน	45	31.0
3.หลักสูตรอาชีพเสริม	32	22.1
4.หลักสูตรทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	18	12.4
<b>รวม</b>	<b>145</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำนวน 145 คน โดยจำแนกตามหลักสูตรที่เลือกเข้าฝึกอาชีพ ส่วนใหญ่เลือกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 50 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 34.5 และหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 45 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 31 หลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 32 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.1 และหลักสูตรที่เลือกฝึกน้อยที่สุดคือหลักสูตรทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 18 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.4



### 3.2 สาเหตุที่เลือกฝึกในแต่ละหลักสูตร

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละของผู้เข้ารับการศึกษา จำแนกตามสาเหตุที่เลือกฝึกอาชีพ

หลักสูตร	จำนวน (คน)		ร้อยละ		รวม	
	ใช่	ไม่ใช่	ใช่	ไม่ใช่	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความสนใจในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก	69	76	47.6	52.4	145	100
2. มีความถนัดในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก	57	88	39.3	60.7	145	100
3. พื้นฐานอาชีพของครอบครัวตรงกับหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก	61	84	42.1	57.9	145	100
4. ความต้องการด้านแรงงานของตลาดใน หลักสูตร/สาขาอาชีพนี้	54	91	37.2	62.8	145	100
5. รายได้ที่คาดหวังจากการเข้าฝึกหลักสูตร/สาขาอาชีพนี้	109	36	75.2	24.8	145	100
6. ความนิยมในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก	27	118	18.6	81.4	145	100
7. อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน	44	101	30.3	69.7	145	100

จากตารางที่ 9 พบว่า จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำนวน 145 คน สรุปได้ว่า สาเหตุที่เลือกหลักสูตร/สาขาอาชีพที่ฝึกมากที่สุดคือ รายได้ที่คาดหวังจากการเข้าฝึกอาชีพ จำนวน 109 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 75.2 มีความสนใจในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก จำนวน 69 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.6 พื้นฐานอาชีพของครอบครัวตรงกับหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก จำนวน 61 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 42.1 มีความถนัดในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก จำนวน 57 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 39.3 ความต้องการด้านแรงงานของตลาดในหลักสูตร/สาขาอาชีพนี้ จำนวน 54 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.2 อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน จำนวน 44 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.3 และสาเหตุที่เลือกน้อยที่สุดคือ ความนิยมในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึกจำนวน 27 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.6

#### 4. ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ					รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน : (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ระบบการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ข่าวสาร	14 (9.7)	64 (44.1)	51 (35.2)	16 (11.0)	0 (0.0)	145	3.52	0.81	มาก
2. ความหลากหลายของ หลักสูตร/สาขาที่ฝึกอบรม	55 (37.9)	73 (50.3)	17 (11.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	145	4.26	0.65	มากที่สุด
3. ความเหมาะสมของ ระยะเวลาในการฝึกอาชีพ	84 (57.9)	35 (24.1)	26 (17.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	145	4.40	0.78	มากที่สุด
4. ความรวดเร็วในการ ให้บริการฝึกอาชีพ	51 (35.2)	37 (25.5)	44 (30.3)	13 (9.0)	0 (0.0)	145	3.87	1.00	มาก
5. ความสะดวกในการ ให้บริการ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	65 (44.8)	38 (26.2)	42 (29.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	145	4.16	0.85	มาก
6. การสร้างความปลอดภัย ในการฝึกอาชีพ	57 (39.3)	33 (22.8)	40 (27.6)	15 (10.4)	0 (0.0)	145	3.91	1.04	มาก
7. สถานที่ที่ใช้ในการฝึก อาชีพมีความเหมาะสม	14 (9.7)	26 (17.9)	28 (19.3)	67 (46.2)	10 (6.9)	145	2.77	1.12	ปานกลาง
8. เครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ที่ ใช้ในการฝึกอาชีพมีความ เหมาะสม และทันสมัย	23 (15.9)	45 (31.0)	63 (43.4)	14 (9.7)	0 (0.0)	145	3.53	0.87	มาก
9. ครูฝึกมีความรู้ ความสามารถในการ ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ฝึกได้ดี	62 (42.8)	54 (37.2)	29 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	145	4.23	0.77	มากที่สุด
10. ครูฝึกและเจ้าหน้าที่ของ กรมให้บริการด้วยความเต็ม ใจ และมีธรรมาศัยที่ดี	12 (8.3)	78 (53.8)	45 (31.0)	10 (6.9)	0 (0.0)	145	3.63	0.73	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ					รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	จำนวน : (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
11. การแนะนำก่อนเข้าฝึก และให้คำปรึกษาระหว่างฝึก อาชีพมีความเหมาะสม	56 (38.6)	62 (42.8)	25 (17.2)	2 (1.4)	0 (0.0)	145	4.19	0.76	มาก
12. การประเมินผลการฝึก อาชีพ	66 (45.5)	31 (21.4)	28 (19.3)	20 (13.8)	0 (0.0)	145	3.99	1.10	มาก
13. การติดตามผลการฝึก อาชีพ	40 (27.6)	54 (37.2)	25 (17.2)	26 (17.9)	0 (0.0)	145	3.74	1.05	มาก
14. การสอบถาม ชักถาม ปัญหาในด้านต่างๆ	29 (20.0)	24 (16.6)	24 (16.6)	59 (40.7)	9 (6.2)	145	3.03	1.28	ปาน กลาง
15. การส่งเสริมการเข้าสู่ อาชีพภายหลังการ ฝึกอาชีพ	49 (33.8)	40 (27.6)	39 (26.9)	17 (11.7)	0 (0.0)	145	3.83	1.03	มาก
รวม							3.68	0.64	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอาชีพความหลากหลายของหลักสูตร/สาขาที่ฝึกอบรม ครูฝึกมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ฝึกได้ดี ผู้เข้ารับการฝึกมีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X}=4.40$ ) ( $\bar{X}=4.26$ ) ( $\bar{X}=4.23$ ) ตามลำดับ

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกที่มีต่อการแนะนำก่อนเข้าฝึก และให้คำปรึกษา ระหว่างการฝึก, ความสะดวกในการให้บริการ การประเมินผลการฝึกอาชีพ, การสร้างความปลอดภัยในการฝึกอาชีพ, ความรวดเร็วในการให้บริการฝึกอาชีพ, การส่งเสริมการเข้าสู่อาชีพ ภายหลังการฝึกอาชีพ, การติดตามผลการฝึก, ครูฝึกและเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ให้บริการด้วยความเต็มใจ และมีอริยาสัยที่ดี, เครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอาชีพมีความเหมาะสม และทันสมัย, ระบบการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ข่าวสารมีระดับความพึงพอใจมาก ( $\bar{X}=4.19$ ), ( $\bar{X}=4.16$ ), ( $\bar{X}=3.99$ ), ( $\bar{X}=3.91$ ), ( $\bar{X}=3.87$ ) ( $\bar{X}=3.83$ ) ( $\bar{X}=3.74$ ), ( $\bar{X}=3.63$ ), ( $\bar{X}=3.53$ ) และ ( $\bar{X}=3.52$ ) ตามลำดับ

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกที่มีต่อ การสอบถาม ชักถามปัญหาในด้านต่าง ๆ และ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.03$ ), ( $\bar{X}=2.27$ ) ตามลำดับ

## 5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอนี้ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านต่างๆดังนี้

### 1. ด้านหลักสูตร/สาขาที่ใช้ในการฝึกอาชีพ

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึก ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า หลักสูตรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้บริการฝึกอาชีพอยู่ในปัจจุบันนั้นมีความเหมาะสมหรือคืออยู่แล้ว เนื่องจากสอดคล้องกับความต้องการฝึกอาชีพของผู้เข้ารับการฝึก ผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เพราะตอนฝึกได้ลงมือปฏิบัติจริง ในส่วนของความคิดเห็นที่ขัดแย้งซึ่งมองว่าหลักสูตรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปิดให้บริการฝึกอาชีพอยู่ในปัจจุบันนั้น ไม่มีความเหมาะสม เพราะมีเนื้อหาเยอะเกินไป ควรปรับปรุงโดยการลดเนื้อหาและฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

### 2. ด้านการจัดระยะเวลาการฝึกอาชีพ

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าระยะเวลาในการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเหมาะสม กล่าวคือ เป็นระยะเวลาที่ไม่สั้นหรือยาวเกินไป ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถฝึกอาชีพตามสาขาที่ตนสนใจได้ในระยะเวลาอันสั้น และสามารถปฏิบัติได้จริง แต่อีกบางส่วนเห็นว่าระยะเวลาในการฝึกอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้นั้น มีระยะเวลาที่สั้นไป ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกไม่ค่อยชำนาญเท่าที่ควร และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า กรมฯ ควรขยายระยะเวลาในการฝึกให้มากขึ้น ประมาณ 1 ปี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกจะได้มีความรู้และทักษะที่แน่นขึ้น นอกจากนี้ควรขยายเวลาเรียนจากภาคปกติที่มีบริการฝึกอาชีพเฉพาะเวลาราชการ (จันทร์-ศุกร์) เป็นเพิ่มเวลาเรียนในวันเสาร์และอาทิตย์ด้วย

### 3. ด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ฝึกอาชีพ

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านสถานที่ มีพื้นที่กว้างขวางสำหรับรองรับการให้บริการฝึกอาชีพ และมีอุปกรณ์ครบถ้วนสำหรับบริการฝึกแก่ผู้เข้ารับการฝึก ขณะที่อีกส่วนของผู้เข้ารับการฝึกมีความคิดเห็นที่ตรงกันข้าม ว่าการให้บริการด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้นยังมีข้อบกพร่องอยู่ ซึ่งต่างมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างกันไป คือ บางส่วนเห็นว่าสถานที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเหมาะสมดี และอุปกรณ์ที่มีบางส่วนก็เกิดความชำรุด ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้สำหรับฝึกได้ ดังนั้นกรมฯ ควรดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ฝึกให้ทันสมัยมากขึ้น มีการตรวจสอบอุปกรณ์ที่ชำรุดและซ่อมบำรุงให้ดี และบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่าอุปกรณ์ที่กรมฯ ให้บริการฝึกอาชีพมีความเหมาะสม แต่สถานที่ให้บริการยังไม่ได้รับความสะอาดสบายเท่าที่ควร เนื่องจากที่จอดรถคับแคบและอยู่ไกลสถานที่ฝึก

#### 4.ด้านความเหมาะสม/การถ่ายทอดความรู้ของครูฝึก

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในครูฝึก โดยแสดงความคิดเห็นว่า ครูฝึกมีความทุ่มเทในการสอน เปิดกว้างในการรับฟังข้อสงสัย และดำเนินการฝึกได้ดี ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกเกิดความเข้าใจในการเรียนได้ดี และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าครูฝึกควรรหาความรู้ใหม่ ๆ มาสอนเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่แน่นขึ้นและสามารถแข่งขันกับเศรษฐกิจปัจจุบันได้ ขณะที่บางส่วนยังไม่พึงพอใจในครูฝึก เนื่องจากความเคร่งครัดในการสอนของครู และบางส่วนอยากให้มีจำนวนครูฝึกที่มากขึ้น เพื่อรองรับผู้เข้ารับการฝึกอย่างทั่วถึง

#### 5.ด้านการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวม

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า การให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวม มีความเหมาะสมดี เนื่องจากให้บริการที่รวดเร็ว ผู้มารับบริการรู้สึกถึงอภัยภัยไมตรีและความสะดวกที่ได้รับจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ขณะที่อีกบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่า ยังไม่พึงพอใจในบริการที่ได้รับ อันเนื่องจากสถานที่ที่ให้บริการ เช่น โรงอาหาร และที่จอดรถ ผู้บริการยังไม่ได้รับความสะดวก และบางส่วนรู้สึกไม่ปลอดภัยในการฝึกอาชีพ จึงให้ข้อเสนอแนะว่า กรมฯ ควรดำเนินการปรับปรุงในด้านที่จอดรถและโรงอาหาร

#### 6.ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ในภาพรวมผู้เข้ารับการฝึก แสดงความคิดเห็นว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งด้านการให้บริการฝึกอาชีพ การเพิ่มหลักสูตร/สาขาให้หลากหลายมากขึ้น ในส่วนของการฝึกอาชีพ ควรเน้นการนำไปประยุกต์ใช้และการแก้ไขปัญหาในงานให้มากขึ้น และพัฒนากระบวนการสอนและอุปกรณ์การฝึกให้ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่ายขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ของประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ
4. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

#### 1. สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 การประการ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุในการเลือกเข้ารับการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้เข้ารับการฝึก
3. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อการให้บริการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่าง 145 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอาชีพ ใน 4 หลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ปัจจัยภายใน พบว่า ปัจจัยทางด้านความต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ปัจจัยความต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้ ปัจจัยความต้องการรู้ตัวจากการฝึกอาชีพ ปัจจัยความต้องการพัฒนาความรู้และฝีมือเพื่อนำไปใช้ในการทำงานในสาขาที่เลือก และปัจจัยด้านความสนใจในสาขาอาชีพที่เลือกฝึก ปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้น มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของผู้เข้ารับการฝึก ขณะที่ปัจจัยด้านความรู้และความ

ถนัดสาขาที่เข้าฝึกและปัจจัยเรื่องความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาที่เข้าฝึก มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง และโดยรวมแล้วปัจจัยภายในทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยภายนอก** จากการศึกษาโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ปัจจัยการฝึกอาชีพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ปัจจัยหลักสูตร/สาขาที่กรมฯ เปิดให้บริการ ปัจจัยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั่วไป ปัจจัยอิทธิพลของครอบครัว ปัจจัยด้านสถานที่จัดฝึกอาชีพ ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพมาก

แหล่งข้อมูลต่างๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกสามารถรับทราบว่ามีกรมประชาสัมพันธ์เปิดหลักสูตรฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลายแหล่ง และจะพบว่าแหล่งที่สามารถเข้าถึงและให้ข้อมูลแก่ผู้เข้ารับการฝึกได้รับทราบมากที่สุดคือ กลุ่มเพื่อน รองลงมาคือ แหล่งข้อมูลจากผู้ที่ผ่านการฝึกอาชีพจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปแล้ว และการรับทราบจากป้ายประชาสัมพันธ์ แหล่งครอบครัวและญาติพี่น้อง วิทยุ แผ่นพับ/ใบปลิว หนังสือพิมพ์ นิตยสาร และอินเทอร์เน็ต

#### สาเหตุในการเลือกเข้ารับการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้เข้ารับการฝึก

ผลสรุปจากการศึกษาพบว่า สาเหตุที่เลือกหลักสูตร/สาขาอาชีพที่ฝึกมากที่สุดคือ รายได้ที่คาดหวังจากการเข้าฝึกอาชีพ แลรองลงมาตามลำดับ คือมีความสนใจในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก พื้นฐานอาชีพของครอบครัวตรงกับหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึกมีความถนัดในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึกความต้องการด้านแรงงานของตลาดในหลักสูตร/สาขาอาชีพนี้ อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน และสาเหตุที่เลือกน้อยที่สุดคือ ความนิยมในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก

#### ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อการให้บริการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลสรุปจากการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละหลักสูตรพึงพอใจ มาก คือ การแนะแนว ก่อนเข้าฝึก และให้คำปรึกษาระหว่างการฝึก, ความสะดวกในการให้บริการ การประเมินผลการฝึกอาชีพ, การสร้างความปลอดภัยในการฝึกอาชีพ, ความรวดเร็วในการให้บริการฝึกอาชีพ, การส่งเสริมการเข้าสู่อาชีพภายหลังการฝึกอาชีพ, การติดตามผลการฝึก,ครูฝึกและเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ให้บริการด้วยความเต็มใจ และมีอริยาศัยที่ดี, เครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอาชีพมีความเหมาะสม และทันสมัย,ระบบการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ข่าวสาร

ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอาชีพความหลากหลายของหลักสูตร/สาขาที่ฝึกอบรม ครูฝึกมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ฝึกได้ดี ผู้เข้ารับการฝึกมีความพึงพอใจมากที่สุด

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกที่มีต่อการสอบถาม ชักถามปัญหาในด้านต่าง ๆ และสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

## 2. การอภิปรายผล

จากการศึกษาโดยภาพรวม ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา สามารถดำเนินการวิเคราะห์ และอภิปรายผลของการศึกษาได้ดังนี้

### วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลสรุปจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับการฝึกมากที่สุดในส่วนของผู้เข้ารับการฝึก คือ ปัจจัยความต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต และปัจจัยความต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้ซึ่งจากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะพบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ไม่ค่อยสูงมากนัก กล่าวคือ มีระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นระดับประถมศึกษาจนถึงชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งหากบุคคลเหล่านี้ตัดสินใจเข้าทำงานในตลาดแรงงานย่อมได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ค่อยสูง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ศึกษาอยู่ในระดับที่สูงกว่า อย่างเช่นในระดับปริญญาตรีขึ้นไป อีกทั้ง ผลจากการศึกษายังพบว่า โดยส่วนใหญ่ ของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ยังไม่มีรายได้เป็นของตนเอง และอีกร้อยละ 47.6 มีรายได้ 4,007 – 7,000 บาทซึ่งเป็นรายได้ที่ค่อนข้างต่ำสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจของปัจจัยข้างต้น สอดคล้องกับแนวความคิด ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory) เนื่องจาก

## 3. ข้อเสนอแนะ

### 3.1 ด้านหลักสูตร/สาขาที่ใช้ในการฝึกอาชีพ

- ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย เหมาะสมกับความต้องการ
- ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ควรปรับเปลี่ยนการฝึกภาคปฏิบัติให้มีอัตราส่วนเพิ่มมากขึ้น
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีมาตรฐานการคัดเลือกผู้เข้าฝึกที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงพื้นฐานของผู้สมัคร และจัดสรรผู้สมัครเข้ารับสมัครในหลักสูตรที่มีพื้นฐานทักษะและความสนใจของผู้สมัครที่ใกล้เคียงกัน เพื่อมิให้เกิดปัญหาการฝึกอาชีพจากพื้นฐานความรู้ และวุฒิภาวะของผู้เข้าฝึกที่แตกต่างกัน

### 3.2 ด้านการจัดระยะเวลาการฝึกอาชีพ

- ควรปรับระยะเวลาการฝึกเฉพาะบางหลักสูตรให้พอเหมาะสมกับเนื้อหาทางวิชาการควบคู่ไปกับการลงมือปฏิบัติ
- ควรมีช่วงเวลาปลอดการฝึกระหว่างรุ่นสำหรับให้ครูเตรียมความพร้อมในการพัฒนา



ความรู้และช่วยลดความเหนื่อยล้าในงาน

- ควรมีการสอดแทรกความรู้เพิ่มเติมในการเรียนการสอน โดยอาจจัดหมวดวิชาความรู้เสริม ให้อยู่ในเดือนที่ 1 และ 2 ของหลักสูตรการฝึกอาชีพควบคู่ไปกับการเรียนทฤษฎี

### 3.3 ด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ฝึกอาชีพ

-ควรมีการขยายพื้นที่เพิ่มเติม ในสาขาที่มีความต้องการและพิจารณาตามแนวโน้มของการเข้ามารับบริการฝึกอาชีพของประชาชน

-ความปรับปรุงอุปกรณ์การฝึกบางสาขาที่มีความชำรุด หรือให้มีความทันสมัยโดยการยื่นอนุมัติของงบประมาณ

-ควรมีการตรวจสอบและซ่อมแซมอุปกรณ์ที่อาจเกิดการชำรุดอยู่เสมอเพื่อป้องกันความเสียหาย และสามารถมีอุปกรณ์สำหรับใช้ฝึกได้ทันตามความต้องการ

### 3.4 ด้านความเหมาะสม/การถ่ายทอดความรู้ของครูฝึก

-ควรมีครูฝึกเพิ่มเติม ในแต่ละสาขาตามความเหมาะสม

-ให้ครูฝึกมีการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

-ปลูกฝังจริยธรรมของครูฝึก เกี่ยวกับการดำเนินงานสอน

### 3.5 ด้านการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

-ขยายโอกาสทางการศึกษานอกพื้นที่ อาทิ การร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้มากขึ้น

-ขยายพื้นที่ให้บริการในหลักสูตรอื่นที่ตลาดต้องการ และเป็นไปได้นอกพื้นที่เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ห่างไกลในพื้นที่

### 3.6 การดำเนินการส่งเสริมทางการตลาดและการดำเนินงาน

-ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

-ควรมีการเก็บข้อมูลผู้สมัครเข้ารับการฝึกและผู้ตลาดออกกระหว่างการฝึก เพื่อจะได้มีข้อมูลใช้สำหรับการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

-จัดการสำรวจความต้องการทักษะแรงงานของตลาดอยู่เสมอ เพื่อการรับทราบข้อมูลสำหรับการนำมาปรับปรุงการฝึกทักษะอาชีพป้อนสู่ตลาดแรงงานต่อไป

#### 4. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษา เน้นศึกษาในกลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาที่กำลังฝึกอยู่ในปัจจุบัน การศึกษา หากหน่วยงานราชการและผู้สนใจต้องการจะนำแนวทางการศึกษาวิจัยนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานหรือการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาจากข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร อาทิ ข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอาชีพไปแล้ว ข้อมูลระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงานขององค์กร ประกอบการตัดสินใจ เพื่อที่จะรับทราบข้อมูลอย่างรอบด้านก่อนการดำเนินการตัดสินใจ และการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดของระยะเวลาศึกษาวิจัย

ดังนั้นการเลือกที่จะศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายเพียงกลุ่มหลักสูตร จึงจะสามารถให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงลงได้

## บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (ม.ป.ป.). ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2557,

จาก <http://www.dsd.go.th>

### ตัวอย่างการเขียนอ้างอิงจากข้อมูลออนไลน์

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2550). **ธุรกิจร้านอาหารญี่ปุ่นปี 50 (ออนไลน์)**. เข้าถึงได้จาก : <http://202.29.22.182/research/intranet/product/thai/member/brief/bri07/apr/y1978.pdf> . [20 เมษายน 2550].

จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุภัทร ศรีคุลยทิพย์. (2541). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิตตินันท์ เตชะคุปต์. (2544). เจตคติและความพึงพอใจในการบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

จ่านง สมประสงค์. (2522). การแรงงานสัมพันธ์ : หลักและวิธีปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชาติเฉลิม สุรัชชชาญ. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฐานิตา ปัดตานี. (2547). ความพึงพอใจในการรับบริการของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเชียงใหม่ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา.

दनัย บุญสันติสุข. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อโทรศัพท์เคลื่อนที่แบบจ่ายค่าบริการผ่านบัตรของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีรยุทธ พึ่งเทียร และสุรพล สุยะพรหม. (2543). การบริหารงานบุคคลและวิชาหนดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.

บรรยงค์ ไตจินดา. (2539). การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บริษัทรวมสานส์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัทมพงษ์ จำเกิด. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ยี่ห้อฮอนด้า**  
**ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยา  
 การจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พันฤทธิ กุลเลิศประเสริฐ. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ของผู้บริโภค**  
**ในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมธี ดุลยจินดา. (2518). **แรงงานสัมพันธ์.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **ความพึงพอใจ.** ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542  
 (หน้า 775). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.
- แรงงานสัมพันธ์, (ออนไลน์).** (วันที่ค้นข้อมูล : 20 กุมภาพันธ์ 2557).
- เข้าถึงได้จาก: <http://www.oocities.org/udornlabour/relationlabour.htm>
- วันชัย มีชาติ. (2549). **การบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิกฤติความมั่นคงของชาติปี 2552. (ม.ป.ป.).** สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2554, จาก  
[http://www.the-thainews.com/analyzed/domestic/dom080152\\_5.htm](http://www.the-thainews.com/analyzed/domestic/dom080152_5.htm)
- อรุณ รักธรรม. (2539). **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม.** กรุงเทพฯ:  
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาคผนวก

## แบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการดำเนินการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ของนิสิตปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต พญาไท โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ นอกจากจะส่งผลต่อการดำเนินการศึกษาวิจัยของผู้ศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแล้ว ผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการปรับปรุงการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายการจัด หลักสูตรอาชีพ และการให้บริการงานทุก ๆ ด้านที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือท่าน ในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน และ ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 5 ตอน การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ มีผลกระทบต่อตัวท่าน เพราะข้อมูลต่าง ๆ จะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่มีการเปิดเผยข้อมูลใด ๆ ที่ อาจส่งผลกระทบต่อตัวท่านทั้งสิ้น

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้จัดทำ

นางสาวปริยานุช ศีพรมงคล

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุในการเลือกเข้ารับการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้เข้ารับการฝึก
3. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อการให้บริการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

<b>ตอนที่ 1</b> <b>ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล</b>
--

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลหรือขีดเครื่องหมายลงใน  ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2  หญิง

2. อายุ

2.1  15 – 20

2.2  21 – 25

2.3  26 – 30

2.4  31 – 35

2.5  36 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1  มัธยมศึกษา

3.2  ปวช.

3.3  ปวส.

3.4 ปริญญาตรี

3.5  อื่นๆ.....

4. รายได้ต่อเดือน

4.1  ไม่มีรายได้

4.2  4,000 – 7,000 บาท

4.3  7,001 – 10,000 บาท

4.4  10,001 – 13,000 บาท

4.5  13,001 – 15,000 บาท

4.6  15,001 บาทขึ้นไป

5. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

5.1  1 – 3 คน

5.2  4 – 6 คน

5.3  7-10

**ตอนที่ 2**  
**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ โดยให้คะแนนตามระดับปัจจัยเหล่านี้ที่ตรงกับความคิดเห็นของตัวท่านให้ความหมายของระดับปัจจัยดังนี้

ให้ 5 หมายถึง ระดับปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของท่านมากที่สุด

ให้ 4 หมายถึง ระดับปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของท่านมาก

ให้ 3 หมายถึง ระดับปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของท่านปานกลาง

ให้ 2 หมายถึง ระดับปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของท่านน้อย

ให้ 1 หมายถึง ระดับปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของท่านน้อยที่สุด

หัวข้อปัจจัย	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยภายใน</b>					
1. ท่านมีความสนใจในหลักสูตรสาขาที่เข้าฝึกมากน้อยเพียงใด					
2. ท่านมีความรู้และความถนัดในสาขาที่เข้าฝึกมากน้อยเพียงใด					
3. ท่านมีความรู้ในเรื่องความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาที่ท่านเข้าฝึกมากน้อยเพียงใด					
4. ท่านมีความต้องการพัฒนาความรู้และฝีมือเพื่อนำไปใช้ในการทำงานสาขานี้มากน้อยเพียงใด					
5. ท่านต้องการวุฒิปับตรจากการฝึกอาชีพนี้มากน้อยเพียงใด					
6. ท่านต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของท่านมากน้อยเพียงใด					
7. ท่านต้องการฝึกอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้มากน้อยเพียงใด					



หัวข้อปัจจัย	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยภายนอก</b>					
1. สาขาอาชีพที่กรมฯ เปิดให้บริการ มีผลต่อการตัดสินใจของท่านมากน้อยเพียงใด					
2. การเข้าฝึกอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายมีผลต่อการตัดสินใจของท่านมากน้อยเพียงใด					
3. สถานที่กรมฯ จัดฝึกอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจของท่านมากน้อยเพียงใด					
4. การประชาสัมพันธ์ของกรมฯ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของท่านมากน้อยเพียงใด					
5. กลุ่มเพื่อนและสังคมรอบข้างมีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของท่านมากน้อยเพียงใด					
6. ครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของท่านมากน้อยเพียงใด					
7. การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจโดยทั่วไปมีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของท่านมากน้อยเพียงใด					

### ตอนที่ 3

สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแต่ละหลักสูตร/สาขา

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างหรือขีดเครื่องหมาย√ลงใน  แต่ละข้อ โดยท่านสามารถเลือกตอบคำถามได้มากกว่า 1 ข้อ (เฉพาะข้อ 2)

1. ปัจจุบันท่านกำลังฝึกอาชีพในหลักสูตรใด

- หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน
- หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน
- หลักสูตรอาชีพเสริม
- หลักสูตรทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. สาเหตุที่ท่านเลือกเรียนแต่ละหลักสูตร เพราะเหตุใดบ้าง

- มีความสนใจในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก
- มีความถนัดในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก
- พื้นฐานอาชีพของครอบครัวตรงกับหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก
- ความต้องการด้านแรงงานของตลาดในหลักสูตร/สาขาอาชีพนี้
- รายได้ที่คาดหวังจากการเข้าฝึกหลักสูตร/สาขาอาชีพนี้
- ความนิยมในหลักสูตร/สาขาอาชีพที่เลือกฝึก
- อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน

**ตอนที่ 4**

ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ โดยให้คะแนนตามระดับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อการให้บริการ

ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ให้ 5 หมายถึง ท่านมีระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมฯ มากที่สุด

ให้ 4 หมายถึง ท่านมีระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมฯ มาก

ให้ 3 หมายถึง ท่านมีระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมฯ ปานกลาง

ให้ 2 หมายถึง ท่านมีระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมฯ น้อย

ให้ 1 หมายถึง ท่านมีระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมฯ น้อยที่สุด

หัวข้อการให้บริการด้านต่างๆ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ				
	5	4	3	2	1
1. ระบบการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ข่าวสาร					
2. ความหลากหลายของหลักสูตร/สาขาที่ฝึกอบรม					
3. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอาชีพ					
4. ความรวดเร็วในการให้บริการฝึกอาชีพ					
5. ความสะดวกในการให้บริการ ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน					
6. การสร้างความปลอดภัยในการฝึกอาชีพ					
7. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอาชีพมีความเหมาะสม					
8. เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอาชีพมีความเหมาะสม และทันสมัย					
9. ครูฝึกมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ฝึกได้ดี					
10. ครูฝึกและเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ให้บริการด้วยความเต็มใจ และมีอัธยาศัยที่ดี					
11. การแนะนำก่อนเข้าฝึก และให้คำปรึกษาระหว่างฝึกอาชีพมีความเหมาะสม					
12. การประเมินผลการฝึกอาชีพ					

หัวข้อการให้บริการด้านต่างๆ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ				
	5	4	3	2	1
13. การติดตามผลการฝึกอาชีพ					
14. การสอบถาม ซักถามปัญหาในด้านต่างๆ					
15. การส่งเสริมการเข้าสู่อาชีพภายหลังการฝึกอาชีพ					

**ตอนที่ 5**

ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของท่านสำหรับการปรับปรุงการดำเนินงาน  
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ ดังนี้

1. หลักสูตร/สาขาที่ใช้ในการฝึกอาชีพ

.....

.....

2. การจัดระยะเวลาการฝึกอาชีพ

.....

.....

3. สถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ฝึกอาชีพ

.....

.....

4. ความเหมาะสม/การถ่ายทอดความรู้ของครูฝึก

.....

.....

5. การให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวม

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นางสาวปริญญช ดีพรมกุล
วัน เดือน ปีเกิด	21 มิถุนายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2555 บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
ประสบการณ์ในการทำงาน	พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน จ้างเหมาบริการ ทำงานกองคลัง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ที่อยู่ปัจจุบัน	ลูกจ้างฝ่ายพัสดุ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 300 สรพจน์เฮาส์ ถ.ประชาสงเคราะห์ แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400