

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัดสระแก้ว

อาเด็ว โกฎเพชร

๔๗๐๐๒๕๔๗๕

22 ส.ค. 2560

369696

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

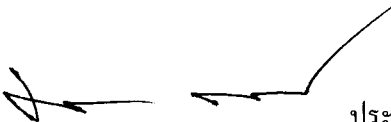
คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ อาเด็ยว โกฎเพชร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



(อาจารย์ภควัด สมิธ)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



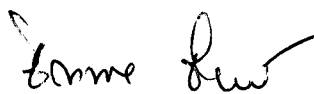
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สรุติ สุกรัตน์)



กรรมการ

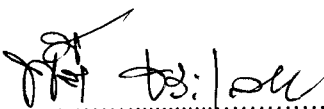
(อาจารย์ภควัด สมิธ)



กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์จิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ย์ ธารเสนา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ภักดี สมิษฐ์ และอาจารย์จิตพล ชัยมะดัน ที่ได้กรุณาให้การดูแลให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะและคอยติดตามงานวิจัยอย่างใกล้ชิดกับข้าพเจ้าอย่างดียิ่งจึงส่งผลให้การศึกษาปัญหาพิเศษสำเร็จลุล่วงด้วยดีข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทั้งสองท่าน

ขอขอบพระคุณเพื่อน รป.ม. 6 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์สระแก้ว ทุกคน โดยเฉพาะนางสาวธิดิพรรณ ทะระธา ที่ให้คำแนะนำและตรวจทานให้เป็นอย่างดี ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้วที่ให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ และที่ลืมไม่ได้คือ ภรรยาของข้าพเจ้าและบุตรชายทั้งสองที่คอยเป็นกำลังใจในการเรียนในระดับหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิตและการวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความร่วมมือจากผู้รับการศึกษาของศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

อาเด็ยว โกฎเพชร

ชื่อปัญหาพิเศษ	ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	อาเด็ยว โกฎเพชร
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว จำนวน 60 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์ฯ อันดับแรกคือ ปัจจัยดึงดูดมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์ฯ ในภาพรวมเป็นเพศหญิงมีอายุสูงกว่า 30 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่มีสถานภาพหม้ายมีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท และที่มาของรายได้จากการประกอบชีพ เลือกลงเข้าฝึกอบรมสาขาอาชีพช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ.....	7
แนวคิดเรื่องการฝึกอบรม.....	17
แนวนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน	26
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	33
ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากร	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
เกณฑ์การแปลผล.....	59
4 ผลการวิจัย.....	60
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว	63
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ.....	70
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้า ทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว	71
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปผลการวิจัย	85
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก.....	95
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ	102

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำนวนผู้จบฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน พ.ศ. 2548 - 2552 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว.....	3
2	สาขาอาชีพที่เปิดฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2553	44
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	61
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยเชิงคุณ (เป้าประสงค์ ความเชื่อ มาตรฐานค่านิยมและขนบธรรมเนียม).....	63
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยผลักดัน (ความคาดหวัง ข้อผูกพัน การบังคับ).....	65
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน (โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน)	67
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์ฯ ฯ	69
8	จำนวนสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและข้อเสนอแนะ	70
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามเพศ	71
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ	72
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	76
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....</p>	
13	78
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....</p>	
14	80
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามที่มาของรายได้</p>	
15	82
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามสาขาอาชีพที่เลือกเข้าฝึกอบรม</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างองค์การกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	42
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ คือ ทำอย่างไรที่จะสร้างโอกาสให้ทุกคนมีการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพให้สามารถใช้กำลังแรงงานและกำลังความคิดให้เกิดเป็นผลผลิตหรือรายได้อย่างน้อยเพียงพอต่อการได้มาซึ่งปัจจัย 4 สำหรับตนเองและครอบครัว การพัฒนาของประเทศต่าง ๆ ในโลกสรุปได้ว่าเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ประเทศก้าวเข้าสู่การพัฒนาและประสบความสำเร็จ คือ ระยะเวลาสังคมต้องสามารถทำให้คนในประเทศมีความสามารถ มีฝีมือและมีทักษะในการทำงานที่สามารถไปใช้ในการผลิตและสร้างรายได้อย่างน้อยเท่าเทียมกับความต้องการในปีจย 4 ในระยะต่อไปสังคมจะต้องมีระบบการพัฒนาคนให้มีความสามารถสูงขึ้นไปอีก โดยทุกคนทุกครอบครัวสามารถสร้างรายได้ส่วนที่เกินให้เหลือเก็บและสะสมในรูปของการออม ซึ่งในที่สุดก็จะกลายเป็นทุนของประเทศ สำหรับการพัฒนาในอนาคตทั้งในรูปที่เป็นทรัพย์สินทางวัตถุ เช่น สิ่งก่อสร้างและเครื่องจักร หรือในรูปของทรัพย์สินทางปัญญา เช่น ความรู้ความสามารถในทางเทคโนโลยีความเข้าใจ และดัดแปลงเพื่อการอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างผสมกลมกลืน เป็นต้น (เกษมสันต์ จิณณาโส, 2539, หน้า 1 อ้างถึงใน สมชาติ เลขาภาวณีย์, 2544, หน้า 1)

ปัจจุบันประเทศไทยประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่ทำหลายด้านภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระดับการค้าอุตสาหกรรมใหม่ ๆ (Emerging/ Market) โอกาสการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมนั้นเกิดจากปัจจัยหลักด้านต้นทุนและคุณภาพแรงงานตลอดจนความสามารถในการประกอบการและการได้มาซึ่งวัตถุดิบในการผลิตจากภายในประเทศและจากต่างประเทศประกอบกับแรงงานมีการปรับโครงสร้างอย่างรวดเร็วตามการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมให้สมดุลและยั่งยืนจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานที่มีราคาถูกในหลายทศวรรษที่ผ่านมาได้สิ้นสุดลงและเข้าสู่วิถีใหม่ของการผลิตที่ใช้แรงงานที่มีคุณภาพ ทักษะ ความรู้ พร้อมกับการมีอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและการเพิ่มผลผลิตก้าวหน้าเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยควบคู่กับการเติบโตของเศรษฐกิจที่เหมาะสมภายใต้การจัดการอย่างเป็นธรรมาภิบาล (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551, หน้า 1)

การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นภารกิจที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานจะต้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังแรงงานไทยเป็นผู้มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการและทันกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ทำให้มีงานทำมีรายได้สามารถดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัวได้ตามสมควรแก่อัตภาพ ตลอดจนเพื่อโอกาสในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้คนจำนวนมากหลุดพ้นจากความยากจนได้ งานวิจัยในประเทศที่พัฒนาแล้วพบว่าครึ่งหนึ่งของเงินลงทุนพัฒนาแรงงานเป็นการลงทุนด้านฝึกอบรม การลงทุนดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนมีรายได้สูงขึ้น (นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ, 2535, หน้า 1 อ้างถึงใน สมชาติ เลขาสาวัดย์, 2544, หน้า 2) ซึ่งมีรูปแบบหรือกิจกรรมในการดำเนินการหลักอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยกระบวนการฝึกอบรมเป็นหลักประกอบด้วย การจัดฝึกอบรมฝีมือ หรืออาชีพให้แก่กำลังแรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่งาน โดยให้หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือผู้ทำงานอยู่แล้ว ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนอาชีพอันเนื่องมาจากการเลิกจ้างด้วยเหตุการณเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือปัจจัยอื่น ๆ

2. มาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งหมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงานของแรงงานฝีมือ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับต่าง ๆ

3. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันหมายถึง การส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้กว้างขวาง โดยอาศัยความร่วมมือจากสถานประกอบการ และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว เป็นการฝึกอบรมฝีมือให้กับกำลังแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ให้มีความรู้ ความสามารถ ความพร้อมและทักษะฝีมือเบื้องต้นในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่เปิดฝึกเพื่อนำไปประกอบอาชีพ โดยแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ทำการฝึกอบรมในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว และระยะที่ 2 ทำการฝึกงานในกิจการ โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้วกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานรับการฝึกในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ในแต่ละสาขาอาชีพเป็นระยะเวลา 2 - 10 เดือน (แล้วแต่สาขา) โดยแบ่งการฝึกออกเป็นภาคความรู้ร้อยละ 20.00 และภาคทักษะ ร้อยละ 80.00 เมื่อผ่านการฝึกในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้วแล้ว จะพิจารณาส่งผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นไปฝึกงานในสถานประกอบการเรียกว่า การฝึกในกิจการ เพื่อฝึกทักษะ

งานจริงตามสถานประกอบการต่าง ๆ อีกประมาณ 1 - 3 เดือน (แล้วแต่สาขา) เพื่อมุ่งให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่มีอยู่จริง ให้มีความคุ้นเคยกับเครื่องมือ เครื่องจักรใหม่ ๆ และสภาพการทำงานในกิจการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนมีโอกาสแสดงความสามารถต่อสถานประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมหางานทำได้ง่าย เมื่อผ่านการฝึกในกิจการแล้ว จึงจะถือว่าฝึกจบหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำนวนผู้จบฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน พ.ศ. 2548 - 2552 ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

พ.ศ.	จำนวนผู้เข้าฝึก	จำนวนผู้ผ่านการฝึก	จำนวนผู้ออกกลางคัน	ร้อยละผู้ออกกลางคัน
2548	161	73	98	60
2549	135	69	66	48
2550	107	50	57	53
2551	91	49	42	46
2552	104	58	46	44

แต่สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน 104 จังหวัดสระแก้ว ยังมีปัญหาในเรื่องของผู้รับการฝึกออกกลางคันเป็นจำนวนมาก ซึ่งดูได้จากตัวเลขการออกกลางคันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 - 2552 และปัญหาดังกล่าวยังไม่ได้รับการแก้ไขจากผู้เกี่ยวข้องเท่าที่ควรจนถึงปัจจุบันนี้

ดังนั้นในฐานะที่ข้าพเจ้ารับราชการในหน่วยงานดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้รับการฝึกอบรม โดยเฉพาะเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมฝีมือแรงงานหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกและความต้องการอื่น ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและปรับปรุงหลักสูตร เพื่อขยายการฝึกอบรมให้กว้างขวางมากขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและความต้องการของตลาดแรงงานในภาคการผลิตและบริการอันจะส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดสระแก้วให้สูงขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้วสำหรับตัวแปรที่ใช้ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยสนับสนุน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษาครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2553 จำนวน 60 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงเดือนกรกฎาคม 2553 ถึงเดือนธันวาคม 2553 ระยะเวลารวม 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง สาเหตุหรือองค์ประกอบที่ชักนำให้ผู้เข้ารับการฝึกใช้ในการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดันและปัจจัยสนับสนุน
2. ผู้รับการฝึก หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว รุ่นที่ 1 และ รุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2553
3. ปัจจัยดึงดูด หมายถึง เป้าประสงค์ ความเชื่อ และมาตรฐานค่านิยม
 - 3.1 เป้าประสงค์ หมายถึง ความต้องการหรือความคาดหวังของผู้รับการฝึกอบรมที่จะได้รับในขณะที่กำลังฝึกอบรมและหลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพและเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ทางสังคมและรายได้
 - 3.2 ความเชื่อ หมายถึง ความรู้สึก ความมั่นใจในการรับรู้ถึงลักษณะคุณภาพของการฝึกอบรม และการมีชื่อเสียงของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

3.3 มาตรฐานค่านิยม หมายถึง พฤติกรรมหรือท่าทีของบุคคลอื่นที่แสดงออกมาและเป็นที่ยอมรับของสังคมเป็นเหตุทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องปฏิบัติตาม

3.4 นิสัยและขนบธรรมเนียม หมายถึง แบบอย่างที่สังคมกำหนดไว้แล้ว สืบต่อกันมาด้วยประเพณี

4. ปัจจัยผลักดัน หมายถึง ความคาดหวัง ข้อผูกพันและการบังคับ

4.1 ความคาดหวัง หมายถึง ความสำเร็จในการฝึกอบรมของผู้รับการฝึกที่บุคคลแวดล้อมต้องการ โดยแสดงท่าที หรือคำพูดที่ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์และผลตอบแทนที่จะได้รับการฝึกอบรม

4.2 ข้อผูกพัน หมายถึง ความคุ้นเคยของผู้รับการฝึกที่เชื่อว่าตนเองผูกพันที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น

4.3 การบังคับ หมายถึง สถานการณ์หรือความต้องการของบุคคลอื่นที่ทำให้ผู้รับการฝึกต้องปฏิบัติตาม

5. ปัจจัยสนับสนุน หมายถึง โอกาส ความสามารถและการสนับสนุน

5.1 โอกาส หมายถึง สภาพที่เอื้อให้ผู้เข้ารับการเข้ามาฝึกอบรมและสามารถฝึกอบรมได้สำเร็จ

5.2 ความสามารถ หมายถึง ความรู้และความถนัดขั้นพื้นฐานของผู้รับการฝึกที่ทำให้ความมั่นใจว่าจะฝึกอบรมได้สำเร็จ

5.3 การสนับสนุน หมายถึง การช่วยเหลือด้านการเงินที่ผู้รับการฝึกได้รับจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองและจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

6. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนกลางที่ตั้งในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

7. การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงาน มีฝีมือความรู้ความสามารถมีจรรยาบรรณแห่งอาชีพและมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน อันได้แก่ การฝึกอบรม การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและการอื่นที่เกี่ยวข้อง

8. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมให้แก่แรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อผลิตกำลังแรงงานให้มีฝีมือขั้นต้นในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและให้มีทักษะฝีมือสามารถทำงานกับเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน/ระดับกลาง ควบคู่ไปกับการพัฒนานิสัยอุตสาหกรรมเพื่อความพร้อมในการทำงานมีระยะเวลาการฝึกการฝึกในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ตั้งแต่ 2 - 12 เดือน แล้วแต่สาขา เน้นการฝึกภาคปฏิบัติและมีการฝึกงาน

ในสถานประกอบการอีก 1 - 4 เดือน โดยผ่านการประเมินจากสถานประกอบการจึงจะถือว่าสำเร็จ การฝึกอบรมและได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ในปีงบประมาณ 2553
2. ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้า ทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้วในปีงบประมาณ 2553
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
2. แนวคิดเรื่องการฝึกอบรม
3. แนวนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจได้มีนักวิชาการให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจไว้ดังนี้ วุฒิชัย จำนงค์ (2523, หน้า 3 อ้างถึงใน สัจจุณี สีทา, 2546, หน้า 28) ได้สรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจนั้นเป็นกระบวนการ การเลือกในระหว่างทางเลือกหลาย ๆ ทาง หรือเป็นเทคนิควิธีที่จะลดจำนวนทางเลือกเหล่านั้นลงมาเหลือทางเลือกเดียวนั้นหมายถึงว่า เลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งขึ้นมานั่นเอง

สุชิน จิมไทย (2536, หน้า 11) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือกระบวนการคัดเลือกที่ดีและมีประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทางเลือกที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลผู้กระทำการตัดสินใจตั้งใจไว้

สุรสิทธิ์ แก้วใจ (2542, หน้า 11) สรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจเป็นเทคนิคที่จะลดจำนวนทางเลือกด้วยการศึกษาสภาพแวดล้อม ข่าวสารที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์แนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ หรือเกิดผลเสียน้อยที่สุด แล้วจึงคัดเลือกแนวทางปฏิบัตินั้น

สัจจวุฒิ สีทา (2546, หน้า 28) สรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาและการคัดเลือก แนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดเพียงหนึ่งทางเลือกจากหลาย ๆ ทางเลือกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ผู้ทำการตัดสินใจคาดหวังไว้ โดยคำนึงถึงประโยชน์และผลตอบแทนสูงสุด

กอร์ และคายสัน (Gore & Dyson, 1974, p. 77 อ้างถึงใน สัจจวุฒิ สีทา, 2546, หน้า 28) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่าหมายถึง การตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากการเลือก ซึ่งมีอยู่หลายทางเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ศิริพงษ์ พรหมบรรดาโชค (2552, หน้า 13) สรุปการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการใช้ความคิดพิจารณาโดยใช้ข้อมูลหลักการและเหตุผลวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนเพื่อพิจารณาหาทางเลือกที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือก โดยองค์ประกอบในการตัดสินใจจะประกอบไปด้วยตัวผู้ตัดสินใจทางเลือกและผลของทางเลือก โดยผู้ตัดสินใจประเมินทางเลือกนั้นแล้วว่าเป็นทางเลือกที่ตัดสินใจแล้ว สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้มากที่สุด

ดิน ปรัชญพฤธี (2542, หน้า 106 อ้างถึงใน ธนสิทธิ์ เอื้อฤชา, 2550, หน้า 7) ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการเลือกดำเนินการหรือไม่ดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุด หรือเลวที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยมีขั้นตอนของการตัดสินใจ ดังนี้

1. การทำความเข้าใจในปัญหาและข้อเท็จจริงต่าง ๆ
2. การรวบรวมข่าวสารและข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ
3. การวิเคราะห์ข่าวสารและข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ
4. การเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดเพียงวิธีปฏิบัติเดียว
5. การดำเนินการให้เป็นไปตามผลของการดำเนินการ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938, p. 14 อ้างถึงใน อุไรวรรณ ปุณณะเวส, 2551, หน้า 37) ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจ คือ เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกที่พอเป็นไปได้และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่

ศูนย์วิทยุพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อุดรธานี (ออนไลน์, 2549) โดย เฮอร์ชเบิร์ต (Herbert) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการหาโอกาส การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่

จากความหมายดังกล่าวผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การตัดสินใจหมายถึง กระบวนการพิจารณาเลือกช่องทางที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด

การตัดสินใจทางเศรษฐศาสตร์

นุชนาถ กงหมื่นไว (2542, หน้า 52 อ้างถึงใน จิระจิตต์ ราคา, 2525, หน้า 60) ให้ความหมายของการตัดสินใจทางเศรษฐศาสตร์ว่า บุคคลจะต้องตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทนสูงสุดเป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็นความพึงพอใจตามเกณฑ์ของผู้ตัดสินใจ ดังนั้นลักษณะตัวแบบการตัดสินใจทางเศรษฐศาสตร์มีข้อสมมติที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติ และความสามารถของผู้ตัดสินใจ โดยใช้หลักเศรษฐศาสตร์ โดยมองว่า ผู้กระทำการตัดสินใจมีลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจต้องมีความสมเหตุสมผล (Rational) อย่างสมบูรณ์กล่าวคือ การตัดสินใจเลือกทางเลือกใดนั้นก็เพราะทางเลือกนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในสภาพที่มีข้อมูลของการตัดสินใจนั้นมีพร้อมสมบูรณ์และทราบผลและความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือกอย่างชัดเจน
 2. ผู้ตัดสินใจสามารถที่ตัดอคติความลำเอียงของตนเองการตัดสินใจจะมุ่งไปที่ความสมเหตุสมผลแต่เพียงอย่างเดียว และผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกให้ประโยชน์ตอบแทนสูงสุดเสมอ
- ดังนั้นเพื่อเผชิญกับปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจแบบนี้จำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจอย่างชัดเจน ศึกษาแสวงหาเรื่องราวข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ต่อจากนั้นจึงจะประเมินซึ่งน้ำหนักความสำคัญแต่ละทางเลือก โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจ แล้วจึงลำดับทางเลือกแต่ละทางตามผลตอบแทนที่ได้รับ และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด

กระบวนการตัดสินใจ

วิฑูรย์ ดันศิริมงคล (2542, หน้า 3) กล่าวว่า การตัดสินใจที่มีเหตุผลนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าจะตัดสินใจอะไร แต่ขึ้นอยู่กับว่าจะตัดสินใจอย่างไร วิธีที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจก็คือเรียนรู้ที่จะใช้กระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลทันทีแทนที่จะรอให้โอกาสการเรียนรู้มาถึงขั้นตอนกระบวนการ การตัดสินใจที่มีเหตุผลมี 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. ให้ความจำกัดความของประเด็นปัญหา คือ ต้องเข้าใจประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลักของปัญหาอย่างถ่องแท้และสร้างสรรค์
2. กำหนดเกณฑ์ หรือปัจจัยในการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม คือ ต้องใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เพราะทางเลือกมีหลายทางเลือก แต่ละทางเลือกมีจุดเด่นและจุดด้อยแตกต่างกัน
3. วิจัยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ
4. กำหนดทางเลือกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการตัดสินใจ เช่น ระยะเวลาหรือต้นทุน
5. วิจัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่างๆ ภายใต้เกณฑ์ในการตัดสินใจแต่ละเกณฑ์

6. จำนวนทางเลือกที่ดีที่สุด โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญเป็นเกณฑ์ โดยการนำเอาความสำคัญของแต่ละทางเลือก มาคูณกับลำดับความสำคัญของแต่ละเกณฑ์หรือปัจจัยแล้วนำผลคูณมารวมกัน ทางเลือกที่มีค่าลำดับความสำคัญรวมสูงที่สุด ควรได้รับการเลือก

ไซมอน (Simon, 1971, pp. 40 - 41 อ้างถึงใน ปัญญา ปริญาอนุสรณ์, 2543, หน้า 24) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจ มีด้วยกัน 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การค้นหาข่าวสาร ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาข่าวสารข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

2. กิจกรรมออกแบบ ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหา จัดตั้งและวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นทางออกของการตัดสินใจ ในประเด็นหรือปัญหาของการตัดสินใจนั้น ๆ

3. กิจกรรมเลือก ซึ่งได้แก่ การดำเนินการตัดสินใจเลือกหนทางใดหนทางหนึ่งจากบรรดาหนทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้ค้นหามาแล้วในกิจกรรมออกแบบและเป็นหนทางที่สามารถเป็นไปได้ด้วย

4. ประเมินและทบทวนเป็นขั้นตอนที่ทบทวนและประเมินผลถึงหนทางเลือกที่ได้เลือกไว้แล้ว

แม็คฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979 อ้างถึงใน ประชุม รอดประเสริฐ, 2535, หน้า 253 - 254) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง กระบวนการสร้างทางเลือก การดำเนินการใด ๆ ไร้หลายทางแล้วพิจารณาตรวจสอบประเมินผลทางเลือกเหล่านั้น เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดทางเลือกเดียวเพื่อนำไปดำเนินงาน มีกระบวนการตัดสินใจ 5 ข้อ คือ

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหาเป็นการชี้ชัดถึงปัญหาและการค้นหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นว่าเกิดจากอะไร ซึ่งทั้งปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นสิ่งที่สะสมมาแต่เวลาในอดีต

ขั้นที่ 2 การกำหนดทางเลือกเป็นการค้นหาหรือกำหนด แนวทางการแก้ปัญหาที่ระบุไว้ โดยพยายามถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธีเหล่านั้นจากเวลาที่ต้องใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ต้องนำมาสนับสนุนและบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นต้น

ขั้นที่ 3 การประเมินผลทางเลือก เมื่อทางเลือกต่างมีเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อหาทางเลือกแล้วจะต้องพิจารณาด้วยความระมัดระวังรอบคอบ โดยบูรณาการเกณฑ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันแล้วแสดงถึงข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด

ขั้นที่ 4 การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เมื่อพิจารณาทางเลือกแต่ละทางเลือกแล้วผู้ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการตัดสินใจในเมื่อนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปปฏิบัติแล้วจะต้องประเมินผลว่า การปฏิบัติตามทางเลือกนั้นเป็นอย่างไร ได้ผลตามที่คาดหมายไว้หรือไม่ และมีทางที่จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรและจะแก้ไขที่ส่วนใดของกระบวนการ

วุฒิชัย จานง (2523, หน้า 4) กล่าวถึง การตัดสินใจของมนุษย์ว่า มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต่อเนื่องกันไป ดังนี้

1. การแยกแยะตัวปัญหา (Problem in Decision Making) ในขั้นตอนแรกของการตัดสินใจนั้นเป็นเรื่องราวของการสร้างความแน่ใจ มั่นใจ โดยการค้นหาทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริงก็เพราะว่า กระบวนการตัดสินใจจะเริ่มต้นตามขั้นตอนแรก เมื่อผู้ทำการตัดสินใจมีความรู้สึกว่าได้เกิดปัญหาขึ้นมา นั่นคือ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในว่ามีปรากฏการณ์บางสิ่งบางอย่าง มิได้เป็นไปตามที่คาดคิด

2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (Informaion Search) การเสาะหาข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้นก็คือ การเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดตัวปัญหานั้น ซึ่งอาจจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็ได้

3. การประเมินค่าข่าวสาร (Evaluation of Information) เป็นความจำเป็นที่จะต้องประเมินค่าว่า ข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้องเหมาะสมเพียงพอตรงกับเวลาและสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่

4. การกำหนดทางเลือก (Listing Alternative) เป็นขั้นตอนสำคัญของการตัดสินใจคือการกำหนดทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้เป็นการพยายามที่จะครอบคลุมวิธีการแก้ไขปัญหาได้หลายวิธี ถ้าเรามีข่าวสารสมบูรณ์สำหรับปัญหาในแต่ละเรื่อง เราอาจจะกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมและครอบคลุมอย่างแท้จริงได้

5. การเลือกทางเลือก (Selection of Alternative) เมื่อได้กำหนดทางเลือกต่าง ๆ ออกมาแล้วพร้อมทั้งกำหนดความสำคัญและความเหมาะสมในการแก้ปัญหานั้นขั้นตอนต่อไป คือ การเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติต่อไป (Selection of a Course of Action) และขั้นนี้เองเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็นการตัดสินใจอย่างแท้จริง

6. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (Implement of Decision) เมื่อทางเลือกได้ถูกเลือกมาแล้ว ก็เป็นการปฏิบัติตามผลการตัดสินใจหรือทางเลือก

วิจูรย์ ดันศิริมลล (2542, หน้า 8) กล่าวว่า การตัดสินใจที่คืนันไม่ได้ขึ้นอยู่กับผล การตัดสินใจ แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการและขั้นตอนในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่สำคัญนั้นไม่ใช่แค่การโยนหัว โยนก้อย แต่ต้องใช้กระบวนการที่มีขั้นตอน เพื่อให้คนทั่วไปได้คิดและใช้เหตุผล เพื่อที่จะเดินไปสู่หนทางที่ถูกต้องและประสบผลสำเร็จ ถ้าเริ่มต้นด้วยประเด็นของปัญหาที่ผิดแล้ว

ผลลัพธ์ก็จะออกมาผิดด้วย ดังนั้นผู้ทำการตัดสินใจจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงขั้นตอนกระบวนการอย่างถ่องแท้

ดวงกมล เวชบรรยงรัตน์ (2529, หน้า 244 - 246 อ้างถึงใน สัจจวุฒิ สีทา, 2546, หน้า 31) กล่าวว่า การตัดสินใจของทุกคนนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการตัดสินใจและขั้นตอนการตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สิ่งแวดล้อมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งได้แก่

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวกำหนดลักษณะการดำรงชีวิตของบุคคล เช่น ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ ที่แตกต่างกันออกไป
2. สังคม กลุ่มสังคมจะได้รับการถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ และความสนใจจากกลุ่มด้วยกลุ่มสังคมที่สำคัญและมีอิทธิพลมากต่อบุคคล ได้แก่

2.1 กลุ่มอ้างอิง เป็นกลุ่มการถ่ายทอดทัศนคติ ความคิดเห็นเพื่อให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติตามกลุ่มอ้างอิงได้แก่ เพื่อนสนิท เพื่อนบ้านกลุ่มอาชีพเดียวกัน หรือบุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นที่นิยมของสังคม

2.2 ครอบครัวเป็นสถาบันแรกของสมาชิกทางสังคมซึ่งจะเป็นผู้สั่งสอน ค่านิยม ทัศนคติในการตัดสินใจ และถ่ายทอดไปยังลูก

2.3 สถานภาพและบทบาท การตัดสินใจของบุคคลมักถูกกำหนดด้วย สถานภาพและบทบาทของบุคคล

3. บุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ ภาวะเศรษฐกิจ วิถีชีวิตและบุคลิกภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป

4. จิตวิทยา ประกอบด้วยการจงใจ การรับรู้ การเรียนรู้ ตลอดจนความเชื่อและทัศนคติซึ่งมีส่วนกระตุ้นจงใจให้บุคคลมีการตัดสินใจ

เกณฑ์ในการตัดสินใจ

วุฒิชัย จานงค์ (2534, หน้า 25 - 27) กล่าวว่า บุคคล หรือกลุ่มบุคคลจะต้องมีเกณฑ์ที่ทำการตัดสินใจ ซึ่งเกณฑ์แต่ละเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ ล้วนแล้วแต่เพียงป้องกันผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากทางเลือกที่ได้นำไปปฏิบัติ

เกณฑ์ในการตัดสินใจโดยทั่วไป ก็มักจะใช้กันอยู่ 4 เกณฑ์ คือ

1. เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ให้ผลสูงสุด

เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ให้ผลสูงสุดนี้ จะมีการใช้ได้เมื่อผู้ทำการตัดสินใจมีความมั่นใจว่าในบรรดาทางเลือกต่าง ๆ ที่กำหนดออกมาในหลาย ๆ ทางเลือกนั้นล้วนแล้วแต่จะให้ผลลัพธ์ที่มีผลดีมากที่สุด ดังนั้น ผู้ทำการตัดสินใจจึงพยายามเลือกทางเลือกที่ดีที่จะให้ผลลัพธ์ที่มีผลดีมากที่สุด ในบรรดาทางเลือกที่จะให้ผลลัพธ์ที่มีผลดีมากที่สุด ๆ ทั้งหมด ถ้าหากพิจารณาโดยผิวเผินก็อาจเห็นว่า เกณฑ์

ผลลัพธ์ที่ให้ผลสูงสุดนี้ น่าจะเป็นเกณฑ์ที่ดีที่สุดที่ใคร ๆ ก็ปรารถนาอยากจะใช้ แต่ในความจริงที่เป็นจริงตามธรรมชาตินั้น เป็นการยากยิ่งที่จะกำหนดทางเลือกที่ยังผลลัพธ์ที่ให้ผลดีมาก ๆ สูงสุดได้ ดังเกณฑ์ดังกล่าวนี้ มักมีการประยุกต์ใช้ในเชิงทฤษฎี และ/ หรือ ความคิดเป็นทางเศรษฐศาสตร์เท่านั้น

2. เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

ในบรรดาผลลัพธ์ที่ให้ผลไม่ค่อยดีนั้น อาจเป็นด้วยข้อจำกัดไป ด้วยความรู้ความสามารถ และ/ หรือ ข้อจำกัดของข้อมูลข่าวสาร ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และ โดยเฉพาะอนาคต ทำให้การกำหนดทางเลือกโดยทั่วไปมักเป็นทางเลือกที่ให้ผลไม่ค่อยดีนัก ดังนั้น ในหลายกรณี เกณฑ์ที่ดูเหมือนว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากกว่าก็คือ เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ในบรรดาผลลัพธ์ที่ให้ผลไม่ค่อยดีนั้น เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ในบรรดาผลลัพธ์ที่มีผลไม่ค่อยดีนั้น มีความเป็นไปได้ในด้านการจัดการและชีวิตจริง โดยธรรมชาติด้วยเหตุผลที่ว่า การปฏิบัติการใด ๆ ก็ตามจะต้องมีข้อจำกัด ไม่ด้านใดก็ด้านหนึ่ง ความพยายามที่จะดำเนินการปฏิบัติให้ดีที่สุด ยังผลสูงสุดภายใต้ข้อจำกัดนี้เองที่รู้จักกันในแนวคิดที่ว่า Optimization ในเชิงการจัดการ และ/ หรือ การปฏิบัติการนั้น ต้องยอมรับความจริงที่ว่า ไม่สามารถ Maximize ได้ เพราะ ไม่มีใครทราบแน่ชัดว่า จุด Maximum นั้นอยู่ที่ใดเป็นอย่างไร นอกเหนือไปจากสมมติฐานทางทฤษฎี

3. เกณฑ์ผลลัพธ์ที่จะลดความเสียหายให้น้อยที่สุด

ในบางกรณีผู้ทำการตัดสินใจอาจจะประสบกับประเด็นปัญหาที่ว่า ไม่ว่าจะกำหนดทางเลือกใด ๆ เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหานั้น จะพบว่า ผลลัพธ์ที่ตามออกมาจะต้องมีความเสียหาย เสียหาย หรือไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจทั้งนี้ ในกรณีเช่นนี้ เกณฑ์ที่น่าจะเหมาะสมคือ เกณฑ์ผลลัพธ์ที่จะลดความเสียหายให้น้อยที่สุด โดยธรรมชาติของชีวิตจริง ไม่ว่าจะ เป็นชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่วิตชีวิตครอบครัว มนุษย์เราจะประสบปัญหาและเกิดความรู้สึกว่า ต้องเลือกทางเลือกที่จะแก้ไข แต่เมื่อพิจารณาถึงผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกแล้ว อาจจะไม่มีทางเลือกที่จะให้ผลลัพธ์เป็นที่พึงพอใจเลยก็ได้ ผู้ทำการตัดสินใจก็ต้องลดการสูญเสียให้เกิดน้อยที่สุด เพราะว่า ถ้าหากไม่ยอมสูญเสีย หรือเสียหายเลย ก็หมายความว่า ประเด็นปัญหาเหล่านั้นมิได้รับการดูแลแก้ไข ผลกระทบที่ตามมาอาจจะยิ่งร้ายแรงมากยิ่งขึ้น เมื่อประเด็นปัญหาขยายขอบเขตกว้างขวางออกไปอีก

4. เกณฑ์ผลลัพธ์ที่เพียงให้ความพึงพอใจ

ในอีกหลายกรณีที่ผู้ทำการตัดสินใจเอง อาจกำหนดเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างไว้ในใจ ตามความปรารถนาส่วนตัว ไม่ว่าจะสูงต่ำมากน้อยเพียงใดก็ตาม แต่เกณฑ์หรือเงื่อนไขเหล่านั้นจะเป็นขั้นต่ำที่สุดที่ผู้ทำการตัดสินใจจะได้รับ ดังนั้น หากทางเลือกทางใดก็ตามที่ยังให้ผลลัพธ์ตามเกณฑ์ หรือเงื่อนไขในใจของผู้ทำการตัดสินใจ ผู้ทำการตัดสินใจจะทำการเลือกทางเลือกนั้น ถ้าหากว่า มีทางเลือกอื่นที่กำหนดไว้ ที่อาจให้ผลลัพธ์ที่ดี/ สูงกว่าเกณฑ์หรือเงื่อนไขในใจ ก็อาจรับ

ได้เลย ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก หรืออาจเป็นเพียงรางวัลเพิ่มเติมมาเท่านั้น เกณฑ์นี้เรียกว่า เป็นเกณฑ์ผลลัพธ์ที่เพียงให้ความพึงพอใจ

ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม

รีดเดอร์ (Reeder, 1973 อ้างถึงใน วิวัฒน์ กระบวนยุทธ, 2542, หน้า 11) พบว่า การตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงประการเดียว หากแต่จะมีกลุ่มของเหตุผลที่เป็นเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจ และการตัดสินใจแต่ละครั้งกลุ่มของเหตุผลอาจแปรเปลี่ยนไปตามแต่ละบุคคลและแต่ละสถานการณ์จึงตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม โดยนำเสนอปัจจัย 3 ประการ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงคุณค่า ประกอบด้วย

1.1 เป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย (Goals) คือ กิจการ วัตถุประสงค์ คุณลักษณะ ความเชื่อ ความรู้ กิจธุระ หรือสภาพความเป็นอยู่บุคคลต้องการ ความมุ่งหมายที่จะให้บรรลุผลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะมีการกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ล่วงหน้า และผู้กระทำพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

1.2 ความเชื่อ (Belief Orientation) คือ การรับรู้หรือความเข้าใจ (ความคิด ความรู้) ของแต่ละคน หรือของกลุ่มต่อสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด หรือความรู้ตนเอง ซึ่งความเชื่อจะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม บุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่ ในการกระทำทางสังคมใด ๆ ที่ต้องอาศัยความเชื่ออยู่ด้วยเสมอ แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อนี้จะส่งผลให้บุคคลกระทำ หรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้นก็เป็นที่

1.3 ค่านิยม (Value) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือ เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเองเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะค่อนข้างถาวร ผู้กระทำที่เชื่อว่าวิถีปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบที่จะยึดปฏิบัติ ค่านิยมของมนุษย์หรือของผู้กระทำทางสังคมจะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของผู้กระทำทุกรูปแบบ ดังนั้นค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคล โดยบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนเองยึดถืออยู่

1.4 อุปนิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habits and Customs) คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วจะสืบต่อกันมาด้วยประเพณี ซึ่งถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย เช่น ไม่มีการอนุญาติ ไม่มีการร่วมมือหรืออาจลงโทษอย่างเด็ดขาดตาม

ระเบียบกฎหมาย ดังนั้นในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของมนุษย์ หรือของผู้กระทำทางสังคมส่วนหนึ่งเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว

2. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ประกอบด้วย

2.1 ความคาดหวัง (Expectation) เป็นการรับรู้ของผู้กระทำทางสังคมว่าบุคคลอื่นกลุ่ม หรือสังคมโดยทั่วไปต้องการให้เชื่อหรือรู้สึกหรือประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ภายใต้สถานการณ์นั้น หรือกล่าวได้ว่าความคาดหวัง คือท่าทีของบุคคลอื่นที่มีต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ซึ่งคาดหวังหรือต้องการให้ตนถือปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ ดังนั้นในการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังของตนเอง และท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

2.2 ข้อผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่า ตนเองผูกพันที่จะต้องกระทำ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือประเด็นปัญหาที่ตนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ ผู้กระทำจะทำตามคำสัญญา ที่ให้ไว้กับผู้อื่น ดังนั้นข้อผูกพันจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคล เนื่องจากบุคคลนั้น ๆ รู้สึกว่าตนเองมีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

2.3 การบังคับ (Forces) เป็นความเชื่อที่อยู่ภายในใจของผู้กระทำว่า ตนเองต้องตัดสินใจ หรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่ตนเองรู้สึกว่าไม่มีทางเลือกอื่น ๆ อื่นนอกจากจะต้องประพฤติปฏิบัติตามในสถานการณ์ที่ผู้กระทำตั้งใจกระทำสิ่งต่าง ๆ แต่ยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำดีหรือไม่ การบังคับจะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำ ตัดสินใจปฏิบัติได้เร็วขึ้น ดังนั้นการบังคับจึงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เนื่องจากบุคคลมักมีความ โน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติเมื่อถูกบังคับให้ทำ

3. ปัจจัยความสามารถหรือปัจจัยสนับสนุน (Able Factors) ประกอบด้วย

3.1 โอกาส (Opportunity) คือ ความเชื่อของผู้กระทำที่มีต่อสถานการณ์หรือทางเลือก ที่มีอยู่ ซึ่งเมื่อผู้กระทำพิจารณาแล้วเห็นว่าภายใต้สถานการณ์นั้นมีช่องทางจังหวะเวลาที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้เลือกกระทำได้ ดังนั้นการที่บุคคลจะตัดสินใจและประพฤติปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดลงไปจึงขึ้นอยู่กับโอกาสที่มีในสถานการณ์นั้น

3.2 ความสามารถ (Ability) คือ การรับรู้ของผู้กระทำเกี่ยวกับกำลังหรือพลังของตนเอง ในการที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนบรรลุผลสำเร็จภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ ผู้กระทำจะตระหนักถึง ความสามารถของตนเองก่อนที่จะมีการตัดสินใจและกระทำทางสังคมเพราะรู้ว่า ถ้าตัดสินใจกระทำไปแล้วจะมีความสามารถกระทำได้แน่นอน ดังนั้น โดยทั่วไปแล้วบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ มักจะพิจารณาขีดความสามารถของตนเองก่อน

3.3 การสนับสนุน (Supporting) คือ การช่วยเหลือซึ่งผู้กระทำเชื่อว่า กำลังได้รับหรือจะ ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้กระทำจะเป็นผู้เลือก ดังนั้นบุคคลมักจะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจ และกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อรู้ว่า จะได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น

จากปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการข้างต้น ริคเคอร์ ได้ อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย หรือสาเหตุที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของ บุคคลไว้ดังนี้

1. ในสถานการณ์การกระทำทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลหลายคน ซึ่งแต่ละคนจะมีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจที่กระทำหรือไม่กระทำ
 2. บุคคลหรือองค์การจะตัดสินใจหรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล ซึ่งผู้ตัดสินใจคิดว่าสอดคล้องหรือตรงกับความต้องการของเขาในสถานการณ์นั้น ๆ
 3. ปัจจัยหรือเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนั้นอาจมีเพียง 5 - 6 ประการหรืออาจมี น้อยหรือมีมากกว่านี้ จากจำนวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทั้ง 10 ประการที่กล่าวมาแล้ว
 4. เหตุผลบางประการจะสนับสนุนการตัดสินใจและเหตุผลบางประการจะต่อต้าน การตัดสินใจ
 5. บุคคลผู้ตัดสินใจจะตระหนักหรือให้น้ำหนักแก่ปัจจัยเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ น้ำหนักที่แตกต่างกัน
 6. ในการตัดสินใจเรื่องหนึ่งเรื่องใด เหตุผลที่มีต่อการตัดสินใจนั้นไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้น พร้อมกันทั้ง 10 ประการ
 7. กลุ่มของปัจจัยหรือเหตุผลที่มีต่อการตัดสินใจกระทำทางสังคมย่อมจะมี การเปลี่ยนแปลงได้
 8. ในบางสถานการณ์อาจจะมีทางเลือกสองหรือสามทาง เพื่อจะตอบสนองต่อการเลือก ปฏิบัติสถานการณ์นั้น
 9. บุคคลแต่ละคน อาจจะตัดสินใจเลือกทางเลือกที่แตกต่างกัน
 10. เหตุผลที่ตัดสินใจ สามารถมองเห็นได้จากทางเลือกที่ได้เลือกแล้ว
- ทฤษฎีอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ**
- แนวคิดการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม**
- ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Human Need Theory)**
- มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 35 - 47 อ้างถึงใน สัจจุติ สีทา, 2546, หน้า 36) ความต้องการ ของมนุษย์ที่ไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองหรือความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งบุคคลนั้น

ย่อมจะแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูงเรียกลำดับความต้องการว่า (Hierarchy of Need) โดย มาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่นความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย น้ำ อากาศ ยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety and Security Need) เป็นความต้องการเพื่อให้ตัวเองมีความปลอดภัยและมีความมั่นคงทางฐานะทางเศรษฐกิจและงานอาชีพ
3. ความต้องการด้านสังคมและการเป็นเจ้าของ (Social and Belonging Need) เป็นความต้องการที่ได้รับจากบุคคลอื่นและความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น การเป็นสมาชิกกลุ่ม หรือสมาคมต่าง ๆ
4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Need) เป็นความต้องการเกียรติยศ มีฐานะในสังคมได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จที่คาดหวังไว้ (Self - Actualization or Self - Realization Need) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

แนวคิดเรื่องการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) ถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมหลักที่ถูกนำมาใช้มากที่สุดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 108 อ้างถึงใน จำเริญ สงคราม, 2541, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ท่าที ความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

เบอร์นาดิน (Bernadin, 1993, p. 297 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2542, หน้า 231) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นความพยายามในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นตามที่ได้มีการระบุไว้ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล

พะยอม วงศ์สารศรี (2538, หน้า 108 อ้างถึงใน จำเริญ สงคราม, 2541, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จกกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542, หน้า 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

ชูชัย สมิทธิไกร (2542, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคคลากรอื่นจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น

ชาคริต เดชา และคณะ (2548, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ คือ

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในเทคนิคการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างเจตคติในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้น
2. การฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ กันตามวัตถุประสงค์และลักษณะของบุคคล
3. การฝึกอบรม จะจัดเพื่อยกระดับความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้
4. การฝึกอบรม จะดำเนินการในช่วงเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เมื่อต้องการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติเพิ่มขึ้น

เดสเลอร์ (Dessler, 2003, p. 187 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 168) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ถูกนำไปใช้ กับพนักงานใหม่หรือที่ทำงานอยู่แล้วเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีการพัฒนาด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ แคสซิโอ (Cascio, 2003, p. 290 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ 2549, หน้า 168) กล่าวว่า การฝึกอบรมประกอบด้วยแผนงานที่เตรียมการไว้ ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในทุกๆระดับ ทั้งระดับปัจเจกบุคคล

กลุ่ม และองค์การ ผลการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงนั้นในมุมมองมีความหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่สามารถวัดได้ทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ทักษะ และ/ หรือ พฤติกรรมในสังคม

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 48 อ้างถึงใน วิจารณ์ธรรม รัตพิศาล, 2550, หน้า 140) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์การที่จะพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วิจารณ์ธรรม รัตพิศาล (2550, หน้า 140) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงความต้องการส่งผลต่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. ด้านขวัญกำลังใจ ทำให้ผู้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์การ
3. ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบสูงในอนาคตและมีความรู้ ความมั่นใจที่จะดูแลรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับมอบหมาย

สัจจุณี สีทา (2546, หน้า 19) ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายของคำว่า การฝึกอบรม ผู้วิจัยพอสรุปได้ดังนี้ คือ เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบโดยมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วิน เชื้อหลักโพธิ์ (2537, หน้า 30 อ้างถึงใน จำรูญ สงคราม, 2541, หน้า 13 - 14) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ
2. เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม
4. เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

ฉันทูพันธ์ เจริญพันธ์ (2542, หน้า 142 - 143) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อจะเพิ่มปริมาณผลผลิต บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตลอดจนมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นจึงทำให้ผลิตภาพสูงขึ้นกว่าอดีต

2. เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต เมื่อบุคคลมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวมถึงเข้าใจขั้นตอนในการดำเนินงานย่อมสามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

3. เพื่อลดต้นทุนของงานอันเนื่องมาจากค่าเสียหายและค่าซ่อมแซมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการเนื่องจากบุคคลมีความรู้ทักษะและความเข้าใจในงานของตนอย่างถูกต้องย่อมสามารถปฏิบัติตามอย่างราบรื่นและมีข้อบกพร่องน้อยลง

4. เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุอันจะส่งผลกระทบต่อการลงทุนที่เกี่ยวข้องถ้าบุคคลได้รับการฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดก็จะทำให้อัตราการสูญเสียและเกิดอุบัติเหตุลดลง ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการสูญเสียค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

5. เพื่อลดอัตราการหมุนเวียนและการขาดงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่าย หรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม

ฉันทูพันธ์ เจริญพันธ์ (2546, หน้า 233 - 234 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 170) การฝึกอบรมจัดขึ้นต้องตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ทั้งขององค์กรและของพนักงานดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปขององค์กรในการจัดฝึกอบรม

1.1 เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ

1.2 เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานให้สามารถรู้ถึงระบบและวิธีการทำงานที่ถูกต้องรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและถูกวิธีเป็นการลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุอันเกิดจากการควบคุมเครื่องจักรต่าง ๆ

1.3 เพื่อปรับปรุงทัศนคติของพนักงานไปในทางที่ปรารถนาในบางครั้งจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร หรือแม้แต่ทัศนคติที่ไม่ดีระหว่างพนักงานกันเอง ทำให้สามารถร่วมงานกันได้

1.4 เพื่อช่วยแก้ไขหรือลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะปัญหาอันเกิดจากความไม่รู้ไม่เข้าใจในการบริหารงาน

1.5 เพื่อการถ่ายทอดข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ช่วยให้พนักงานได้เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

1.6 เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ลดการควบคุมลง และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้วย

1.7 เพื่อจัดวางระบบ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

1.8 เพื่อฝึกฝนเตรียมบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและการเพิ่มขยายหน่วยงานใหม่ในอนาคต

1.9 เพื่อพัฒนาพนักงานให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.10 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรอันจะนำมาซึ่งผลกำไรที่สูงขึ้นและความมั่นคงขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของผู้เข้าฝึกอบรม

2.1 เพื่อพัฒนาทักษะ หรือความชำนาญในการทำงานให้ดีขึ้น

2.2 เพื่อพัฒนาทัศนคติ และบุคลิกภาพในการทำงานให้ถูกต้องและเหมาะสม

2.3 เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น

2.4 เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจประกอบการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น

2.5 เพื่อเรียนรู้ รู้จักใช้เครื่องมืออย่างปลอดภัย ช่วยลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น

ระหว่างการปฏิบัติงาน

2.6 เพื่อให้เข้าใจในนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรให้ดีขึ้น

2.7 เพื่อให้ความพึงพอใจในการทำงาน

2.8 เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้มีโอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2.9 เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังกล่าวผู้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและเพื่อการดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและที่สำคัญเป็นการเพิ่มพูนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตและบริการ

ประเภทของการฝึกอบรม

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 149) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยทั่วไปสามารถจัดแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation or Induction) การอบรมปฐมนิเทศใช้ฝึกอบรมกับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ เพื่อแนะนำให้ทราบเรื่องราวต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ประวัติความเป็นมา นโยบาย ขอบเขตหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติ ระเบียบกฎเกณฑ์ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนสนใจในการปฏิบัติงานวัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรมโดยวิธีนี้ คือ สร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่มีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานและรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. การฝึกอบรมแบบทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะจัดฝึกอบรมในห้องทดลองการปฏิบัติงานที่ถูกสมมติขึ้นให้มีลักษณะเหมือนจริงทุกประการ มีทั้งเครื่องมือและสภาพการปฏิบัติงานใช้ฝึกอบรมกับประเภทงานง่าย ๆ ระยะเวลาสั้น ๆ ให้ปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน การฝึกอบรมมีลักษณะให้คนเรียนรู้งานมากกว่า โดยอาศัยการเรียนแบบให้เหมือนกับสภาพการปฏิบัติงานจริงจึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับงานที่มีการหมุนเวียนของแรงงานสูง ส่วนข้อได้เปรียบคือ ใช้ได้กับบุคลากรจำนวนมากและผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนใดยังมีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมจะได้รับการแนะนำปรับปรุงแก้ไขก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง

3. การฝึกอบรมโดยการให้ลงมือจริงปฏิบัติ (On The Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่นิยมนำมาใช้กันมาก ทั้งนี้เพราะในการฝึกอบรมจะสอนให้ลงมือปฏิบัติจริง ใช้สถานที่และสภาพแวดล้อมจริงในการฝึกอบรม เหมาะกับงานที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติงานที่ง่ายก่อนและเมื่อมีความชำนาญมากขึ้นก็จะเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้นและสุดท้ายก็จะมอบให้ปฏิบัติงานทั้งหมดด้วยตนเอง ซึ่งการอบรมประเภทนี้จะต้องมีวิทยากรคอนสอนแนะวิธีการปฏิบัติงาน และให้ทดลองปฏิบัติจริงหลังจากมีความเข้าใจแล้ว

4. การฝึกอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะใช้อบรมบุคลากรประเภทช่างฝีมือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะใช้ฝึกอบรมกับงานประเภทช่างต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ช่างพิมพ์ ฯลฯ ฝึกโดยอาศัยการเรียนรู้งานไปที่ละขั้นจนเกิดความชำนาญ ฉะนั้นการฝึกอบรมช่างฝีมือจะใช้เวลานานกว่าการอบรมประเภทอื่น ๆ และผู้เข้าอบรมต้องมีการศึกษามาระดับหนึ่ง หรือเคยได้รับการฝึกหัดงานมาบ้างแล้วเป็นต้น

5. การฝึกงาน (Internship Training) การฝึกงานถือเป็นอีกประเภทหนึ่งของการฝึกอบรมที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ส่วนใหญ่จะเป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการ ใช้ระยะเวลา 2 - 3 เดือน เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถในภาคทฤษฎีให้สอดคล้องกับสาขาวิชาชีพที่เรียน ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกงานของนักศึกษาในทางปฏิบัติสถานศึกษาจะต้อง

ติดต่อประสานงานขอความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ทราบล่วงหน้าก่อนส่งนักศึกษาไปฝึกงาน

6. การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program) การฝึกอบรมประเภทนี้ จะจัดเป็นหลักสูตรพิเศษขึ้นมาเพียงจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ซึ่งองค์การจะดูแลค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้โดยจัดส่งบุคลากรไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์การอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ ความชำนาญกลับมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 92 อ้างถึงใน ชาติเฉลิม สุรัชชาญ, 2544, หน้า 29) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า สามารถพิจารณาอย่างกว้าง ๆ ได้ 2 ระดับ คือ

1. ประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมาย

1.1 ช่วยให้ผู้บุคคลเป้าหมายได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกปฏิบัติภายใต้คำแนะนำของวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ จึงมีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าการไปทดลองผิดลองถูกโดยไม่เข้ารับการฝึกอบรมประหยัดเวลาในการเรียนรู้ เนื่องจากการฝึกอบรมได้จัดอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน บุคคลเป้าหมายจึงได้เรียนรู้ไปตามลำดับขั้นและเข้าใจถึงเหตุผลรวมถึงเชื่อมโยงการปฏิบัติในแต่ละขั้นที่ต่อเนื่องกัน การฝึกอบรมจึงช่วยให้บุคคลเป้าหมายได้เรียนรู้ในเวลาที่สั้นกว่าการไปศึกษาด้วยตนเอง

1.2 ช่วยให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคลเป้าหมายด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลเป้าหมายกับวิทยากร ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวาง ผ่านการฝึกอบรมสามารถที่จะอธิบายหรือถ่ายทอดได้อย่างน่าเชื่อถือ และทำให้ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถนำไปปฏิบัติได้

1.3 ช่วยพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลเป้าหมาย ทำให้สามารถทำงานและเป็นผู้นำผู้อื่นได้ ได้เรียนรู้พฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเข้าใจในหลักและวิธีการปฏิบัติที่มีผลให้ผู้อื่นเกิดการเชื่อถือยอมรับ

1.4 ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ได้มีการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการกลุ่มซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะได้เรียนรู้ด้วยตนเอง จึงมีความเข้าใจและเกิดเจตคติในการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

1.5 เพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการให้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ ๆ เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน

1.6 ช่วยลดความเหนื่อยหน่าย เฉื่อยชาในการทำงาน ทำให้ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง ทำให้มีความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉง ตั้งใจทำงาน

1.7 ขยายความรับผิดชอบได้มากขึ้น มีความรู้ด้านการทำงานหรือด้านการดูแลปกครองบริหารได้ดีขึ้น

1.8 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ การประสานงานลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความพึงพอใจและกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้น

1.9 ลดความตึงเครียดในการทำงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน

1.10 สร้างนิสัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คู่ขนานกับการทำงานที่มีระเบียบ มีระบบ ขั้นตอนแบบแผน

1.11 เพิ่มความมั่นใจในการทำงานมีการปรับปรุงการทำงาน ดำเนินถึงศักดิ์ศรีและการเคารพตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับ

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงานของบุคคลเป้าหมาย

2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และเจตคติที่ดี

2.2 สร้างผลงานและการบริการได้มากขึ้นและดีขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนมีขวัญกำลังใจที่ดี

2.3 ส่งเสริมความมั่นคงและยืดหยุ่นให้แก่หน่วยงานสามารถเตรียมพร้อมหากมีการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน

2.4 ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไม่ติดขัด และอุบัติเหตุในการทำงานลดลง

2.5 ช่วยลดภาระของผู้บริหารในการควบคุมงาน เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานและควบคุมตนเองได้ ผู้บริหารไม่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นการประหยัดเวลาและพลังสมองในการคิดอ่านพัฒนาหน่วยงานได้มากขึ้น

2.6 ช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วยงานเพราะบุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จได้อย่างมีคุณภาพไม่เสียเวลามาก

2.7 ช่วยให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ต้องการของผู้อื่นที่จะเข้ามาทำงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

2.8 ลดการขาดลางาน บุคลากรจะเกิดความอึดอัดใจทำงานได้ไม่ดึกกลัวถูกตำหนิว่ากล่าวจากหัวหน้างาน เนื่องจากไม่ได้รับการแนะนำให้เกิดความรู้ในการที่จะทำงานนั้น ๆ จึงไม่ออกไปทำงานถ้ามีโอกาสจะขาดงาน ลาได้ก็จะทำ

2.9 ลดการลาออกของบุคลากร ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีการลาออกน้อยกว่าบุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเท่าตัวและองค์การใดที่จัดให้มีการฝึกอบรมมักเป็นองค์การที่ได้จัดการบริหารบุคคลอย่างมีระบบและระเบียบ

แนวความคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์สังคมของการฝึกอบรมอาชีพ

การฝึกอบรม เป็นสิ่งสะท้อนมิติทางเศรษฐศาสตร์อย่างชัดเจนทั้งนี้เพราะแสดงนัยถึงการฝึกฝน หรือศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพสร้างผลผลิตสำหรับการดำรงชีวิต การฝึกฝนทักษะเหล่านี้แตกต่างจากการศึกษาในระบบแบบดั้งเดิม ซึ่งมีได้ให้ความสำคัญกับการสร้างผลผลิตในเชิงเศรษฐศาสตร์โดยตรง ลองพิจารณาถึงการศึกษายุคโบราณที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาความจริง คณิตศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ตลอดจนศิลปศาสตร์แขนงต่าง ๆ จะพบว่า จุดมุ่งหมายมิได้เป็นไปเพื่อการฝึกฝนทักษะเพื่อการเลี้ยงชีพ แต่เป็นไปเพื่อความงอกงามทางสติปัญญาและการสร้างสุนทรีย์เป็นสำคัญ โดยพื้นฐานแล้วคุณค่าของการฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องทางเศรษฐศาสตร์โดยตรง

สุรพล ปธานวนิช (2539, หน้า 9 - 12 อ้างถึงใน คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551, หน้า 10) กล่าวว่า ในทางปฏิบัติจะพบว่า ในสภาพที่เศรษฐกิจและสังคมเพิ่มระดับของการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น การฝึกอบรมกลายเป็นสิ่งที่มิบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติด้านเศรษฐกิจมากขึ้น กลยุทธ์ของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้ จึงเป็นตัวอย่างอันดีซึ่งแสดงถึงบทบาทของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้เป้าหมายของการพัฒนาในภาพรวมบรรลุผล

ในช่วงของการใช้นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการส่งออกซึ่งการแข่งขันในตลาดโลกมีสูงขึ้น บทบาทของการฝึกอบรมหรือกล่าวให้แคบลงคือ การพัฒนาฝีมือแรงงานพื้นฐานถือเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาในขั้นของการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้านั้นเป็นช่วงที่เริ่มนำเครื่องจักรและวิธีการผลิตแบบใหม่เข้ามาใช้ในระยะนี้ การฝึกทักษะแรงงานให้สามารถทำงานใหม่ถือเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อการพัฒนาก้าวเข้าสู่การผลิตส่งออกแข่งขันในตลาดโลกได้

กำลังแรงงานจะเป็นกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นลำดับแรก ผลของการพัฒนาฝีมือจะช่วยเพิ่มหรือขยายโอกาสของการจ้างงานเป็นอันดับแรก กลุ่มอาชีพได้เข้มแข็งก็จะทำให้มีอำนาจการต่อรองในตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น สำหรับนายจ้าง หรือผู้ประกอบการนั้นการที่กำลังแรงงานจะช่วยลดต้นทุนการผลิตได้ในแง่ที่สามารถทำงานได้ทันที นอกจากนั้นการพัฒนาการทำงานซึ่งเกี่ยวกับผลิตภาพย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วย นายจ้างหรือผู้ประกอบการก็จะได้รับผลกำไรมากขึ้นจากคุณภาพของแรงงานที่เพิ่มขึ้น

แนวนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. นโยบายของรัฐบาล (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 76 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 13 และมาตรา 14 บัญญัติให้คณะรัฐมนตรีต้องจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดระยะเวลาการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรี รัฐบาลจึงได้จัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 - 2554 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดระยะเวลา 3 ปี และทุกส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการปฏิบัติราชการสี่ปีและแผนการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งรัฐบาลจะบริหารราชการแผ่นดินโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นการใช้คุณธรรมนำความรู้และจะปฏิบัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอย่างเคร่งครัดภายใต้กรอบการดำเนินงานนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) นโยบายเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการในปีแรก (นโยบายข้อที่ 1) และ 2) นโยบายในระยะการบริหารราชการ 3 ปี ของรัฐบาล (นโยบายข้อ 2 - 8) ได้แก่

นโยบายข้อที่ 2 นโยบายความมั่นคงของรัฐ

นโยบายข้อที่ 3 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

นโยบายข้อที่ 4 นโยบายเศรษฐกิจ

นโยบายข้อที่ 5 นโยบายที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายข้อที่ 6 นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

นโยบายข้อที่ 7 นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

นโยบายข้อที่ 8 นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

จากแผนบริหารราชการแผ่นดินตามนโยบายของรัฐบาลในปีงบประมาณ 2553 รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 โดยให้ความสำคัญกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 - 2554 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) รวมทั้งนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม และสร้างกลไกรองรับผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในประเทศ ทั้งนี้ โครงสร้างยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ และ 1 รายการ คือ

- 1.1 ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อถือและการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ (กพร.)
- 1.2 ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงของรัฐ
- 1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- 1.4 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการให้ขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.5 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 1.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
- 1.7 ยุทธศาสตร์การต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
- 1.8 ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 1.9 รายการคำดำเนินการภาครัฐ

2. การดำเนินงานภายใต้นโยบายของรัฐบาล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมี

- 2.1 พันธกิจ (ตามรัฐธรรมนูญ 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ)

มาตรา 84 (7) รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำ ค้ำครองแรงงานเด็ก และสตรีจัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตนจัดระบบประกันสังคม รวมทั้งค้ำครองให้ผู้ทำงานมีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

- 2.2 ภารกิจ (ตามพระราชบัญญัติ, กฎกระทรวง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก มีการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ภารกิจหลัก 3 ด้าน คือ

- 2.2.1 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 2.2.2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 2.2.3 ส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2553 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล 2 นโยบาย คือ

นโยบายรัฐบาลข้อที่ 1 นโยบายเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการในปีแรก

ยุทธศาสตร์การจัดสรร ฯ ที่ 1 การสร้างความเชื่อมั่นและการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ
ข้อที่ 1.6 ฟื้นฟูและเสริมสร้างความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจมีแนวทางการจัดสรรงบประมาณ ข้อ 1.6.2

คือ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงานให้แก่ผู้ว่างงานและนักศึกษาจบใหม่โดยมีหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและศักยภาพ และสนับสนุนแนวทางการจัดสรรงบประมาณ ข้อ 1.6.3 ส่งเสริมความร่วมมือกับนิคมอุตสาหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการที่มีความสามารถในการแข่งขันเพื่อสนับสนุนการฝึกฝีมือแรงงาน และการฝึกอบรมเพิ่มเติมบนฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับ โครงสร้างภาคการผลิตและบริการพร้อม ทั้งให้มีการรับรองคุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม

นโยบายข้อที่ 3 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การจัดสรรที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ข้อที่ 3.2 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน

แนวทางการจัดสรรงบประมาณ ข้อที่ 3.2.4 สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐานให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน

จากนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณสู่การปฏิบัติตามภารกิจ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ทบทวนดำเนินงานในปี 2553 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวข้อง 2 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมั่นและการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศแผนงานฟื้นฟู และเสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านเศรษฐกิจ

ผลผลิตที่ 1 แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน แรงงานใหม่และผู้สนใจฝึกฝีมือได้รับการพัฒนา ทักษะส่งเสริมการประกอบอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ ว่างงาน/ แรงงานใหม่และผู้สนใจฝึกฝีมือให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำให้เพิ่มโอกาส ในการสร้างรายได้และการประกอบอาชีพตามความต้องการ ประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก ดังนี้

กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กิจกรรม พัฒนา/ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการเพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหา

การว่างงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือ แรงงาน

ผลผลิตที่ 2 แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา/ ฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะเกี่ยวกับอาชีพ หรือทักษะด้าน

การบริหารจัดการ หรือทักษะด้านการสอน หรือเทคโนโลยีใหม่ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ อยู่แล้วให้มีทักษะ หรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมและ บริการที่เป็นเป้าหมายของประเทศ ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรม ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

กิจกรรม จัดทำเกณฑ์ พัฒนา/ ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการและภาคีเครือข่ายพัฒนาฝีมือ

แรงงาน

การดำเนินการภายใต้ผลผลิต/ กิจกรรม

ผลผลิตที่ 1 แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน แรงงานใหม่และผู้สนใจฝึกฝีมือได้รับการพัฒนา ทักษะส่งเสริมการประกอบอาชีพ

กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

เป้าหมายในการดำเนินการ จำนวน 52,000 คน เป็นการพัฒนาฝีมือให้กับประชาชน ทั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างงาน และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาต่าง ๆ ให้สามารถ ประกอบอาชีพหรือปรับเปลี่ยนอาชีพ สร้างรายได้ ลดรายจ่าย ขยายโอกาสให้กับตนเองและ ครอบครัว เพิ่มความมั่นคงในระดับรากหญ้าของประเทศ โดยใช้ประเภทการฝึกอาชีพเสริม ได้แก่ 1) ผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาโรคเอดส์ 2) ผู้ผ่านการบำบัดรักษาการติดยาเสพติด 3) ผู้ได้รับ ผลกระทบจากปัญหาต่าง ๆ เช่น ภัยแล้ง/ น้ำท่วม สึนามิ 4) การฝึกให้กับกลุ่มสตรี เช่น โครงการ แม่บ้านทันสมัย (แจ๊วพิเศษ) กลุ่มตกเขียว 5) การบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนา/ ฝึก เช่น มูลนิธิ พระดาบส ทหารก่อนปลดประจำการ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เช่น กลุ่มชาวเขา

กิจกรรม พัฒนา/ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

เป้าหมายในการดำเนินการ จำนวน 6,100 คน เป็นการพัฒนาฝีมือเพื่อเป็นผู้ประกอบอาชีพ อิสระ เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการประกอบ ธุรกิจส่วนตัวต่าง ๆ ในการผลิตสินค้าหรือบริการที่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นธุรกิจของตนเองไม่ว่า ธุรกิจจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม มีอิสระในการกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินงานของตัวเองได้ตาม ความเหมาะสม ไม่มีเงินเดือนหรือรายได้ที่แน่นอน ผลตอบแทนที่ได้รับคือกำไรจากการลงทุน

รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเรื่องการประกอบอาชีพอิสระ มีดังนี้

1. การฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงาน สาขาช่างอุตสาหกรรม หรือสาขาธุรกิจบริการโดย พิจารณาใช้หลักสูตรที่เหมาะสม ตามศักยภาพของพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย ผู้สำเร็จการฝึกอบรม สาขาอาชีพต่าง ๆ หรือให้มีทักษะฝีมือเพียงพอที่จะสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

2. การฝึกอบรมหลักสูตรการประกอบธุรกิจ โดยใช้ระยะเวลาตามความเหมาะสมให้กับผู้ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ หรือมีทักษะฝีมืออยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านประกอบธุรกิจ

2.1 กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเป้าหมาย จำนวน 11,500 คน เป็นการพัฒนาฝีมือให้กับแรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดควบคู่กับการพัฒนานิสัยอุตสาหกรรม โดยมุ่งให้มีพฤติกรรมทั่วไปและนิสัยการทำงานอย่างเข้มข้น และเน้นฝึกในอุตสาหกรรมเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล โดยใช้ประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

2.2 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการเพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาการว่างงานเป้าหมาย จำนวน 20,000 คน เป็นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกิจการที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจและเป็นอุตสาหกรรมเร่งด่วนในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศให้มีสมรรถนะ (Competency) สูงขึ้นตรงตามความต้องการของสถานประกอบการซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพของสินค้าและบริการสามารถเพิ่มมูลค่าเพิ่มและแข่งขันได้ทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ

ผลผลิตที่ 2 แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

กิจกรรม ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป้าหมาย จำนวน 99,620 คน เป็นการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้มีความเป็นเลิศและแข่งขันได้ในระดับสากล ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล หรือนโยบายของจังหวัด ประกอบด้วย

พัฒนาฝีมือให้แก่แรงงานในอุตสาหกรรมของประเทศ ให้มีทักษะฝีมือสูงขั้นเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการจะช่วยลดต้นทุนกระบวนการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต/ผลผลิตของสถานประกอบการ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า โดยใช้ประเภทการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

พัฒนาระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ เป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยวและบริการ โดยพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ เช่น พนักงานบริการ พนักงานต้อนรับ ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

พัฒนาระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการให้มีฝีมือศักยภาพความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเคลื่อนย้ายของสินค้า บริการข้อมูล และการเงินระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค มีการวางแผน การปฏิบัติและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานในสาขา อาทิเช่น พนักงานขับรถ โฟร์คลิฟท์ พนักงานขน

สินค้า ช่อมบำรุงผู้คอนเทนเนอร์ เป็นต้น และพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริหารและซัพพลาย เช่น การจัดซื้อและเจรจาต่อรอง เป็นต้น

3. พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับหน่วยงานราชการ สถานประกอบการ ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้สามารถเป็นวิทยากร/ ถ่ายทอดความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรเทคนิคการสอบงาน หลักสูตรการเป็นหัวหน้างาน หลักสูตรด้านช่างอุตสาหกรรม หลักสูตรด้านการบริหาร ตลอดจนดำเนินการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

4. พัฒนาศักยภาพแรงงานตามความร่วมมือกับนานาชาติ เพื่อให้แรงงานในภูมิภาคได้รับการพัฒนาโดยบูรณาการร่วมกันทั้งด้านการฝึก/ พัฒนา วิทยากร วัสดุ/ อุปกรณ์ ฯลฯ โดยมุ่งเน้น 1) การฝึกอบรม การถ่ายทอดเทคโนโลยี วิทยากรบริหารจัดการให้แก่ประเทศเพื่อบ้าน 2) การประสานความร่วมมือและการส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและประเทศเพื่อบ้าน โดยเป็นศูนย์กลางพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศพัฒนาแล้วที่ให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มประเทศกำลังพัฒนาของเอเชีย

4.1 กิจกรรม จัดทำเกณฑ์ พัฒนา/ ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานเป้าหมาย จำนวน 20 สาขาเป็นการพัฒนา/ ปรับปรุง/ กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ เพื่อประเมินศักยภาพ ทักษะฝีมือและสมรรถนะการทำงานของแรงงานมือ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศ โดยมีตัวชี้วัดดังนี้

4.1.1 มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.1.2 การปฏิบัติงานคำนึงถึงความปลอดภัยด้านสถานที่ ภาวะแวดล้อมและ

ความปลอดภัยส่วนบุคคล

4.1.3 เลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ได้อย่างถูกต้อง

4.1.4 ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่เหมาะสม

4.1.5 เลือกใช้วัสดุอย่างถูกต้อง เหมาะสมและประหยัด

4.1.6 ใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

4.2 ผลสำเร็จของงาน ได้คุณภาพตามข้อกำหนด

กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป้าหมาย จำนวน 37,000 คน เป็นการทดสอบ ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยแบ่ง ได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

4.2.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นข้อกำหนดที่ใช้สำหรับ ประเมินศักยภาพทักษะฝีมือ สมรรถนะการทำงานของแรงงานมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิต และสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศไทย โดยดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่บริหาร และแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน ดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขาอาชีพขึ้น เพื่อใช้ทดสอบ ประเมินศักยภาพทักษะฝีมือ และสมรรถนะการทำงานของแรงงาน ปัจจุบันแบ่งโครงสร้าง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็น 3 ระดับ อิงสากล: ILO/ APSDEP องค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ/ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งเอเชียแปซิฟิก คือ

ระดับ 1 (แรงงานฝีมือระดับ 1) ใช้ความรู้ทักษะพื้นฐาน การตัดสินใจน้อย มีผู้แนะ หรือคอยตรวจสอบ

ระดับ 2 (แรงงานมีฝีมือระดับ 2) ใช้ความรู้ ความสามารถสูง ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ได้ดี ไม่ต้องการคำแนะนำ คุณภาพงานสูง

ระดับ 3 (แรงงานมีฝีมือระดับ 3) ใช้ความรู้ ทักษะสูงขั้นวินิจฉัยงานได้ตัดสินใจ แก้ปัญหา ให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้อื่น ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถกับเทคโนโลยีใหม่ได้

4.2.2 การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงาน ในต่างประเทศเป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องส่งคนงานเข้ารับการทดสอบฝีมือตาม หลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนดตามแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศ และสาขาอาชีพ ตำแหน่งที่จะส่งคนหางานไปทำงาน

4.2.3 การทำสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการเป็น การทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของแรงงานที่เป็นความต้องการเฉพาะตำแหน่งในสถาน ประกอบการ หรือนายจ้าง โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ แรงงานในภาคกึ่งงาน เพื่อส่งเสริมให้สถาน ประกอบการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานในกระบวนการพัฒนากำลังแรงงานหรือพัฒนา ระบบการจ้างงาน

4.2.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการและภาคีเครือข่าย พัฒนาฝีมือแรงงานเป้าหมายจำนวน 2,500,000 คน เป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้ มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อให้ นายจ้างหรือ สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น และให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน โดยกำหนดให้สถานประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน เว้นแต่ได้มีการจัด ฝึกอบรมฝีมือแรงงานครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้กู้ยืมเงินแก่ ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการนำไป เป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ภายใต้พระราชบัญญัติฯดังกล่าวทั้งนี้ในการจัดฝึกอบรมสถานประกอบการ จะเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใด ๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จากผู้เข้ารับการฝึกไม่ได้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นคำที่มีการปรับเปลี่ยน ตามสภาพแวดล้อมของสังคมมาโดยตลอดและมีการยอมรับกันในปี ค.ศ. 1970 โดยมีนักวิชาการ หลายท่านให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

แนคเลอร์ (Nadler, 1980, pp. 4 - 5 อ้างถึงใน เคนด์วง คำตรง, 2544, หน้า 20) ได้อธิบาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นการจัดดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุง ความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของ พนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ แนคเลอร์ มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรม (Training) เท่านั้น แต่อาจจะมีจุดกำเนิดที่มาของการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็น ประสบการณ์ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง หรือเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรม ที่ปฏิบัติจัดทำให้ช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายของ แนคเลอร์ ยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning Experience) ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนด เฉพาะเจาะจงและได้รับการออกแบบที่จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

มัลลี เวชชาชีวะ (2524, หน้า 16) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มีความหมายครอบคลุมถึง โครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคนทั้งคุณภาพและปริมาณตั้งแต่การศึกษาพื้นฐาน ไปจนถึงมัธยมศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ การฝึกอบรมในที่ทำงานจนถึงโครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่น ๆ และยังได้อธิบายต่อไปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกับการพัฒนากำลังคนที่ว่า การพัฒนากำลังคนจำกัดอยู่ที่กิจกรรมของตลาดแรงงานโดยตรงเท่านั้น ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากจะรวมกิจกรรมของตลาดแรงงานแล้ว ยังรวมถึงการฝึกอบรมครั้งแล้วครั้งเล่า การบรรจุแต่งตั้งต่าง ๆ เมื่อบรรจุเข้ามาแล้ว ก็ต้องมีการฝึกอบรมในงาน แต่เมื่อทำงานไประยะเวลาหนึ่ง อาจต้องมีการโยกย้าย บรรจุคนใหม่เข้ามาแทน การบรรจุแต่งตั้งและการฝึกอบรมจึงมีตลอดเวลา ทำแล้วทำอีก ไม่มีสิ้นสุด

เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527, หน้า 93) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น กระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ทั้งกำลังกาย กำลังความคิด มีขีดความสามารถสูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน อันจะยังประโยชน์ต่อทั้ง ตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ โดยเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วให้ไปปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ

พะยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 1931) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็น การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร สำหรับบุคลากรในภาครัฐ ซึ่งมีอยู่ทั้งในกระทรวง ทบวง กรม ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ เป็นกลไกสำคัญของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน และพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จ ทุกรัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญ ที่จะหาทางส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการ และลูกจ้าง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งพัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงานด้วย

เพส และคนอื่น ๆ (Pace et al., 1991, pp. 6 - 7 อ้างถึงใน เค่นดวง คำตรง, 2544, หน้า 19) สมาคมอเมริกันเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนา (Marquardt & Engel, 1993, p. 6) และ คณีย์ เทียนพุด (2541, หน้า 150 - 151) ยังได้อธิบายไว้ตรงกันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นการบูรณาการของการพัฒนาบุคคล (Individual Development) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) สำหรับปรับปรุงบุคคล กลุ่มหรือทีม และประสิทธิภาพขององค์การซึ่งเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ขยายกว้างไปจากเดิม โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น

ไม่จำกัด แต่เป็นการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาทั้งหมดทั้งในระดับองค์กร ระดับสายงานอาชีพ และการพัฒนาในระดับบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการอย่างมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการพัฒนาให้กับบุคคลในองค์กรเพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมายคือการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล ทีมงาน และองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เจมส์ (James, 1970, p. 4 อ้างถึงใน เคนดวอ ค้ำตรง, 2544, หน้า 20) ได้สรุปแนวความคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว จะเป็นผลมาจากประสบการณ์เกิดจากการทำงาน
2. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนามีอยู่ 3 ประการ ด้วยกัน การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม และต้องมีการป้อนข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงาน ด้รู้ด้วยตัวของเขาเองว่าเขาปฏิบัติงาน ได้มีมากน้อยเพียงใด
3. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ พนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะควบคุม พฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเองให้มีความใกล้เคียง หรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้
4. กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นอยู่ที่งานของบุคคล เป็นเรื่องสำคัญ
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตัวเองของเขาได้
6. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ การพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย
7. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่จึงจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

แนดเลอร์ (Nadler, 19801, pp. 4 - 5 อ้างถึงใน เคนดวอ ค้ำตรง, 2544, หน้า 20) อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ใน

องค์การ เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมยังได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) มีจุดเน้นอยู่ที่งานของพนักงานในขณะนั้น ที่ต้องการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงานเพื่อมุ่งให้สามารถทำงาน ในตำแหน่งนั้น ๆ ได้หรือทำงานที่ต้องการความรู้ความสามารถที่มีความยากจนมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อ ผู้การฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ตามความต้องการขององค์การ

2. การศึกษา (Education) เนคเลอร์ อธิบายว่า จุดเน้นของการศึกษาก็เพื่อเตรียมพนักงาน ให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงานบางอย่างตามความต้องการ ขององค์การใน อนาคต แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไป จากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์การใช้เสมอ ๆ ก็เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือ ทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักจะดำเนินการ โดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนด เป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับ เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากเป็นการลงทุน อย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมพนักงานของตน ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนาอยู่ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตาม ความต้องการขององค์การที่ต้องการเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้อง กับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การเพื่อให้ พนักงานเหล่านี้ มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การนั่นเอง

จากแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายประการซึ่งพอสรุปได้เป็น 2 ประเด็นคือ

1. ตัวบุคคล ต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคคลในการพัฒนาและประสบการณ์เดิม
2. องค์การ ต้องคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อม การให้การสนับสนุนจากองค์การ และ

การจัดกิจกรรมในการพัฒนา โดยกิจกรรมการพัฒนายังแบ่งได้ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

สามารถสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะ ส่งผลสำคัญต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ สุขภาพและ

ความปลอดภัยพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเริ่มต้นอย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1989 โดยสมาคมเพื่อการบริหารงานบุคคลแห่งสหรัฐอเมริกา (American Society for Personnel Administration: ASPA) ได้ลงมติเปลี่ยนชื่อสมาคมจากเดิมเป็น สมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society for Human Resource Management: SHRM) จึงนับเป็นครั้งแรกที่ได้มีการใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ในวงการบริหารและได้แพร่หลายเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป (David, 1995, p. 5 อ้างถึงใน เด่นดวง คำตรง, 2544, หน้า 11)

ลักษณะของทั้งสองคำจะกล่าวถึงกระบวนการเดียวกันและยอมรับว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การทุกคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์การ แต่แนวความคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การจัดระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่จำกัดอยู่ในกรอบของหน่วยงานเดียวเท่านั้น แต่เป็นภารกิจร่วมกันของทั้งองค์การนับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งรับผิดชอบการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารระดับกลางจะรับผิดชอบการสรรหา การพัฒนาและการธำรงรักษาภายใต้กรอบของแผนกลยุทธ์ ส่วนผู้บริหารระดับปฏิบัติการจะรับผิดชอบในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมภารกิจต่าง ๆ เหล่านี้ สะท้อนให้เห็นการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะมวลรวมที่เป็นระบบในขณะเดียวกันบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงแรงงานเท่านั้น แต่เป็นทุนทางสังคม (Social Capital) และสินทรัพย์ขององค์การ (Organizational Assets) ที่มีผลต่อการสร้างโอกาสของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ยังเป็นรากฐานสำคัญที่จะรับรององค์การให้สามารถโต้ตอบกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างมั่นใจ ผลที่ตามมาจากการยอมรับแนวคิดนี้ทำให้ตำแหน่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องก็เปลี่ยนชื่อตามไปด้วย เช่น ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมได้แปรเปลี่ยนเป็นผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลเปลี่ยนเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่เพียงจำกัดอยู่แต่ชื่อ หากยังรวมไปถึง การขยายบทบาทอันเกิดจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และการแข่งขัน ในโลกธุรกิจยุคไร้พรมแดนของศตวรรษที่ 21 ในส่วนที่เกี่ยวกับความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีนักวิชาการชาวต่างประเทศได้อธิบายความหมายไว้ ดังนี้

เวนเดล (Wendell, 1994, p. 6 อ้างถึงใน เด่นดวง คำตรง, 2544, หน้า 12) ได้อธิบายความหมายโดยใช้แนวคิดเชิงระบบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การพัฒนา

และการควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงระบบมีผลต่อสมาชิกทุกคนในองค์กร กระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบงาน การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาและการฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการให้รางวัล การธรรมาภิบาล และการคุ้มครองบุคลากร ตลอดจนถึงการพัฒนาปรับปรุงองค์กร

มอนดี และ โรเบิร์ต (Mondy & Robert, 1996, pp. 4 - 6 อ้างถึงใน เต๋นดวง คำตรง, 2544, หน้า 12) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์ และแรงงานสัมพันธ์และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

แกรี่ (Gary, 1997, p. 2 อ้างถึงใน เต๋นดวง คำตรง, 2544, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัลและผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์

ไมเคิล (Michael, 1994, p. 13 อ้างถึงใน เต๋นดวง คำตรง, 2544, หน้า 12) ได้สรุปอย่างกะทัดรัดว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคล ผู้ปฏิบัติงานอุทิศเพื่อความสำเร็จอันยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กรสำหรับนักวิชาการของไทยที่ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2538, หน้า 5) ได้เรียบเรียงว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้คิดปะและกลยุทธ์เนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถมีสุขภาพดีทั้งกายและจิตพร้อมที่จะทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานด้วยเหตุอุปพลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใด ที่เกี่ยวกับงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างความสุข

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538, หน้า 2) ได้สรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบายและแผน รวมถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อให้้องค์การได้มา ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้นายที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งมีการใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุ

วัตถุประสงค์ของ ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร และยังรวมถึงกระบวนการทางวินัย การรักษาวินัยและการให้ ผลประโยชน์แก่ผู้ถือคุณ จนกระทั่งบุคคลพ้นจากงานไปในที่สุด

ท้ายสุดมาสู่สมัยปัจจุบันที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ โดยแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับมนุษย์ ในฐานะทรัพยากรที่มีความสำคัญขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าซึ่งที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์กร ได้อย่างมหาศาล องค์กรจะต้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ผู้บริหารยุคปัจจุบันเชื่อว่า บุคคลในองค์กรล้วนมีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหา เพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538, หน้า 1; ฌฎฐพันธ์ เขจรนันท์, 2542, หน้า 30)

หลักการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรมที่มีพื้นฐานจากปรัชญาการบริหารงานบุคคลขององค์กร ประเทศเปรียบเสมือนองค์กรหนึ่งที่ต้องมีฝ่ายบริหารงานบุคคลทำหน้าที่วางแผนพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นประเทศที่มีเสถียรภาพและดำรงสถานภาพได้ในการแข่งขันทางธุรกิจเศรษฐกิจระดับนานาชาติแล้วจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรที่ต่อเนื่องเป็นระบบ มีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคุณสมบัติให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานทั้งผู้ที่กำลังทำงาน ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต การบริการและภาคเกษตร เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบการอิสระ ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน เกษตรกร ฯลฯ ตลอดจนผู้ว่างงาน

การฝึกอบรมเป็นเรื่องจำเป็นในการเตรียมพื้นฐานและยกระดับทักษะให้ทำงานได้โดยมีหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เพื่อคืนจินตภาพของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม เงื่อนไขการบรรจุอยู่ที่สัดส่วนการฝึกที่เหมาะสมกับความต้องการของตำแหน่งงาน ผู้ที่มีพื้นฐานน้อยจะต้องเพิ่มสัดส่วนการฝึกมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงปฏิบัติการ รวมถึงการเพิ่มการศึกษาสายสามัญควบคู่ไปด้วยการประเมินผลพิจารณาจากผลงานที่สำเร็จตามระดับมาตรฐานฝีมือ กล่าวคือ มีความเหมาะสม ปลอดภัย ประหยัด รู้จักบำรุงรักษาเครื่องมือ ใช้เวลาน้อยและมีระเบียบวินัย ดังนั้นการฝึกอบรมจะดำรงอยู่กับงานตลอดเวลา เป้าหมายขึ้นอยู่กับความจำเป็นของงานว่าต้องการเสริมทักษะในส่วนใดเท่าใดจากพื้นฐานเดิม

การฝึกอบรมเช่นที่กล่าวแล้ว เป็นจุดเริ่มของการพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนเข้าสู่กระบวนการมาตรฐานฝีมือระดับชาติและระดับความต้องการของนายจ้าง มาตรฐานฝีมือช่วยประกันความสามารถของกำลังแรงงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการของตลาดแรงงานทั่วไปทั้งในต่างประเทศ ตลอดจนนายจ้างเฉพาะราย ช่วยส่งเสริมให้กำลังแรงงานมีฝีมือ มีนิสัยอุตสาหกรรมเป็นหลักประกันความเสถียรต่อผู้บริโภคลดความเสียหายต่อกิจการและเพิ่ม โอกาสการแข่งขันทางธุรกิจ ดังนั้น

การพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเป็นภาพรวมทั้งกระบวนการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ตั้งแต่การฝึกอาชีพเพื่อเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ เพื่อพัฒนาไปสู่ความรู้จริงในอาชีพ และการยกระดับความสามารถในการจัดการตามตำแหน่งหน้าที่ โดยสอดคล้องความรู้ที่ผูกพันกับหน่วยงาน ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อีกทั้งการสร้างหลักประกันในมาตรฐานฝีมือตลอดชีวิตการทำงาน (สมชาติ เลขลาวัณย์, 2544, หน้า 23 - 24)

ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

จากอดีตจนถึงปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญของงานด้านแรงงานเสมอมาเริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานว่าด้วยเรื่องการบริหารจัดการงานของรัฐและเอกชนในปี พ.ศ. 2475 ในสมัยที่ยังเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลสมัยต่อ ๆ มาได้พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานให้ทันยุคทันเหตุการณ์อยู่เสมอมา กล่าวคือ มีการโอนแผนกจัดการงานไปสังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ ด้วยเหตุผลว่า เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจ

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2484 เป็นยุคที่รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการสงเคราะห์ประชาชนให้มีโอกาสฝึก เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีจึงโอนมาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. 2496 - 2505 มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานเพื่อดำเนินการด้านแรงงานเรื่อยมา และเริ่มให้ความสำคัญด้านการฝึกอาชีพ โดยระยะแรกเป็นแผนกอาชีพศึกษาจนกระทั่งเป็นศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกองแรงงานและสังกัดส่วนแรงงานในที่สุดแต่ยังคงอยู่กับกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. 2508 มีการยกฐานะส่วนแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย ภารกิจหลักทางด้านการจัดการงาน การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการฝึกอาชีพ ในช่วง พ.ศ. 2511 มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้น โดยให้ปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาอาชีพ จนกระทั่ง พ.ศ. 2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกา ๑ เปลี่ยนกองพัฒนาอาชีพเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตัดคำว่า “แห่งชาติ” ออก)

พ.ศ. 2517 - 2534 ได้มีการขยายการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาคอีก 8 แห่งคือ ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ อุบลราชธานี และสุราษฎร์ธานี และยังได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นด้วยอีก 2 แห่ง คือ ที่จังหวัดปัตตานี และชัยภูมิ เพื่อขยายบริการการฝึกอาชีพให้เข้าถึงประชาชนในระดับพื้นที่มากขึ้น

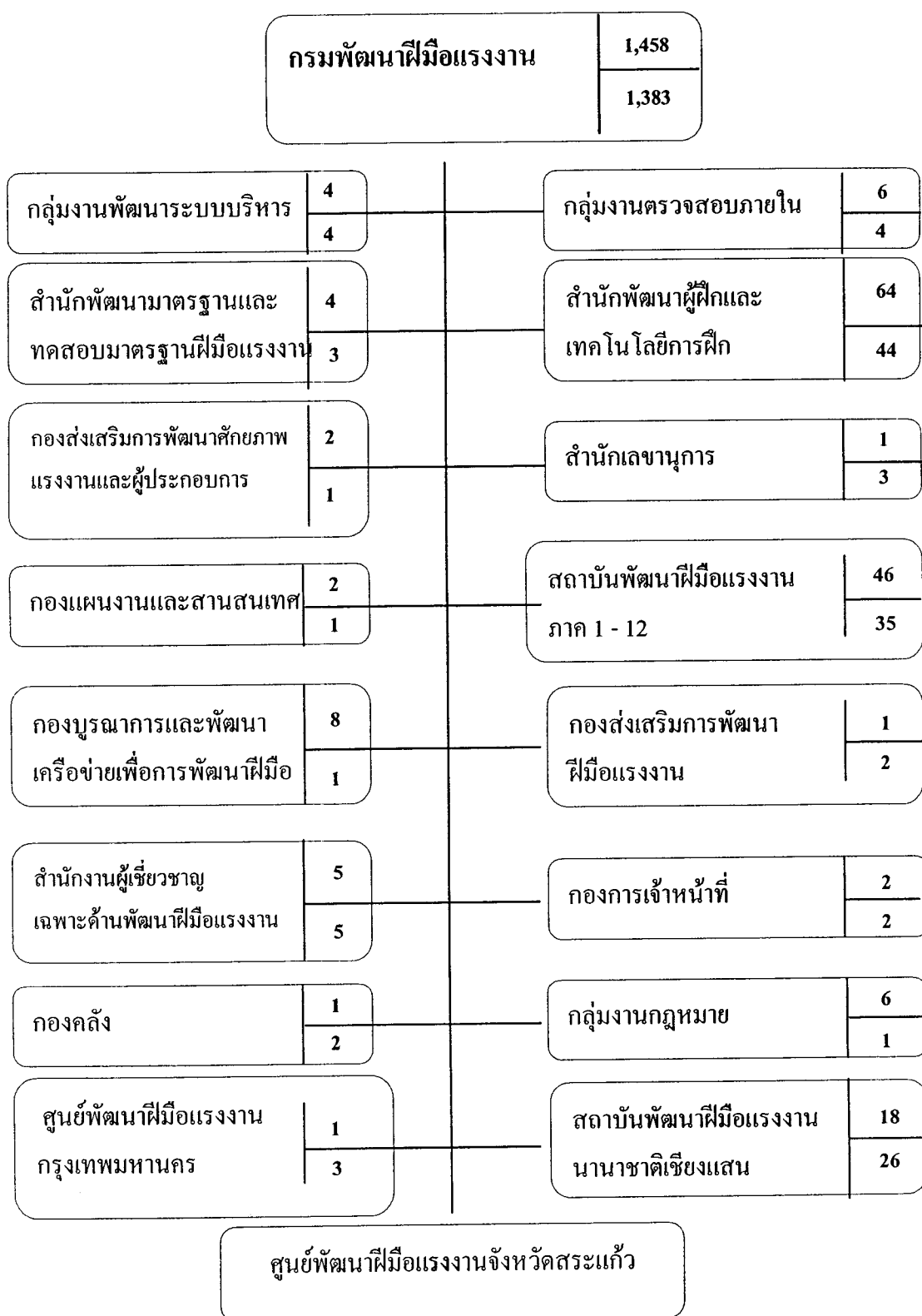
พ.ศ. 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติยุบส่วนราชการ กรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น โดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและในเวลาเดียวกันได้มีการจัดตั้งกรมการจัดหางานขึ้นจึงได้โอนงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ งานควบคุมคนงานที่เป็นต่างด้าวไปสังกัดกรมการจัดหางาน

พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการใหม่ โดยปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ทั้งหมดตามบทบาท ภารกิจ ซึ่งทำให้มีกระทรวงเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมถูกแยกออกเป็น 2 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และรับผิดชอบภารกิจเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เช่นเดิม

ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 6 หน่วยงานหลักตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และอีกหลายหน่วยงานภายใน เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจทำให้บริการงานได้ครอบคลุมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นจากการมีทักษะฝีมือ มีงานทำ และมีรายได้ที่เหมาะสม

โครงสร้างองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำหรับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้วได้กำหนดโครงสร้างการทำงาน ประกอบด้วย 4 ฝ่าย ดังนี้ (คำสั่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้วที่ 10/ 2552 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2552)

1. ฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน
2. ฝ่ายส่งเสริมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมเครือข่าย จัดฝึกอบรมและทดสอบฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล
พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมและพัฒนาการฝึกอบรมและทดสอบฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

ในการแข่งขัน

3. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์

1. แรงงานไทยมีฝีมือตามมาตรฐานสากล
2. แรงงานไทยมีฝีมือ ความรู้ความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
3. แรงงานไทยมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. พัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชนผู้ว่างงานให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะใน

วิชาชีพให้พร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังแรงงานธุรกิจอุตสาหกรรมตลอดจนผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ

ให้มีคุณภาพและมาตรฐานฝีมือที่สูงขึ้น

3. เพื่อพัฒนากำลังแรงงานในชุมชนให้สามารถช่วยตนเองและนำความรู้ที่ได้รับออกไป

ประกอบอาชีพได้

4. เพื่อสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรม ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและส่งเสริมสนับสนุน

การพัฒนาอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนา

ฝีมือแรงงาน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

1. เพื่อผลิตกำลังแรงงานกึ่งฝีมือในขั้นต้น ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานให้เพียงพอกับปริมาณกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
2. เพื่อร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานที่จำเป็นแต่ละสาขาอาชีพ ในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี
3. เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายจิตใจและพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีและลักษณะนิสัยสำหรับการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และการบริการให้แก่ผู้กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ตารางที่ 2 สาขาอาชีพที่เปิดฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2553

สาขาอาชีพ	ระยะเวลาฝึกอบรม		
	พื้นฐานความรู้	ฝึกในศูนย์ฯ (เดือน)	ฝึกในกิจการ (เดือน)
1. ช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ	ม.3 ขึ้นไป	5	2
2. ช่างซ่อมวิทยุและโทรทัศน์	ม.3 ขึ้นไป	6	2
3. ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ	ม.3 ขึ้นไป	6	2
4. ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	ม.3 ขึ้นไป	6	2
5. ช่างซ่อมเครื่องยนต์	ม.3 ขึ้นไป	6	2
6. พนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์	ม.3 ขึ้นไป	2	1
7. พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	ม.3 ขึ้นไป	6	2

สวัสดิการที่ผู้รับการฝึกจะได้รับ เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

1. ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทุกหลักสูตร
2. ได้รับเงินอุดหนุนวันละ 50 บาท
3. มีหอพักชาย - หญิง สำหรับผู้รับการฝึกที่มีภูมิลำเนาห่างไกลไม่สะดวกในการเดินทางไปและกลับระหว่างการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานโดยไม่เสียค่าเข้าพัก

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกมีการบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ภารกิจหลัก 3 ด้าน คือ การพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับกับมาตรฐานสากล ดำเนินการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานและแข่งขันฝีมือแรงงาน
2. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงาน
3. ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพแรงงานและการเป็นผู้ประกอบการ
4. ดำเนินการประสานและส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนจัดทำแผนความต้องการแรงงานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง และสร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนา ศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

บทบาทภารกิจ ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1. ฝึกเตรียมเข้าทำงาน

การฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในขั้นพื้นฐานของสาขาอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานและให้มีความพร้อมที่จะทำงานในฐานะแรงงานฝีมือระดับต้น (มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับ 1) โดยฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว เป็นเวลา 2 - 10 เดือน และฝึกในกิจการอีก 1 - 4 เดือน (แล้วแต่สาขาอาชีพ)

2. การฝึกยกระดับฝีมือ

เป็นการฝึกอาชีพอบรม ให้แก่แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีพื้นฐานความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำอยู่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งอาจ

เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเดิมให้สูงขึ้นหรือเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวพันกับสาขาอาชีพนั้น ๆ โดยระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 12 ชั่วโมงขึ้นไป

3. การฝึกเสริมทักษะ

เป็นการฝึกอาชีพให้กับแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วหรือว่างงานและมีความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่หรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติหรืออาชีพที่ทำอยู่ หรือให้สามารถทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้ โดยระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป

นอกจากนี้ยัง ให้คำปรึกษา/ แนะนำการพัฒนาหลักสูตรแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนฝึกอาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรี เยาวชน คนพิการและกลุ่มเปราะบางพิเศษตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เช่น ฝึกอาชีพให้แก่ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด โรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง ฝึกอาชีพให้แก่คนเร่ร่อน หรือกลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี ครอบครัวยุติและกลุ่มเสี่ยง ฝึกอาชีพให้เข้มแข็งให้กับ ศักยภาพฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจ คนพิการ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ กราฟิก การเจียรไนพลอย รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างความพิเศษ เช่น เขตเศรษฐกิจภาคใต้มีการฝึกอบรมการทำผ้าคลุมผม การทำอาหารฮาลาล เป็นต้น อีกทั้งยังมีโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับแรงงานผู้ตกงาน/ ว่างงาน/ ถูกเลิกจ้าง ได้แก่ โครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน โดย กพร. ร่วมกับ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อรองรับผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยกรมจัดหางานจะส่งผู้ประกันตนกรณีว่างงานมายัง กพร. เพื่อดำเนินการในส่วนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่อไป

บทบาทภารกิจ ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้ ความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามลักษณะที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน มี 3 ระดับคือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดแต่ละประเภทโดยแบ่งเกณฑ์การทดสอบออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 โดยทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ผ่านการทำสอบหา งานทำได้ง่ายขึ้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเป็นการดำเนินการให้กับผู้ที่ต้องใช้ ฝีมือ โดยผู้ที่จะไปทำงานต้องผ่านการทำสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือการทดสอบตามแบบทดสอบฝีมือทำงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม ความต้องการของนายจ้างภายใต้การกำกับดูแลของ กพร.

การแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นกิจกรรมที่มุ่งกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาศักยภาพ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานซึ่งจะทำให้ผู้ใช้ฝีมือในการทำงานได้เร่งพัฒนาตนเองโดยการจัดการแข่งขันมีการดำเนินการทั้งในระดับภาค ระดับชาติ อาเซียน และนานาชาติ นอกจากนี้เพื่อสร้าง โอกาสการมีงานทำ สามารถพึ่งพาตนเองได้ของคนพิการ ได้มีการจัดแข่งขันทักษะความสามารถทาง อาชีพของคนพิการแห่งชาติเพื่อคัดเลือกผู้ชนะเลิศเป็นตัวแทนในการแข่งขันทักษะความสามารถทาง อาชีพของคนพิการในระดับนานาชาติต่อไป

บทบาทภารกิจ ด้านการส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. การพัฒนาส่งเสริมบุคลากร

เป็นกิจกรรมที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้บริการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับ หน่วยงานราชการ สถานประกอบการ หน่วยงานฝึกอบรม ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้เป็น ผู้สามารถจัดการฝึกอบรม ตลอดจนดำเนินการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบในหลักสูตร ต่าง ๆ เช่น เครื่องกล อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์ งานด้านการบริการเป็นต้น นอกจากนี้การให้บริการแล้วยังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรฝึกของ กพร. อีกด้วย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพของตนเองในฐานะที่มีภารกิจด้านการฝึกฝีมือ แรงงาน

2. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาแรงงานระดับชาติและระดับจังหวัด

โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่เรียกว่าคณะกรรมการ พัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร. ปช.) ซึ่งจะทำการกำหนดนโยบาย ทิศทางการฝึกอาชีพ และประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานพัฒนาแรงงาน ภาครัฐ และเอกชนในภาพรวมของประเทศโดยที่ภายใต้ กพร. ปช. มีคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร. ปจ.) สำหรับการนำระบบและรูปแบบการดำเนินงานใน แนวทางเดียวกันกับ กพร. ปช. ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพในระดับพื้นที่ทุกจังหวัดทั่ว ประเทศ ซึ่งทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินการด้านการพัฒนาแรงงานมีกลไกเอื้อต่อ การทำงานร่วมกันได้

3. การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

เป็นการให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้เข้ามามี ส่วนร่วมกับ กพร. ในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน คือ กลุ่มเป้าหมาย วิทยาการ สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือและวัสดุการฝึก ตลอดจนวิทยากรและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพกำลัง แรงงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ

4. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชน

โดยใช้มาตรฐานการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้แก่แรงงานใหม่ที่จะรับเข้าทำงานหรือฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หรือฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพให้แก่ลูกจ้างของตนได้รับการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากรรวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานนอกจากนี้สถานประกอบการยังสามารถขอจัดตั้งเป็นศูนย์/สถานทดสอบฝีมือแรงงานโดยกรมฯ จะออกใบอนุญาตพร้อมเครื่องหมายการเป็นศูนย์/สถานทดสอบฝีมือแรงงานให้เพื่อเพิ่มโอกาสให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล

5. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ

เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และขยายโอกาสทางธุรกิจจึงมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระโดยเน้นการส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและบริการ จัดฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อให้ความรู้ในการประกอบอิสระในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น การเขียนแผนธุรกิจ การตลาด การทำบัญชี E-commerce การเข้าถึงแหล่งทุน และเชื่อมโยงผู้ประกอบการให้กับหน่วยงานเครือข่าย ได้แก่ ศูนย์ให้คำปรึกษาทางการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ISMED) ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการเริ่มประกอบธุรกิจและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระได้ในปัจจุบันดำเนินการใน 3 สาขาช่าง ได้แก่ ช่างซ่อมบำรุงอาคาร (ช่างก่อสร้าง) ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน และช่างซ่อมเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ สามารถบริหารจัดการและปฏิบัติงานโดยบริการเคลื่อนที่ไปหาผู้ใช้บริการพร้อมอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานถึงอาคารบ้านเรือนประชาชนและประสานความร่วมมือกันต่างประเทศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ด้านด้วยกัน กล่าวคือ

1. ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
2. ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. ด้านการส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อผลิตกำลังแรงงาน ในสาขาอาชีพต่าง ๆ สนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้น ภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องดำเนินการฝึก

ผู้รับการฝึกอบรมเป็นแกนหลักและพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งที่อยู่ในสถานประกอบการ ทั้งที่เป็น
แรงงานใหม่ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการและแรงงานในภาคเกษตรกรรม มุ่งเน้นให้
แรงงานสามารถสร้างผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ ผู้บริโภคสามารถใช้ผลผลิตหรือบริการด้วย
ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินได้ ประโยชน์ใช้สอยคุ้มค่างบเงินที่เสียไป การสร้างผลผลิตและ
การให้บริการจะต้องมีประสิทธิภาพแข่งขันได้ในตลาดโลกได้ (รัตนา กาญจนกุล, 2548, หน้า 12)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่มีส่วนสนับสนุนให้เห็นภาพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้า
ฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ได้แก่

กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2537, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการเข้าสู่
ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน: กรณีศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง
ปี 2537 พบว่า เหตุผลที่เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากต้องการความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ
เพิ่มโอกาสในการหารายได้เพิ่มขึ้นและได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ ครั้งหนึ่งของผู้เข้า
รับการฝึกอบรมเลือกสาขาวิชาชีพที่เรียนตามความสนใจและประมาณร้อยละ 20.00 ตัดสินใจเลือก
เรียนตามสาขาอาชีพที่เห็นว่าหางานง่าย

กัญญาภัก พิชนุศม์ (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง มูลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนวิชาชีพ
หลักสูตรระยะสั้นของนักเรียน โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่
เลือกเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. เนื่องจากมีใจรักในสาขานี้ ซึ่งส่วนใหญ่ตัดสินใจสมัครด้วย
ตนเอง ความคิดเห็นของนักเรียน โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. เกี่ยวกับมูลเหตุจูงใจในการเลือกเรียน
วิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. พบว่า มูลเหตุดึงดูด มูลเหตุผลักดัน และ
มูลเหตุสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ โดยความคิดเห็นด้านมูลเหตุดึงดูด ได้แก่ เพราะมีวิชาชีพที่สนใจเพราะต้องการความรู้ที่ได้ไป
ประกอบอาชีพเพราะต้องการเพิ่มความชำนาญในอาชีพ เพราะต้องการมีรายได้เป็นของตนเอง
เพราะวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ความคิดเห็นด้านมูลเหตุผลักดัน ได้แก่
เพราะคาดหวังว่า การเรียนวิชาชีพสามารถหางานทำงานทำง่ายกว่าสายสามัญเพราะบุคคลใน
ครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบหลักสูตรจากโรงเรียนฝึกอาชีพแล้วจะได้งานทำที่มีรายได้ดีเพราะ
ความจำเป็นทางเศรษฐกิจทำให้สมัครเข้าเรียน โรงเรียนฝึกอาชีพเพราะวิชาชีพที่เลือกเรียนได้รับแรง
บันดาลใจจากการที่ครอบครัวเคยมีอาชีพหรือคุ้นเคยกับอาชีพนี้เพราะญาติพี่น้องหรือเพื่อนเรียน
หรือเคยเรียนที่นี่ ความคิดเห็นด้านมูลเหตุสนับสนุน ได้แก่ เพราะเชื่อว่าสามารถเรียนจบได้จนจบ
หลักสูตรเพราะวิชาชีพที่สมัครเรียนมีความเหมาะสมกับความสามารถเพราะการเรียนในโรงเรียน

ฝึกอาชีพจะเป็นพื้นฐานให้มีโอกาสเรียนต่อวิชาชีพขั้นสูงต่อไปเพราะเดินทางจากบ้านมาโรงเรียนฝึกอาชีพได้สะดวกเพราะเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพทำให้มีโอกาสได้งานทำที่ดี

ชานนท์ อาคะมา (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยดังต่อไปนี้ในด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ความเชื่อ ค่านิยม ความชอบ มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และทางด้านเงื่อนไขข้อผูกมัดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก สำหรับปัจจัยส่งเสริมพบว่า มีความพึงพอใจต่อวิทยากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับการชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการฝึก กระตุ้นจูงใจให้มีการกระตือรือร้น กระตุ้นการคิดการมอบหมายงานสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดช่วยแก้ปัญหาในระหว่างการฝึกอบรมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุดทางด้านวุฒิบัตรมีลักษณะที่เป็นสากล และเป็นที่ยอมรับของสังคม

วันเพ็ญ อินตะขัตติย์ (2542, หน้า 85 อ้างถึงใน ชาติเฉลิม สุรัชชชาญ, 2544, หน้า 76) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่หนึ่งของนักเรียนชาวเขา อำเภอทุ่งห้วยช้าง จังหวัดลำพูนและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับการศึกษาต่อผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาได้แก่ 1) ปัจจัยด้านตัวนักเรียน คือ การคิดการวางแผนการศึกษาต่อ เหตุผลที่นักเรียนศึกษาต่อและเหตุผลที่นักเรียนไม่ศึกษาต่อ 2) ปัจจัยด้านครอบครัว คือ การมีพื้นที่กำลังศึกษาหรือเคยศึกษาต่อระดับการศึกษาของบิดา รายได้ของครอบครัว ความคาดหวังของผู้ปกครองในการศึกษาต่อและความเอาใจใส่ของผู้ปกครองในเรื่องผลการเรียน 3) ปัจจัยด้านโรงเรียนและครู คือ การได้รับการแนะแนวจากครู ในขณะที่เรียนอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูมีส่วนจูงใจให้ศึกษาต่อ 4) ปัจจัยด้านความคาดหวังของนักเรียนคือ ความคาดหวังของนักเรียนเมื่อเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

วันเพ็ญ จินะชิต (2542, หน้า 91) ศึกษาความสนใจในการเลือกศึกษาสาขาอาชีพตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ และปัจจัยที่ทำให้นักเรียนเลือกศึกษาอาชีพของนักเรียนชาวไทยภูเขาเผ่าต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนชาวเขาส่วนใหญ่มีความสนใจเลือกประกอบอาชีพในกลุ่มประเภทงานบริการการศึกษาและสังคมและกลุ่มอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียนเป็นกลุ่มอาชีพรองลงมา ส่วนกลุ่มอาชีพที่เลือกน้อยที่สุดคือ กลุ่มอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกเรียนสาขาอาชีพของนักเรียนมากที่สุดคือ ความรัก ความชอบและความสนใจในอาชีพของตนเอง นักเรียนส่วนใหญ่เห็นว่าประโยชน์ของวิชาอาชีพสามารถนำไปใช้ชีวิตประจำวันได้ การหาความรู้เพิ่มเติมหรือความก้าวหน้าของอาชีพก็สามารถทำได้ง่าย งานอาชีพเป็นงานสุจริต มีเกียรติ

ธิดา จงก้องเกียรติ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับ การฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมอาชีพกลุ่มสตรีระดับหมู่บ้านตำบลในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากมี 4 กลุ่มคือ จิตความสามารถของผู้เข้ารับการฝึ กอบรม การมีโอกาส การได้รับการสนับสนุนและความพึงพอใจกลุ่มที่มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ระดับปานกลาง มี 3 กลุ่มปัจจัย ความคาดหวังที่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม การติดต่อกับ เจ้าหน้าที่ของรัฐและการถูกบังคับให้เข้ารับการฝึกอบรม

วิรัตน์ โมรา (2544, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อใน ระดับ ปวส. ตามการรับรู้ของนักเรียน ปวช. ชั้นปีที่ 3 ของโรงเรียนเทคโนโลยีเอเชีย พบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาในระดับ ปวส. ใน โรงเรียนเทคโนโลยีเอเชีย ทุกปัจจัยมี ความสำคัญอยู่ในคดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านครูผู้สอน ด้านการเรียนการสอน ด้าน การบริหาร การจัดการและการบริการของโรงเรียน ด้านวิชาการและชื่อเสียงของโรงเรียน ด้านกิจการ นักศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ด้านผู้ปกครองหรือทางบ้าน ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษา

ทิพวรรณ นันตระกูล (2544, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของนักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบมาจากสถานศึกษาของรัฐบาลและมีระดับ คะแนนเฉลี่ยสูงมีความตั้งใจและมีความรักในอาชีพครู โดยมีความคาดหวังจากการเรียนว่าจะสามารถ พัฒนาทักษะและบุคลิกภาพได้อย่างถูกต้องเหมาะสมจะได้รับความรู้ในวิชาที่เรียนมาและสามารถต่อ ในระดับที่สูงได้หลังจบการศึกษาแล้วจะมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพและสามารถหาความรู้ เพิ่มเติมได้อีก ทั้งเป็นการศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยนักศึกษาจะตัดสินใจเลือกเข้าศึกษา ต่อด้วยตัวเองเพราะมีความคิดเห็นว่ามีทักษะและความสามารถพิเศษที่ควรได้รับการสนับสนุน ทำให้มั่นใจว่า จะสามารถทำคะแนนได้ดีในสาขาที่เลือก

ประพนธ์ ลิ้มธรรมมหิศร (2544, บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ (รป.ม.) สาขานโยบายสาธารณะ และสาขาบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตร รป.ม. สาขานโยบายสาธารณะ และนักศึกษาหลักสูตร รป.ม. สาขาบริหารทั่วไป ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับสูงสุดต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาส่วนใหญ่ทั้งสองหลักสูตรคือ การคิดว่า จะทำให้มีความรู้กว้างขวางขึ้นและในเรื่องของความเชื่อมั่นว่าจะสามารถศึกษาในสาขาวิชา ที่ตนได้เลือกจนประสบผลสำเร็จ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับสูงถึงสูงสุดต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ในโครงการ รป.ม. มหาวิทยาลัยบูรพาของนักศึกษาส่วนใหญ่ทั้งสองหลักสูตรคือ ปัจจัยในด้าน

ความเหมาะสมของเวลาเรียน ชื่อเสียงและคุณภาพอาจารย์ และสถาบันการศึกษา รวมถึงความเหมาะสมด้านทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา ส่วนปัญหาและอุปสรรคในระหว่างการเรียนรู้ของนักศึกษาทั้งสองหลักสูตรพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่นักศึกษาประสบทั้งในด้านของการให้บริการและการบริหารงานของโครงการ

ยุพิน จันทรสุขสถิต (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลของผู้ปกครองในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า เกณฑ์การตัดสินใจเลือกโรงเรียนของผู้ปกครองที่มีมากในแต่ละด้านเป็นดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ คือ ครุมีความรู้ ความสามารถทางด้านการศึกษาปฐมวัย การพัฒนาทางวิชาการให้ทันต่อเหตุการณ์ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรส่งเสริมทักษะพิเศษต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ด้านหลักสูตรคือ การวัดผลประเมินผลโดยการสังเกตทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของนักเรียน ด้านบุคลากร ครูควรเป็นแบบอย่างทั้งทางด้านร่างกายและกิริยามารยาท ด้านอาคารสถานที่ บริเวณโรงเรียนและห้องเรียนสะอาดร่มรื่น สวยงาม น่าอยู่ ด้านสัมพันธ์ชุมชน เกณฑ์การตัดสินใจเลือกโรงเรียนของผู้ปกครองมีมากที่สุดคือ การแจ้งข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบ สำหรับการเปรียบเทียบเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลของผู้ปกครองในด้านที่กล่าวมาไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองให้ความสำคัญกับมาตรฐานการจัดการศึกษาเพราะส่งผลซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก

ธัญฉวี สีทา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกออาชีพในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกออาชีพ จัดอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ด้านปัจจัยดึงดูด ได้แก่ ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ รองลงมาต้องการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบอาชีพและวิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบัน ๆ เป็นวิชาชีพที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ต้องการของตลาด ด้านปัจจัยผลักดัน ได้แก่ บุคคลในครอบครัวคาดหวังว่า เมื่อจบหลักสูตรจากสถาบัน ๆ แล้วจะได้งานทำที่มีรายได้ดี รองลงมาได้รับคำแนะนำจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่เคยเรียนที่นี้มาก่อนและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อไปทางด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แน่ใจว่าสามารถเรียนจบหลักสูตร รองลงมามีโอกาสใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยและวิชาชีพที่เรียนจะเป็นพื้นฐานให้เรียนวิชาชีพขั้นสูงต่อไป

ศิริพร ลีสวัสดิ์ถาวรกุล (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาช่างก่อสร้างในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และภาคกลาง 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสนใจส่วนตัว รองลงมาเป็นลำดับ

ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ด้านเศรษฐกิจ ด้านความสะดวกสบายในการเดินทางและปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือด้านการเงิน

ปริญญา บุญเลิศล้ำ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนศรีธนาพิชญการเทคโนโลยีเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมทั้ง 5 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงของวิชาชีพและสถาบันด้านความคาดหวังในการศึกษาต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และด้านความคาดหวังในการประกอบอาชีพและรายได้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความถนัดและเหตุผลส่วนตัวและด้านสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับปานกลางรวมทั้ง สถิตาภรณ์ วงศ์เขียว ได้ศึกษาเหตุผลที่ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเชียงใหม่ คณาวิทย์ สามารถสรุปเหตุผลได้ 7 เหตุผล ที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านเหตุผลเบื้องต้นในการรับรู้ข่าวสารโรงเรียน พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสารจากโรงเรียนโดยผ่านพบด้านเหตุผลเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปกครอง ส่วนใหญ่มีเหตุผลคือครูผู้สอนมีความรู้ ด้านเหตุผลเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนมีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเพิ่มเติมโดยมุ่งสอบเข้ามหาวิทยาลัยด้านเหตุผลเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ของโรงเรียน ห้องเรียนดีแอร์ทุกห้อง ด้านเหตุผลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเข้าเรียน เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเข้าเรียนนั้นรัฐช่วยอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักศึกษา ด้านเหตุผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองคือ ผู้ปกครองสามารถติดต่อสื่อสารกับทางโรงเรียนได้ตลอดเวลาเพื่อปรึกษาหารือให้ความช่วยเหลือ ป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมนักศึกษาให้ดีขึ้น สำหรับด้านเหตุผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู คือ ครูให้อิสระในด้านการแสดงความคิดเห็นต่อการเรียนการสอน

ภาควงศ์ อิงคปรัชญากุล (2548, บทคัดย่อ) งานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: กรณีศึกษา นิสิต ร.ป.ม. รุ่น 7 - 4 จากการศึกษาพบว่า นิสิต ร.ป.ม. รุ่น 7 - 4 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด โดยมีอยู่ระหว่าง 28 - 38 ปี รายได้ต่อเดือนของนิสิตอยู่ระหว่าง 12,000 - 20,000 บาท และรายได้ครอบครัวโดยรวมของนิสิตอยู่ระหว่าง 50,000 - 100,000 บาท มากที่สุดในเรื่องของความคิดเห็นที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้มีอยู่ 4 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านเนื้อหา ปัจจัยทางการบริการ ปัจจัยทางด้านค่าใช้จ่าย และปัจจัยทางด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งนิสิตส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสม ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านเนื้อหา ควรจัดทำเอกสารตำราเรียนเป็นรูปเล่มสมบูรณ์แจกให้นิสิตไปทำการศึกษาก่อนเข้าเรียนในวิชานั้น ๆ ด้านการบริการ ควรปรับปรุงเก้าอี้ที่ใช้ในห้องสอบให้เหมาะสมกับนิสิต เนื่องจากเก้าอี้ที่ใช้

อยู่มีขนาดเล็กและไม่สะดวกในการนั่งทำข้อสอบ ด้านค่าใช้จ่าย ควรเพิ่มบริการบางส่วนให้แก่บัณฑิต เช่น จัดไปดูงานในสถานที่ต่าง ๆ โดยบัณฑิตไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อให้นักศึกษาเห็นว่าค่าใช้จ่ายที่เสียไป มีความคุ้มค่า ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมให้นักศึกษามีงานพิเศษเกี่ยวกับเนื้อหาในการศึกษาร่วมทำกับอาจารย์เพื่อเพิ่มประสบการณ์

เบญจมาศ เหมือนสุทธีวงศ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกศึกษาในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของโรงเรียนระดับอาชีวศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลได้จำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงคุณและปัจจัยสนับสนุนในด้านของปัจจัยเชิงคุณพบว่า ความชอบของนักเรียนเอง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ชื่อเสียงของโรงเรียน ทำเลที่ตั้ง การโฆษณาประชาสัมพันธ์การชักชวนจากศิษย์เก่า การแนะนำจากครู ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสนับสนุนพบว่า ผลการการเรียนเดิมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ การแนะนำจากเพื่อนจากบิดามารดาและญาติพี่น้อง สำหรับปัจจัยด้านความชอบของนักเรียนเองเกิดจากความคาดหวังว่า จะสามารถหางานทำได้ง่าย เกิดความได้เปรียบในการสมัครงานและสามารถกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาได้

ชาคริต เตะ และคณะ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพเตรียมเข้าทำงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา พบว่า สาเหตุในการเลือกเข้ารับการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้รับการฝึกเรียงตามลำดับสาเหตุจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสนใจในสาขาอาชีพ รายได้ที่คาดหวัง ความต้องการของตลาดแรงงาน ความถนัดในสาขาอาชีพ ความนิยมในสาขาอาชีพ พื้นฐานอาชีพของครอบครัวและอิทธิพลของกลุ่มเพื่อน ตามลำดับ

ฐิตากร สุรินทร์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการตัดสินใจเลือกศึกษาคณะวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีเอเชีย ผลการศึกษาทั้ง 5 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านความหวังในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ปัจจัยด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงของวิชาชีพและสถาบันและปัจจัยด้านความคาดหวังในการประกอบอาชีพและรายได้ของผู้เรียนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ การตัดสินใจในระดับปานกลาง มีปัจจัยด้านความคาดหวังในการประกอบอาชีพและรายได้ของผู้เรียนเป็นประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านเกียรติยศชื่อเสียงของวิชาชีพและสถาบัน ด้านความคาดหวังในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านความถนัดและเหตุผลส่วนตัวของผู้เรียน และด้านสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว ตามลำดับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

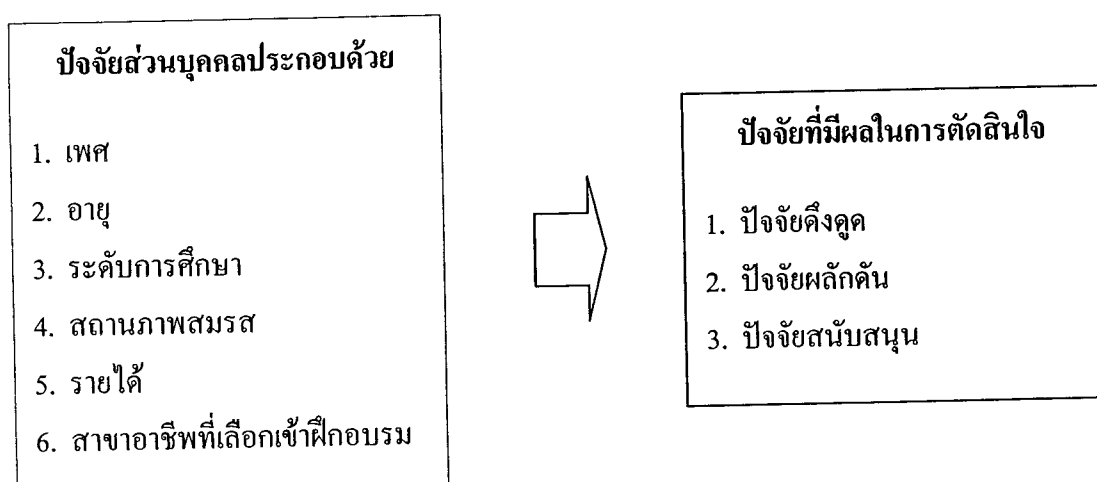
จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านต่าง ๆ 3 ด้านตามทฤษฎีการตัดสินใจของ รีคเคอร์ (Reeder, 1973, pp. 26 - 30 อ้างถึงใน วิวัฒน์ กระบวนยุทธ, 2542, หน้า 11) คือ

1. ปัจจัยดึงดูด
2. ปัจจัยผลักดัน
3. ปัจจัยสนับสนุน

โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2553 จำนวน 60 คน (ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 24 สิงหาคม 2553)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ซึ่งแนวคำถามสร้างขึ้นมาจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ สาขาอาชีพ ที่เลือกเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งเกณฑ์คะแนนและความหมาย ผู้วิจัยกำหนดไว้ ดังนี้

- ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วย
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยกำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้วและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
 - 3.1 อาจารย์จิตพล ชัยมะดัน เป็นอาจารย์ประจำศูนย์การศึกษาสระแก้ว ของมหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 นายวินัย ชันติวิศิษฎ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว
 - 3.3 นายสมบูรณ์ ทองศิริรัมย์ ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม แบบ Combach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ .84 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม มาเป็นเครื่องมือ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารจากผู้วิจัยท่านอื่นที่ได้ศึกษาไว้ก่อนหน้าแล้ว รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำราและหนังสือต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มา หลักวิชาการ บทความ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัย

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 60 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 60 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกับการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
3. ข้อมูลเหตุผลอื่น ๆ ที่ทำให้ตัดสินใจเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดและข้อเสนอแนะ โดยใช้วิธีการประมวลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ สาขาอาชีพที่เลือกเข้าฝึกอบรม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกับการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ใช้สถิติเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกับการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ใช้สถิติวิเคราะห์ Compare Mean

3.4 ข้อมูลข้อเสนอแนะในการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการพิจารณา ดังนี้
(วัฒนา สุนทรชัย, 2551, หน้า 71 - 73)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2553 จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 60 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	51	85.00
หญิง	9	15.00
รวม	60	100.00
2. อายุ		
15 - 20 ปี	37	61.67
21 - 30 ปี	19	31.67
สูงกว่า 30 ปี	4	6.66
รวม	60	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	1	1.67
มัธยมศึกษาตอนต้น	45	75.00
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	5	8.33
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป	9	15.00
รวม	60	100.00
4. สถานภาพสมรส		
โสด	53	88.33
สมรส	6	10.00
หม้าย	1	1.67
รวม	60	100.00
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 1,000 บาท	21	35.00
1,000 - 2,000 บาท	23	38.33
สูงกว่า 2,000 บาท	16	26.67
รวม	60	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ที่มาของรายได้		
จากการประกอบอาชีพ	15	25.00
จากบิดามารดา	37	61.66
ผู้ปกครอง	4	6.67
อื่น ๆ	4	6.67
รวม	60	100.00
7. สาขาอาชีพ		
ช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ	14	23.33
ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ	6	10.00
ช่างซ่อมวิทยุและโทรทัศน์	5	8.33
ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	9	15.00
ช่างซ่อมเครื่องยนต์	13	21.67
พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	20.00
พนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์	1	1.67
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 85.00 และเป็นเพศหญิง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 15.00 มีอายุระหว่าง 15 - 20 ปี มากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 61.67 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี และมีอายุสูงกว่า 30 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 31.67 และ 6.66 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป, ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและระดับประถมศึกษา มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 15.00, 8.33 และ 1.67 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 88.33 รองลงมา คือ สมรสและหม้ายมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 10.00 และ 1.67 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ 1,000 - 2,000 บาท มากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท และสูงกว่า 2,000 บาท มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 35.00, 26.67, ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีที่มาของรายได้จากบิดามารดามากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 61.66

รองลงมา คือ จากการประกอบอาชีพ, จากผู้ประกอบการและอื่น ๆ มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 25.00, 6.67 และ 6.67 ตามลำดับ และเลือกเรียนสาขาอาชีพช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือมากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 23.33 รองลงมา คือ ช่างซ่อมเครื่องยนต์, พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ, ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์, ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ, ช่างซ่อมวิทยุและโทรทัศน์และพนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 21.67, 20.00, 15.00, 10.00, 8.33 และ 1.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูด (เป้าประสงค์ ความเชื่อ มาตรฐานค่านิยมและขนบธรรมเนียม)

ปัจจัยดึงดูด	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ได้ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ	49 (81.67)	9 (15.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.78	0.49	มากที่สุด	1
2. ต้องการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบอาชีพ	34 (56.67)	26 (43.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.57	0.50	มากที่สุด	3
3. ต้องการมีรายได้พิเศษระหว่างทำงานหรือศึกษาต่อ	24 (40.00)	23 (38.33)	13 (21.67)	0 (0.00)	3.18	0.77	มาก	10
4. ต้องการเปลี่ยนงานใหม่	13 (21.67)	20 (33.33)	27 (45.00)	0 (0.00)	2.77	0.79	มาก	12
5. ต้องการวุฒิบัตรไปใช้สมัครงาน	38 (63.34)	20 (33.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.60	0.56	มากที่สุด	2
6. เมื่อฝึกจบจะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น	22 (36.67)	32 (53.33)	6 (10.00)	0 (0.00)	3.27	0.63	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงคุณ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
7. มั่นใจว่าสาขาอาชีพที่ เปิดฝึกอบรมมี มาตรฐานเทียบเท่า โรงเรียนหรือสถาบัน ฝึกอาชีพแห่งอื่น	33 (55.00)	24 (40.00)	3 (5.00)	0 (0.00)	3.50	0.60	มากที่สุด	4
8. มั่นใจว่าเมื่อจบ หลักสูตรจากศูนย์ฯ แล้วสามารถประกอบ อาชีพได้ทันที	25 (41.67)	35 (58.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.42	0.50	มากที่สุด	5
9. ความมีชื่อเสียงและ ครูผู้สอน	16 (26.67)	39 (65.00)	5 (8.33)	0 (0.00)	3.18	0.57	มาก	9
10. สาขาอาชีพที่เปิดฝึก กำลังได้รับความ นิยมและเป็นที่ ต้องการของตลาด	2 (36.67)	34 (56.67)	4 (6.66)	0 (0.00)	3.30	0.59	มากที่สุด	6
11. เห็นตัวอย่างรุ่นพี่ที่ ประสบความสำเร็จ ในการประกอบ อาชีพ	19 (31.67)	31 (51.67)	10 (16.66)	0 (0.00)	3.15	0.68	มาก	11
12. ความต้องการจ้าง งานมีมากกว่า ภาคเกษตร	17 (28.33)	39 (65.00)	4 (6.67)	0 (0.00)	3.22	0.55	มาก	8
รวม					3.33	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2553 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงคุณ (เป้าประสงค์

ความเชื่อ มาตรฐานค่านิยมและขนบธรรมเนียม) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.33$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว (เป้าประสงค์ ความเชื่อ มาตรฐานค่านิยมและขนบธรรมเนียม) อันดับแรก คือ ได้ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.49$) รองลงมาคือ ต้องการควบคุมค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.56$) อันดับที่สามคือ ต้องการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบอาชีพ ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.50$) และอันดับสุดท้ายคือ ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.79$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยผลักดัน (ความคาดหวัง ข้อผูกพัน การบังคับ)

ปัจจัยผลักดัน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. บุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบฝึกอบรมจากศูนย์ฯ แล้วจะได้ทำงานที่มีรายได้ดี	29 (48.33)	31 (51.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.48	0.50	มากที่สุด	1
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อ	25 (41.67)	33 (55.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.38	0.55	มากที่สุด	2
3. ได้รับการแนะนำจากโรงเรียนเดิม	8 (13.33)	21 (35.00)	28 (46.67)	3 (5.00)	2.57	0.79	มาก	6
4. ได้รับการแนะนำจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่เคยมาฝึกอบรมที่นี่มาก่อน	18 (30.00)	35 (58.33)	7 (11.67)	0 (0.00)	3.18	0.62	มาก	4

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยผลักดัน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. ได้รับแรงบันดาลใจ จากการที่ครอบครัว หรือบุคคลอื่นที่มี อาชีพหรือคุ้นเคยกับ อาชีพนี้	21 (35.00)	33 (55.00)	6 (10.00)	0 (0.00)	3.25	0.63	มาก	3
6. เพื่อสืบทอดอาชีพของ ครอบครัว	12 (20.00)	20 (33.33)	27 (45.00)	1 (1.67)	2.72	0.80	มาก	5
7. ถูกบุคคลในครอบครัว บังคับให้มาฝึก	4 (6.67)	4 (6.67)	36 (60.00)	16 (26.66)	1.93	0.78	น้อย	8
8. รู้สึกเบื่อหน่ายกับ การที่อยู่เฉยๆ ไม่มี อะไรทำ	12 (20.00)	16 (26.67)	23 (38.33)	9 (15.00)	2.52	0.98	มาก	7
รวม					2.88	0.41	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปี งบประมาณ 2553 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยผลักดัน (ความคาดหวัง ข้อผูกพัน การบังคับ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยผลักดัน (ความคาดหวัง ข้อผูกพัน การบังคับ) อันดับแรก คือ บุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบฝึกอบรมจากศูนย์ฯ แล้วจะได้ทำงานที่มีรายได้ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.55$) อันดับที่สาม คือ ได้รับแรงบันดาลใจจากการที่ครอบครัวหรือบุคคลอื่นที่มีอาชีพหรือคุ้นเคยกับอาชีพนี้ ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.63$) และอันดับสุดท้าย คือ ถูกบุคคลในครอบครัวบังคับให้มาฝึกอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.93$, $\sigma = 0.78$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน (โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน)

ปัจจัยสนับสนุน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. สาขาอาชีพที่ฝึกจะเป็นพื้นฐานให้มีโอกาสเรียนวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป	33 (55.00)	25 (41.67)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.52	0.57	มากที่สุด	3
2. เดินทางจากบ้านถึงที่ฝึกอบรมได้สะดวก	24 (40.00)	29 (48.34)	5 (8.33)	2 (3.33)	3.25	0.75	มาก	9
3. ทำให้มีโอกาสได้งานทำที่ดี	31 (51.66)	28 (46.67)	1 (1.67)	0 (0.000)	3.50	0.54	มากที่สุด	4
4. ไม่สามารถเรียนต่อที่อื่นได้	6 (10.00)	10 (16.67)	30 (50.00)	14 (23.33)	2.13	0.89	น้อย	12
5. ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถให้นายจ้างได้เห็น	27 (45.00)	30 (50.00)	3 (5.00)	0 (0.00)	3.40	0.59	มากที่สุด	6
6. มีโอกาสได้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย	30 (50.00)	27 (45.00)	3 (5.00)	0 (0.00)	3.45	0.59	มากที่สุด	5
7. แน่ใจว่าสามารถฝึกอบรมจนจบหลักสูตร	34 (56.67)	24 (40.00)	2 (3.33)	0 (0.000)	3.53	0.56	มากที่สุด	2
8. มีความรู้ความถนัดในสาขาอาชีพนี้อยู่บ้าง	14 (23.33)	29 (48.33)	17 (28.33)	0 (0.00)	2.95	0.72	มาก	10
9. เป็นสาขาอาชีพที่ฝึกไม่ยากและเหมาะสมกับความสามารถ	19 (31.67)	38 (63.33)	2 (3.33)	1 (1.67)	3.25	0.60	มาก	8

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
10. บิคมารดาหรือ ผู้ปกครองให้ การสนับสนุน ทางการเงิน	22 (36.66)	34 (56.67)	4 (6.67)	0 (0.00)	3.30	0.59	มากที่สุด	7
11. เป็นการฝึกอบรม แบบไม่เสียค่าใช้จ่าย	34 (56.66)	25 (41.67)	1 (1.67)	0 (0.00)	3.55	0.53	มากที่สุด	1
12. ทางศูนย์ฯมีค่าอาหาร ให้ตลอดระยะเวลา ฝึกอบรมในศูนย์ฯ	16 (26.67)	26 (43.33)	13 (21.67)	5 (8.33)	2.88	0.90	มาก	11
รวม					3.23	0.33	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2553 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน (โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.33$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน (โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน) อันดับแรก คือ เป็นการฝึกอบรมแบบไม่เสียค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.53$) รองลงมาคือ แน่ใจว่าสามารถฝึกอบรมจนจบหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.56$) อันดับที่สามคือ สาขาอาชีพที่ฝึกจะเป็นพื้นฐานให้มีโอกาสเรียนวิชาชีพขั้นสูงขึ้นไป ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.57$) และอันดับสุดท้ายคือ ไม่สามารถเรียนต่อที่อื่นได้อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.13$, $\sigma = 0.89$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึก
อบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์ ฯ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้า ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียม เข้าทำงานในศูนย์	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ปัจจัยดึงดูด (เป้าประสงค์ ความเชื่อ มาตรฐานค่านิยมและ ขนบธรรมเนียม)	26 (43.33)	28 (46.67)	6 (10.00)	0 (0.00)	3.33	0.33	มากที่สุด	1
2. ปัจจัยผลักดัน (ความคาดหวัง ข้อผูกพัน การบังคับ)	16 (26.67)	24 (40.00)	16 (26.67)	4 (6.66)	2.88	0.41	มาก	3
3. ปัจจัยสนับสนุน (โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน)	24 (40.00)	27 (45.00)	7 (11.67)	2 (3.33)	3.23	0.33	มาก	2
รวม					3.14	0.30	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปี
งบประมาณ 2553 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรม
หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.30$) เมื่อพิจารณาใน
รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตร
เตรียมเข้าทำงานในศูนย์อันดับแรก คือ ปัจจัยดึงดูด (เป้าประสงค์ ความเชื่อ มาตรฐานค่านิยมและ
ขนบธรรมเนียม) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.33$) รองลงมา คือ ปัจจัยสนับสนุน
(โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน) อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.33$) และอันดับสุดท้าย
คือ ปัจจัยผลักดัน (ความคาดหวัง ข้อผูกพัน การบังคับ) อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.41$)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 8 จำนวนสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและข้อเสนอแนะ

สาเหตุ	ความถี่
1. ต้องการเพิ่มความรู้และฝึกทักษะความสามารถ	12
2. เพื่อนำไปประกอบอาชีพส่วนตัว	7
3. ต้องการฝึกอบรมเพื่อหางานทำ	4
4. อาจารย์ผู้สอนให้ความรู้ได้ดีและเป็นທີ່ปรึกษาได้ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3
5. เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสอบแข่งขันกับบุคคลอื่นๆ ได้	2
6. เป็นการฝึกอบรมที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	2
7. การฝึกอบรมทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้กับคนที่ไม่ได้เรียนต่อที่สูงขึ้น	1
8. ไม่ต้องเรียนไกลบ้านและประหยัดค่าใช้จ่าย	1
รวม	32

จากตารางที่ 8 จำนวนของสาเหตุและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2553 พบว่าสาเหตุอันดับแรก คือ ต้องการเพิ่มความรู้และฝึกทักษะความสามารถ รองลงมา คือ เพื่อนำไปประกอบอาชีพส่วนตัวและอันดับสุดท้าย คือ การฝึกอบรมทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้กับคนที่ไม่ได้เรียนต่อที่สูงขึ้นและไม่ต้องเรียนไกลบ้านและประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วนข้อเสนอแนะไม่ปรากฏ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามเพศ								
	ชาย		ระดับความคิดเห็น	หญิง		ระดับความคิดเห็น	รวม		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ปัจจัยดึงดูด	3.31	0.34	มากที่สุด	3.44	0.32	มากที่สุด	3.33	0.33	มากที่สุด
ปัจจัยผลักดัน	2.89	0.43	มาก	2.81	0.31	มาก	2.88	0.41	มาก
ปัจจัยสนับสนุน	3.22	0.35	มาก	3.26	0.24	มากที่สุด	3.23	0.33	มาก
ภาพรวม	3.14	0.32	มาก	3.17	0.22	มาก	3.14	0.30	มาก

จากตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยดึงดูดในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าเพศชาย

เพศชายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยผลักดันในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าเพศหญิง

เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยสนับสนุนในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน
 ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อการเข้า ฝึกอบรม หลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน	ความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ													
	15 - 20 ปี		ระดับ		21 - 30 ปี		ระดับ		สูงกว่า 30 ปี		ระดับ		รวม	
	μ	σ	มากที่สุด	มาก	μ	σ	มากที่สุด	มาก	μ	σ	มากที่สุด	มาก	μ	σ
ปัจจัยดั้งเดิม	3.29	0.35	มากที่สุด	มาก	3.43	0.27	มากที่สุด	มาก	3.15	0.42	มากที่สุด	มาก	3.33	0.33
ปัจจัยผลกักตัน	2.86	0.44	มาก	มากที่สุด	2.89	0.32	มาก	มากที่สุด	2.97	0.59	มาก	มากที่สุด	2.88	0.41
ปัจจัยสนับสนุน	3.16	0.33	มาก	มากที่สุด	3.29	0.34	มากที่สุด	มากที่สุด	3.52	0.17	มากที่สุด	มากที่สุด	3.23	0.33
ภาพรวม	3.11	0.33	มาก	มากที่สุด	3.20	0.24	มากที่สุด	มากที่สุด	3.21	0.25	มากที่สุด	มากที่สุด	3.14	0.30

จากตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมอายุสูงกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าอายุระหว่าง 21 - 30 ปี และ 15 - 20 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยดึงดูด ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าอายุ 15 - 20 ปี และอายุสูงกว่า 30 ปี ตามลำดับ

อายุสูงกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยผลักดัน ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าอายุระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุ 15 - 20 ปี ตามลำดับ

อายุสูงกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยสนับสนุน ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าอายุระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุ 15 - 20 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน
 ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อ การเข้าฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมเข้า ทำงาน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา																	
	ประถมศึกษา		ระดับ ความคิดเห็น		มัธยมศึกษา ตอนต้น		ระดับ ความคิดเห็น		มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า		ระดับ ความคิดเห็น		สูงกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่าขึ้นไป		ระดับ ความคิดเห็น		รวม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
	3.92	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.27	0.34	มากที่สุด	มากที่สุด	3.32	0.16	มากที่สุด	มากที่สุด	3.57	0.20	มากที่สุด	มากที่สุด	3.33	0.33
ปัจจัยสูงสุด	3.38	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	2.89	0.43	มากที่สุด	มากที่สุด	2.80	0.40	มากที่สุด	มากที่สุด	2.81	0.34	มากที่สุด	มากที่สุด	2.88	0.41
ปัจจัยส่นับสนุน	3.67	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.20	0.36	มากที่สุด	มากที่สุด	3.30	0.22	มากที่สุด	มากที่สุด	3.28	0.23	มากที่สุด	มากที่สุด	2.23	0.33
ภาพรวม	3.65	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.12	0.33	มากที่สุด	มากที่สุด	3.14	0.19	มากที่สุด	มากที่สุด	3.22	0.18	มากที่สุด	มากที่สุด	3.14	0.30

จากตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยดึงดูดในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป, ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ

ระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยผลักดันในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, ระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไปและระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ตามลำดับ

ระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยสนับสนุนในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า, ระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไปและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส														
	โสด		ระดับ		สมรส		ระดับ		หมาย		ระดับ		รวม		
	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น
ปัจจัยดั้งจุด	3.33	0.33	มากที่สุด	3.39	0.35	มากที่สุด	2.92	0.00	เห็นด้วย	3.33	0.33	มากที่สุด	3.33	0.33	มากที่สุด
ปัจจัยผลัดกัน	2.86	0.41	มาก	3.00	0.37	มาก	3.38	0.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.88	0.41	มาก	2.88	0.41	มาก
ปัจจัยสนับสนุน	3.20	0.34	มาก	3.38	0.32	มากที่สุด	3.50	0.00	มากที่สุด	3.23	0.33	มากที่สุด	3.23	0.33	มากที่สุด
ภาพรวม	3.13	0.31	มาก	3.25	0.26	มาก	3.26	0.00	มากที่สุด	3.14	0.30	มากที่สุด	3.14	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมสถานภาพหม้าย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าสถานภาพสมรสและสถานภาพโสด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

สถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยดึงดูดในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าสถานภาพโสดและสถานภาพหม้าย ตามลำดับ

สถานภาพหม้าย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยผลักดันในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าสถานภาพสมรสและสถานภาพโสด ตามลำดับ

สถานภาพหม้ายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยสนับสนุนในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าสถานภาพสมรสและสถานภาพโสด ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	ความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน													
	ต่ำกว่า 1,000 บาท		ระดับความคิดเห็น		1,000 - 2,000 บาท		ระดับความคิดเห็น		สูงกว่า 2,000 บาท		ระดับความคิดเห็น		รวม	
	μ	σ	มากที่สุด	มาก	μ	σ	มากที่สุด	มาก	μ	σ	มากที่สุด	มาก	μ	σ
ปัจจัยดึงดูด	3.40	0.30	มากที่สุด	มาก	3.20	0.37	มากที่สุด	มาก	3.42	0.27	มากที่สุด	มาก	3.33	0.33
ปัจจัยผลักดัน	3.08	0.43	มาก	มากที่สุด	2.67	0.35	มาก	มากที่สุด	2.91	0.34	มาก	มากที่สุด	2.88	0.41
ปัจจัยสนับสนุน	3.29	0.31	มากที่สุด	มากที่สุด	3.13	0.39	มากที่สุด	มากที่สุด	3.28	0.25	มากที่สุด	มากที่สุด	3.23	0.33
ภาพรวม	3.25	0.30	มาก	มากที่สุด	3.00	0.31	มากที่สุด	มากที่สุด	3.20	0.20	มากที่สุด	มากที่สุด	3.14	0.30

จากตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่ารายได้ต่อเดือนที่สูงกว่า 2,000 บาท และรายได้ต่อเดือนที่ 1,000 - 2,000 บาท ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

รายได้ต่อเดือนที่สูงกว่า 2,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยดึงดูดในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่ารายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท และรายได้ต่อเดือนที่ 1,000 - 2,000 บาท ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยผลักดันในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่ารายได้ต่อเดือนที่สูงกว่า 2,000 บาท และรายได้ต่อเดือนที่ 1,000 - 2,000 บาท ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยสนับสนุนในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่ารายได้ต่อเดือนที่สูงกว่า 2,000 บาท และรายได้ต่อเดือนที่ 1,000 - 2,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามที่มาของรายได้

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรม หลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน	ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามที่มาของรายได้																	
	จากการประกอบอาชีพ		ระดับความคิดเห็น		จากบิดามารดา		ระดับความคิดเห็น		จากผู้ประกอบการ		ระดับความคิดเห็น		จากอื่น ๆ		ระดับความคิดเห็น		รวม	
	μ	σ	มากที่สุด		μ	σ	มากที่สุด		μ	σ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		μ	σ	มากที่สุด		μ	σ
	3.43	0.32	มากที่สุด	มาก	3.30	0.34	มากที่สุด	มาก	3.35	0.45	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มาก	3.21	0.25	มากที่สุด	มาก	3.33	0.33
ปัจจัยสูงสุด	3.02	0.25	มากที่สุด	มาก	2.85	0.44	มากที่สุด	มาก	2.75	0.54	มากที่สุด	มาก	2.78	0.51	มากที่สุด	มาก	2.88	0.41
ปัจจัยอันดับสาม	3.29	0.26	มากที่สุด	มาก	3.18	0.36	มากที่สุด	มาก	3.27	0.46	มากที่สุด	มากที่สุด	3.35	0.14	มากที่สุด	มากที่สุด	3.23	0.33
ภาพรวม	3.25	0.19	มากที่สุด	มาก	3.11	0.34	มากที่สุด	มากที่สุด	3.13	0.41	มากที่สุด	มากที่สุด	3.11	0.19	มากที่สุด	มากที่สุด	3.14	0.30

จากตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามที่มาของรายได้ พบว่า โดยภาพรวมที่มาจากรายได้จากการประกอบอาชีพ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าที่มาจากผู้ปกครอง, ที่มาจากรายได้จากอื่น ๆ และที่มาจากบิดามารดา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ที่มาจากรายได้จากการประกอบอาชีพ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยดึงดูด ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าที่มาจากผู้ปกครอง, ที่มาจากบิดามารดาและที่มาจากรายได้จากอื่น ๆ ตามลำดับ

ที่มาจากรายได้จากการประกอบอาชีพ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยผลักดัน ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าที่มาจากบิดามารดา, ที่มาจากรายได้จากอื่น ๆ และที่มาจากผู้ปกครอง ตามลำดับ

ที่มาจากรายได้จากอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยสนับสนุน ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าที่มาจากรายได้จากการประกอบอาชีพ, ที่มาจากผู้ปกครองและที่มาจากบิดามารดา ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามสาขาอาชีพที่เลือกเข้าฝึกอบรม

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	ความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามสาขาอาชีพที่เลือกเข้าฝึกอบรม																										
	ช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ		ระดับความคิดเห็น		ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ		ระดับความคิดเห็น		ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์		ระดับความคิดเห็น		ช่างซ่อมเครื่องยนต์		ระดับความคิดเห็น		พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ		ระดับความคิดเห็น		พนักงานบัญชีคอมพิวเตอร์		ระดับความคิดเห็น		รวม		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
ปัจจัยเชิงจิต	3.48	0.38	มากที่สุด	มากที่สุด	3.49	0.29	มากที่สุด	มากที่สุด	3.07	0.23	มาก	มากที่สุด	3.31	0.24	มากที่สุด	มากที่สุด	3.49	0.25	มากที่สุด	มากที่สุด	2.92	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.33	0.33	มากที่สุด
ปัจจัยเชิงสังคม	3.02	0.40	มาก	มาก	3.23	0.48	มาก	มาก	2.51	0.04	มาก	มาก	2.92	0.41	มาก	มาก	2.73	0.37	มาก	มาก	3.38	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	2.88	0.41	มาก
ปัจจัยเชิงเทคนิค	3.38	0.41	มากที่สุด	มากที่สุด	3.44	0.57	มากที่สุด	มากที่สุด	3.00	0.22	มากที่สุด	มากที่สุด	3.15	0.23	มากที่สุด	มากที่สุด	3.26	0.23	มากที่สุด	มากที่สุด	3.50	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.23	0.33	มากที่สุด
ภาพรวม	3.29	0.34	มากที่สุด	มากที่สุด	3.39	0.33	มากที่สุด	มากที่สุด	2.86	0.14	มากที่สุด	มากที่สุด	3.13	0.25	มากที่สุด	มากที่สุด	3.16	0.22	มากที่สุด	มากที่สุด	3.26	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.14	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามสาขาอาชีพที่เลือกเข้าฝึกอบรมพบว่า โดยภาพรวมสาขาอาชีพช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าสาขาอาชีพช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ, สาขาอาชีพพนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์, สาขาอาชีพพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ, สาขาอาชีพช่างซ่อมเครื่องยนต์, สาขาอาชีพช่างซ่อมวิทยุและโทรทัศน์และสาขาอาชีพช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

สาขาอาชีพพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยดังต่อไปนี้ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าสาขาอาชีพช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ, สาขาอาชีพช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ, สาขาอาชีพช่างซ่อมเครื่องยนต์, สาขาอาชีพช่างซ่อมรถจักรยานยนต์, สาขาอาชีพพนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์และสาขาอาชีพช่างซ่อมวิทยุและโทรทัศน์ ตามลำดับ

สาขาอาชีพพนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยหลักดังนี้ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าสาขาอาชีพช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ, สาขาอาชีพช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ, สาขาอาชีพช่างซ่อมเครื่องยนต์, สาขาอาชีพช่างซ่อมวิทยุและโทรทัศน์, สาขาอาชีพพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสาขาอาชีพช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ตามลำดับ

สาขาอาชีพพนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านปัจจัยสนับสนุนในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว มากกว่าสาขาอาชีพช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ, สาขาอาชีพช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ, สาขาอาชีพพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ, สาขาอาชีพช่างซ่อมเครื่องยนต์, สาขาอาชีพช่างซ่อมวิทยุและโทรทัศน์และสาขาอาชีพช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว” เป็นผลเนื่องมาจากปัญหาพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ คือ ทำอย่างไรที่จะสร้างโอกาสให้ทุกคนมีการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพให้สามารถใช้กำลังแรงงานและกำลังความคิดให้เกิดเป็นผลผลิต หรือรายได้อย่างน้อยเพียงพอต่อการได้มาซึ่งปัจจัย 4 สำหรับตนเอง และครอบครัว การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นภารกิจที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานจะต้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังแรงงาน ไทยเป็นผู้มีฝีมือ ความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการและทันกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ทำให้มีงานทำ มีรายได้สามารถดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัวได้ตามสมควรแก่อัตภาพ ตลอดจนเพื่อโอกาสในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้คนจำนวนมากหลุดพ้นจากความยากจนได้ แต่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้วยังมีปัญหาเรื่องของผู้รับการฝึกที่ออกขณะฝึกหรือออกกลางคันเป็นจำนวนมากจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2553 จำนวน 60 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติวิเคราะห์ Compare Mean ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
3. ข้อเสนอแนะ
4. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 15 - 20 ปี โดยส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมีสถานภาพสมรส โสดมีรายได้ต่อเดือนที่ 1,000 - 2,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีที่มาของรายได้จากบิดามารดา และเลือกเรียนสาขาอาชีพช่างเชื่อม ไฟฟ้าด้วยมือ

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้า ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตร เตรียมเข้าทำงานในศูนย์อันดับแรกคือ ปัจจัยดึงดูดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับมากและอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยผลักดันอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า จำนวนของสาเหตุและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2553 พบว่า อันดับแรก คือ ต้องการเพิ่มความรู้และฝึกทักษะความสามารถ รองลงมาคือ เพื่อนำไป ประกอบอาชีพส่วนตัวและอันดับสุดท้ายคือ การฝึกอบรมทำให้เป็นการเปิด โอกาสให้กับคนที่ ไม่ได้เรียนต่อที่สูงขึ้นและไม่ต้องเรียนไกลบ้านและประหยัดค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว

จากการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้า ทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมเป็นเพศหญิงมีอายุสูงกว่า 30 ปี มี การศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่มีสถานภาพหม้ายมีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท และ มีที่มาของรายได้จากการประกอบอาชีพเลือกเข้าฝึกอบรมสาขาอาชีพช่างเครื่องทำความเย็นและ ปรับอากาศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยดึงดูด (เป้าประสงค์ ความเชื่อ มาตรฐานค่านิยมและขนบธรรมเนียม) ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงและส่วนใหญ่อยู่อายุระหว่าง 21 - 30 ปี เป็นระดับประถมศึกษาที่มีสถานภาพสมรส มีรายได้

ต่อเดือนที่สูงกว่า 2,000 บาท มีที่มาของรายได้จากการประกอบอาชีพ เลือกเข้าฝึกอบรมสาขาอาชีพ พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยผลักดัน (ความคาดหวัง ข้อผูกพัน การบังคับ) ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุสูงกว่า 30 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสถานภาพหม้าย มีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท มีที่มาของรายได้จากการประกอบอาชีพ เลือกเข้าฝึกอบรมสาขาอาชีพพนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

ปัจจัยสนับสนุน (โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ สูงกว่า 30 ปี มีระดับประถมศึกษา มีสถานภาพหม้าย มีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท มีที่มาของรายได้จากอื่น ๆ เลือกเข้าฝึกอบรมสาขาอาชีพพนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

อภิปรายผล

จากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้า ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ปัจจัยดึงดูดอยู่ใน ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับมากและอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยผลักดัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สัจจวุฒิ สีทา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ เข้าฝึกอาชีพในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ จัดอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ด้านปัจจัย ดึงดูด ได้แก่ ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ รองลงมาต้องการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบ อาชีพและวิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบัน ๆ เป็นวิชาชีพที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ต้องการของตลาด ด้านปัจจัยผลักดัน ได้แก่ บุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบหลักสูตรจากสถาบัน ๆ แล้วจะได้งาน ทำที่มีรายได้ดี รองลงมาได้รับคำแนะนำจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่เคยเรียนที่นี้มาก่อนและสามารถ นำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อไป ทางด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แน่ใจว่าสามารถเรียนจบ หลักสูตร รองลงมามีโอกาสใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยและวิชาชีพที่เรียนจะเป็นพื้นฐานให้ เรียนวิชาชีพชั้นสูงต่อไปและสอดคล้องกับ เบญจมาศ เหมือนสุทธีวงศ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกศึกษาในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของโรงเรียนระดับอาชีวศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลได้จำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยสนับสนุนใน ด้านของปัจจัยดึงดูด พบว่า ความชอบของนักเรียนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ชื่อเสียงของโรงเรียน ทำเลที่ตั้ง การโฆษณาประชาสัมพันธ์การชักชวนจากศิษย์เก่า การแนะนำจากครู ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสนับสนุนพบว่า ผลการการเรียนเดิมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือการแนะนำจากเพื่อนจากบิดามารดาและญาติพี่น้อง สำหรับปัจจัยด้านความชอบของนักเรียนเอง

เกิดจากความคาดหวังว่า จะสามารถหางานทำได้ง่าย เกิดความได้เปรียบในการสมัครงานและสามารถกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาได้

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาและฝึกอบรม คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบ ดังที่ ชูชัย สมิตธิไกร (2542, หน้า 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมเป็นเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประชาชนที่เป็นเพศหญิงมีความสนใจและกระตือรือร้นต่อความสำเร็จในชีวิตและมีความตระหนักถึงความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตมากกว่าเพศชาย

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมมีอายุสูงกว่า 30 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประชาชนที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี เป็นผู้ที่ประสบการณ์ในการใช้ชีวิตและวุฒิภาวะสูง รวมทั้งมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อครอบครัวสูงเพราะว่า ผ่านการใช้ชีวิตในช่วงวัยรุ่นมาแล้วจึงต้องการความสำเร็จในชีวิตเพื่อที่บั้นปลายในชีวิตจะได้มีความสุข

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมเป็นการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดโอกาสในการเรียนต่อในสถาบันการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะเรียนต่อในด้านวิชาชีพเพื่อที่จะได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพได้เลย โดยที่การเรียนที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่เสียค่าใช้จ่ายและไม่จำกัดวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมส่วนใหญ่มีสถานภาพหม้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ที่ผ่านมาผิดพลาดในเรื่องการใช้ชีวิตคู่หรือชีวิตคู่ไม่ประสบผลสำเร็จและอาจจะมีภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวจึงต้องการฝึกอาชีพที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายและอยู่ใกล้บ้าน รวมทั้งระยะเวลาในการฝึกไม่นาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมมีรายได้ต่อมีเดือนที่ต่ำกว่า 1,000 บาท ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นผู้ที่ยังไม่มีอาชีพที่มั่นคงและต้องการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกไปสมัครเข้าทำงานหรือประกอบอาชีพส่วนตัว

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมมีที่มาของรายได้จากการประกอบอาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีความตระหนักในคุณค่าของการใช้จ่ายเงินและต้องการเพิ่มรายได้พิเศษจากที่นำความรู้ที่ได้จากการฝึกไปประกอบอาชีพในอนาคต

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมคือผู้ที่เลือกเข้าฝึกอบรมสาขาอาชีพช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลการฝึกการเป็นช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศมีโอกาสในการหางานทำได้มากกว่าสาขาอื่นๆ เพราะว่าประชาชนมีค่านิยมในการใช้เครื่องทำความเย็นและปรับอากาศมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์ปัจจัยผลักดันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์กรควรกำหนดนโยบาย ดังนี้

1. ควรกำหนดนโยบายเมื่อสำเร็จการฝึกแล้วมีสถานประกอบกิจการรองรับทั้งภาครัฐและเอกชน

2. ควรกำหนดนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนที่สนใจมีโอกาสได้รับการฝึกอาชีพเพิ่มมากขึ้น

เชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการทำ MOU ร่วมกับสถานประกอบกิจการทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน
2. ควรมีการวางแผนงบประมาณในด้านประชาสัมพันธ์ประจำปี
3. ควรมีการประชาสัมพันธ์โดยที่เจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เข้าไปประชาสัมพันธ์กับผู้นำชุมชนและประชาชน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

เชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาย้ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานและสาเหตุที่การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงาน

บรรณานุกรม

- กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2537). การเข้าสู่ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน: กรณีศึกษา ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอาชีพ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง ปี 2537. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- กัญญาภัค พิษณุตม์. (2540). มุมเหตุจูงใจในการเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของนักเรียน โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2552 - 2555). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเริญ สงคราม. (2541). ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระจิตต์ ราคา. (2525). บรรยากาศขององค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษา เอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ใน ส่วนกลาง). วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จีรพรรณ กาญจนะจิตรรา. (2530). ระเบียบการวิจัยขั้นสูงทางสังคมวิทยา มนุษย์วิทยา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาคริต เดชา และคณะ. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้า ทำงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาติเฉลิม สุรัชชาญ. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ของกำลังแรงงานไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์, วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฐิตากร สุรินทร์. (2549). การตัดสินใจเลือกศึกษาคณะวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีเอเชีย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณัย เทียนพุด. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เด่นดวง คำตรง. (2544). ความต้องการการพัฒนาของครูและอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัด กรมอาชีวศึกษา จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ นันตระกุล. (2544). ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของนักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อใน หลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนสิทธิ์ เอื้อฤชา. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการตัดสินใจใช้ก๊าซธรรมชาติ (NGV) แทนการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงของประชาชน: ศึกษาเฉพาะ เขตกรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดา จงก้องเกียรติ. (2543). สหพันธ์กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดสงขลาตัวอย่างความเข้มแข็งของภูมิปัญญาชาวบ้าน. วารสารพัฒนาชุมชน, 39 (2), หน้า 22 - 26.
- นุชนารถ หันจางสิทธิ์. (2540). การศึกษาการรับรู้และการตัดสินใจของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ผ่านการเรียนวิชา ส032 เศรษฐศาสตร์ครอบครัว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เนาวรัตน์ พลายน้อย. (2527). ประชากรศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารประชากรศึกษา, 10 (2), หน้า 93.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- เบญจมาศ เหมือนสุทธิวงศ์. (2547). การให้บริการอินเทอร์เน็ตของโรงเรียนศรีธนาพณิชยการ เทคโนโลยี เชียงใหม่. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี*. (ครั้งที่พิมพ์ 4).
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประพันธ์ ลิ้มธรรมมหิศร. (2544). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร (รป. ม.) สาขานโยบายสาธารณะ และสาขาการบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปริญญา บุญเลิศล้ำ. (2547). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนศรีธนาพาณิชย์การเทคโนโลยี เชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ปัญญา ปริชญานุสรณ์. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา
ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พรวานการพิมพ์.
_____. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรี ภูนาถพันธ์. (2547). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเรียนสาระการเรียนรู้
เพิ่มเติมที่เน้นนักวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ภาคภูมิ อิงคปรัชญากุล. (2548). *ความคิดเห็นที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: กรณีศึกษา นิสิต รป. ม. รุ่น 4 - 7. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มปท.
- ยุพิน จันทรสุขสถิต. (2545). *เกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลของ
ผู้ปกครองในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- รัตนา กาญจนดูล. (2548). *มาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานเส้นทางสู่โลกการทำงาน.
กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.*
- วัฒนา สุนทรชัย. (2551). *เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคความรู้เบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
วิทย์พัฒนา.

- วันเพ็ญ จินะชิต. (2542) การสำรวจความสนใจการเลือกศึกษาศาสาอาชีพของนักเรียนชาวไทยภูเขา
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันเพ็ญ อินตะชิตย์. (2542). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของ
นักเรียนชาวเขา อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิฑูรย์ ดันศิริมงคล. (2542). *AHP กระบวนการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นติ้ง
เซ็นเตอร์.
- วิรัตน์ โมรา. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับ ปวส. ตามการรับรู้ของนักศึกษา
ปวช. ชั้นปีที่ 3 ของโรงเรียนเทคโนโลยีเอเชีย. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- วิวัฒน์ กระบวนยุทธ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อทหารประจำการในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาใน
โรงเรียนนายสิบทหารบก. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารชั้นสูง.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2523). *พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- _____. (2534). *กลยุทธ์การตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริพงษ์ พรหมบรรดาโชค. (2552). การตัดสินใจเลือกใช้บริการของลูกค้าที่มีต่อธนาคาร
อาคารสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร ลีสวัสดิ์ถาวรกุล. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของ
นักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างก่อสร้างในสถาบัน
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครและภาคกลาง 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาโยธา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศูนย์วิทยุพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อุดรธานี. (2549). *วิชาการสู่สังคมประจำเดือน
มกราคม - กุมภาพันธ์ เรื่องการตัดสินใจ*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<http://www.stou.ac.th/office/rdec/udon/upload/societies.html>.

- สมชาติ เลขาภาวณย์. (2544). *การใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในการฝึกเตรียม
เข้าทำงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สัจจุณี สีทา. (2546). *ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด*. ชลบุรี:
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชิน จิมไทย. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำการเกษตรแบบผสมผสานของเกษตรกร
ในเขตชลประทาน จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนันทา เลहनันน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา.
- สุรสิทธิ์ แก้วใจ. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้า
เรียนในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุไรวรรณ ปุณณะเวส. (2551). *ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจของนักศึกษาที่เลือกเข้าศึกษาใน
คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.
- Gore, W. J. & Dyson, J. W. (1974). *The Making of Decision: A Reading in Administration
Behavior*. New York: The Free Press.
- Marquardt, M. J. & Engel, D. W. (1993). *Global human resource development*. Engle wood
Cliffs, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้ศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
 2. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อกระบวนการฝึกอบรม หรือการประกอบอาชีพของท่าน ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจะเป็นความลับ และจะนำไปวิเคราะห์เพื่อประกอบการศึกษาวิจัยเท่านั้น
 3. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
- ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

นายอาเด็ยว โกฎเพชร

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของผู้เข้ารับการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความตามความเป็นจริงหรือเติม

ข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() อายุ 15 - 20 ปี

() อายุ 21 - 30 ปี

() สูงกว่า 30 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ชั้นประถมศึกษา

() ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

() ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป

4. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ (ไม่นับรวมกับเงินที่ได้รับจากทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

จังหวัดสระแก้ว)

() ต่ำกว่า 1,000 บาท

() 1,000 - 2,000 บาท

() สูงกว่า 2,000 บาทขึ้นไป

5.1 ที่มาของรายได้

() จากการประกอบอาชีพ

() จากบิดามารดา

() ผู้ปกครอง

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. สาขาอาชีพที่เลือกเข้าฝึกอบรม

- () ช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ
- () ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ
- () ช่างซ่อมวิทยุและโทรทัศน์
- () ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์
- () ช่างซ่อมเครื่องยนต์
- () พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- () พนักงานบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
- () สาขาอื่น (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว

คำว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ในที่นี้หมายถึง สาเหตุหรือ องค์ประกอบ ที่ชักนำให้ผู้รับการฝึกใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความ ในแต่ละข้อความแล้วให้พิจารณาว่าข้อความใดตรงกับแนวความคิดและความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ในแบบสอบถามแบ่งระดับความคิดเห็นให้เลือก 4 ระดับ

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้เป็นอย่างยิ่ง
- เห็นด้วย หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนี้
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้อย่างยิ่ง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อที่	สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้า ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ปัจจัยดึงดูด (เป้าประสงค์ ความเชื่อ มาตรฐานค่านิยม และขนบธรรมเนียม)				
1	ได้รับความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ				
2	ต้องการเพิ่มพูนความชำนาญใน การประกอบอาชีพ				
3	ต้องการมีรายได้พิเศษระหว่างทำงาน หรือศึกษาต่อ				
4	ต้องการเปลี่ยนงานใหม่				
5	ต้องการวุฒิบัตร ไปใช้สมัครงาน				
6	เมื่อฝึกจบจะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน เพิ่มขึ้น				
7	มั่นใจว่าสาขาอาชีพที่เปิดฝึกอบรมมี มาตรฐานเทียบเท่าโรงเรียนหรือ สถาบันฝึกอาชีพแห่งอื่น				
8	มั่นใจว่าเมื่อจบหลักสูตรจากศูนย์ฯ แล้ว สามารถประกอบอาชีพได้ทันที				
9	ความมีชื่อเสียงและครูผู้สอน				
10	สาขาอาชีพที่เปิดฝึกกำลังได้รับ ความนิยมและเป็นที่ต้องการของตลาด				
11	เห็นตัวอย่างรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพ				
12	ความต้องการจ้างงานมีมากกว่า ภาคการเกษตร				

ข้อที่	สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้า ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ปัจจัยผลักดัน (ความคาดหวัง ข้อผูกพัน การบังคับ)				
13	บุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบ ฝึกอบรมจากศูนย์ฯ แล้วจะได้ทำงานที่ มีรายได้ดี				
14	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ ให้ผู้อื่นต่อไป				
15	ได้รับการแนะนำจากโรงแรมเคม				
16	ได้รับคำแนะนำจากญาติพี่น้องหรือ เพื่อนที่เคยมาฝึกอบรมที่นี่มาก่อน				
17	ได้รับแรงบันดาลใจจากการที่ครอบครัว หรือบุคคลอื่นที่มีอาชีพหรือคุ้นเคยกับ อาชีพนี้				
18	เพื่อสืบทอดอาชีพของครอบครัว				
19	ถูกบุคคลในครอบครัวบังคับให้มาฝึก				
20	รู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่อยู่เฉยๆ ไม่มี อะไรทำ				
	ปัจจัยสนับสนุน (โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน)				
21	สาขาอาชีพที่ฝึกจะเป็นพื้นฐานให้ท่าน มีโอกาสเรียนวิชาชีพขั้นสูงขึ้นไป				
22	เดินทางจากบ้านถึงที่ฝึกอบรมได้ สะดวก				
23	ทำให้มีโอกาสได้งานทำที่ดี				
24	ไม่สามารถเรียนต่อที่อื่นได้				

ข้อที่	สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้า ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
25	ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถให้ นายจ้าง ได้เห็น				
26	มีโอกาสได้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ ทันสมัย				
27	แน่ใจว่าสามารถฝึกอบรมจนจบ หลักสูตร				
28	มีความรู้ความถนัดในสาขาอาชีพนี้ อยู่บ้าง				
29	เป็นสาขาอาชีพที่ฝึกไม่ยากและ เหมาะสมกับความสามารถของท่าน				
30	บิดามารดา หรือผู้ปกครองให้ การสนับสนุนทางการเงิน				
31	เป็นการฝึกอบรมแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย				
32	ทางศูนย์ฯ มีค่าอาหารให้ตลอด ระยะเวลาฝึกอบรมในศูนย์ฯ				

เหตุผลอื่น ๆ ที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง
ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้