

การพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรม
ของแรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
**The development of a skill training model affects the training needs of
workers in the workplace according to the Skill Development Promotion
Act BE 2545 in Muang District, Chiang Rai.**

อ้อยทิพย์ วงศ์สม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (2) ศึกษาารูปแบบการฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน (3) ศึกษาความต้องการฝึกอบรม (4) เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรม จำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (5) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลต่อความ
ต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานในสถาน
ประกอบการ จำนวน 383 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติ
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
อายุ 25-30 ปี ศึกษาในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส (2) รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
และความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด (3) กลุ่มแรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) รูปแบบการฝึกอบรมทั้งแบบปฏิบัติงานจริงและการ
ฝึกอบรม (X_{b4}) สถาบันเหมาะสมและสะดวกในการใช้เป็นสถานที่ฝึกอบรม (X_{b5}) และรูปแบบ
การฝึกอบรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ตโดยใช้โปรแกรมประชุมออนไลน์ (X_{b2}) ส่งผลต่อความ
ต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายได้ร้อยละ 16 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงพหุคูณ
ได้ดังนี้

$$Y = 2.778 + 0.228X_{b4} + 0.213X_{b5} + 0.092X_{b2}$$

คำสำคัญ : รูปแบบการฝึกอบรม, ความต้องการฝึกอบรม, พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study personal factors, (2) to study the model of labor skill training, (3) to study the need for training, (4) Compare training needs which Classified by personal factors, and (5) to study the development of skill training model that affects the training needs of workers in business. The samples used in this research were workers in the workplace, 41 locations, 383 people. The questionnaire was used as a data collection tool. The statistics were used to analyze the data such as frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and test the hypothesis by analyzing multiple regression.

The results showed that (1) most of the samples were female, aged 25 - 30 years, studying at the bachelor's degree level, marital status, (2) forms of skill training and training requirements of workers in the workplace. Overall, it is at the highest level, (3) groups of workers with different average monthly incomes have different training needs. statistically significant at the 0.05 level, and (4) the training format should be both practical and training (X_{b4}). The institute is suitable and convenient to use as a training facility (X_{b5}) and the form of training via the Internet using online meeting program (X_{b2}) which affects the training needs of workers in the workplace, as a whole, had a statistical significance at the 0.05 level and had a predictive power of 16% and the multiple regression equation can be written as

$$Y = 2.778 + 0.228X_{b4} + 0.213X_{b5} + 0.092X_{b2}$$

Keywords : Skill training model, Training needs, Skill Development Promotion Act BE 2545

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การฝึกอบรม การฝึกอาชีพ หรือการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคนทำงานในทุกระดับและผู้ประกอบการให้มีผลิตภาพ มีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน รวมทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีภารกิจที่สำคัญ 3 ประการ คือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2559. ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, จาก <https://www.dsd.go.th/songkhla>) ซึ่งกำลังแรงงานในทุกกลุ่มนั้นสามารถเข้ารับการพัฒนากิจกรรม ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานกลุ่มเฉพาะ ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามที่กล่าวมาข้างต้น ได้มีการจัดทำกรอบเพื่อใช้ในการกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการจัดทำแผนการปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 – 2565) และแผนปฏิบัติการราชการรายปี (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2564. แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 – 2565), จาก <https://www.dsd.go.th/DSD/Doc/ShowDetails/13162>) ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 – 2564 นโยบายต่าง ๆ ของคณะรัฐมนตรีที่มีการแถลงผ่านรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย

จากการดำเนินงานในบึงบรประมาน พ.ศ. 2564 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกลุ่มแรงงานในสถานประกอบการมากที่สุดร้อยละ 67.95 โดยกลุ่มเป้าหมายหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งดำเนินการได้เพียง 2,769,784 คิดเป็นร้อยละ 69.24 จากเป้าหมาย 4,000,000 คน ทำให้ผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2564) และสาเหตุที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายนั้น เป็นผลกระทบมาจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ทำให้ในบางพื้นที่สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมให้กับแรงงานในสถานประกอบการได้ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีความหลากหลายมากขึ้น โดยการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอดีตนั้น มีรูปแบบการฝึกอบรมที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน มีครูฝึกหรือวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกดำเนินการฝึกอบรมร่วมกันทั้งการฝึกอบรมภาคทฤษฎีในห้องฝึกอบรมและการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในโรงฝึกงาน โดยครูฝึกหรือวิทยากรเป็นผู้นำเสนอและถ่ายทอดเนื้อหาหลักสูตรไปสู่ผู้เข้ารับการฝึก ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมลักษณะนี้ยังคงมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่หน่วย

ฝึกอบรมดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นการฝึกอบรมในรูปแบบเดิมจึงไม่อาจตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการศึกษาได้เท่าที่ควรในสภาพการณ์ปัจจุบัน

ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความคิดเห็นของแรงงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จะส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงรายอย่างไร โดยผลจากการศึกษาให้ทราบถึงรูปแบบที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น มีความเหมาะสมและส่งผลต่อความต้องการของสถานประกอบกิจการมากน้อยเพียงใดและต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างไรบ้างให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง เพื่อให้การจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของแรงงานมากที่สุด นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้สร้างแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และวิธีการต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับแรงงานในสถานประกอบกิจการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความต้องการฝึกอบรมต่างกัน
2. รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จำนวน 41 แห่ง ซึ่งมีแรงงานรวมทั้งหมด 8,494 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างการศึกษา จำนวน 383 ราย

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สหายอาชีพของงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.2 รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ ประเภทของการฝึกอบรม และรูปแบบของการฝึกอบรม

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ สถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จำนวน 41 แห่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษา โดยเริ่มศึกษาข้อมูลในเดือนมีนาคม 2565 ถึงเดือนเมษายน 2565 และเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนพฤษภาคม 2565 ถึงเดือนกรกฎาคม 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้หลักในการจำแนกประเภทของการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายและระยะเวลาการฝึก โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment Training)
2. การฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training)
3. การฝึกอาชีพเสริม (Re-training)

ส่วนรูปแบบของการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ

1. การฝึกอบรมปกติ คือ การฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกและครูฝึกหรือวิทยากร อยู่ในสถานที่เดียวกัน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมก็จะเป็นทั้งแบบ On the Job Training (OJT) และการฝึกอบรมแบบ Off the Job Training (Off – JT)

2. การฝึกอบรมทางไกล คือ การฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกและครูฝึกหรือวิทยากร ไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่เดียวกัน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นฝึกอบรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งจะต้องสามารถสื่อสารกันได้ทั้งภาพและเสียงตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม และจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่รุ่นละไม่เกิน 30 คน เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการฝึกอบรมได้ โดยใช้โปรแกรมประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, Google Classroom และ Microsoft Teams เป็นต้น

3. การฝึกอบรมแบบผสมผสาน คือ การฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกและครูฝึกหรือวิทยากร อยู่หรือไม่อยู่ในสถานที่เดียวกันตลอดหลักสูตร ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นการฝึกอบรมที่ผสมผสานกันระหว่างการฝึกอบรมแบบปกติและการฝึกอบรมทางไกล ซึ่งเป็นการตอบสนองความแตกต่างของผู้เข้ารับการฝึก เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ผู้เข้ารับการฝึกทุกคนได้ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม

สฤตวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2544 : อ้างอิงจาก Abraham H. Maslow, 1970) ได้กล่าวไว้ในเรื่องของความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะเป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม ซึ่งความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับชั้นความสำคัญ เมื่อระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก โดยแบ่งเป็น 5 ชั้น เรียงตามลำดับความต้องการ คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังของชีวิต

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543 : อ้างอิงจาก Alderfer, 1972) ได้กล่าวถึงทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory Alderfer) ได้นำทฤษฎีของ Maslow มาปรับเปลี่ยนให้เข้าใจง่ายขึ้น โดยแบ่งเป็น 6 ชั้น คือ ความต้องการการอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการได้รับความมั่นคงความปลอดภัย ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ความต้องการทางด้านความรัก และความต้องการได้รับการยอมรับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรุตม์ ฝาสีน (2559) การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่าความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้มีค่าเฉลี่ย รองลงมาได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท และด้านทักษะ ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประเภท การจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สุชาวดี เวชกามา (2562) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด จำนวน 460 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้กำหนดตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ในส่วนของด้านตัวแปรตาม ก็มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ตามสายงาน ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม ด้านการประเมินหลังการอบรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ด้าน ความรู้ตามสายงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการประเมินหลังการอบรม ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและดำเนินการตามขั้นตอน มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จำนวน 41 แห่ง ซึ่งมีแรงงานรวมทั้งหมด 8,494 คน (ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน datacenter.dsd.go.th ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 383 ราย จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check Lists)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ประเภทของการฝึกอบรม และรูปแบบของการฝึกอบรม เพื่อดูว่าแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย มีความต้องการฝึกอบรมประเภทใด และรูปแบบใด แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย เพื่อการพัฒนาด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ คือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยมีค่าเท่ากับ 0.5 ทุกข้อ และผ่านทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยภาพรวมเท่ากับ 0.973

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form จำนวน 383 ชุด ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้แรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย โดยส่งข้อมูลแบบสอบถามผ่านทาง Social Media เนื่องจากเป็นช่องทางที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเข้าถึงแบบสอบถามได้สะดวก และเป็นวิธีที่ผู้วิจัยจะได้ตัวอย่างจำนวนมากในระยะเวลาที่จำกัด

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้วิธีหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน วิเคราะห์โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ข้อมูลความต้องการฝึกอบรม วิเคราะห์โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 ทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) สำหรับตัวแปร มากกว่า 2 ตัวแปร และสถิติ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่มขึ้นไป และหากพบผลการวิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธีของ Scheffe

4.5 ทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 383 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน รองลงมาเพศชาย จำนวน 152 คน มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 126 คน รองลงมาคืออายุ 31-35 ปี ส่วนใหญ่ศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 223 คน รองลงมาคือระดับปวส. จำนวน 77 คน มีสถานภาพสมรส จำนวน 174 คน รองลงมาคือโสด จำนวน 172 คน มีสายอาชีพพาณิชย์กรรม/บริหารธุรกิจ จำนวน 172 คน รองลงมาคืออาชีพเครื่องกล/โยธา/ก่อสร้าง/โลหะการ จำนวน 46 คน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 171 คน รองลงมาคือรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 117 คน

2. รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของแรงงานในสถานประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ประเภทของการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D = 0.48) รองลงมาคือรูปแบบของการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.58)

3. ความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับ ได้แก่ มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.48$, S.D = 0.71) รองลงมาคือมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.71) มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ($\bar{X} = 4.44$, S.D = 0.70) มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานทำให้เกิดภาวะความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.40$, S.D = 0.71) มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์และไอเดียใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.40$, S.D = 0.68)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า (2.1) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านประเภทของการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอาชีพเสริม(X_{a3}) และ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (X_{a1}) ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายได้ร้อยละ 14 (2.2) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านรูปแบบของการฝึกอบรม ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมควรจะทั้งแบบปฏิบัติงานจริงและการฝึกอบรม (X_{b4}) สถาบันเหมาะสมและสะดวกในการใช้เป็นสถานที่ฝึกอบรม (X_{b5}) และรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ตโดยใช้โปรแกรมประชุมออนไลน์ (X_{b2}) ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายได้ร้อยละ 16

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของวรุตม์ ฝาสีน (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ จากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านประเภทของการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอาชีพเสริม(X_{a3}) และ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (X_{a1}) และด้านรูปแบบของการฝึกอบรม ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมควรจะทั้งแบบปฏิบัติงานจริงและการฝึกอบรม (X_{b4}) สถาบันเหมาะสมและสะดวกในการใช้เป็นสถานที่ฝึกอบรม (X_{b5}) และรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ตโดยใช้โปรแกรมประชุมออนไลน์ (X_{b2}) ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาของสุชาวดี เวชกามา (2562) ศึกษาเรื่อง

ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด เพื่อเป็นการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์กร ต้องการบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยบุคลากรให้ความสำคัญต่อรูปแบบการจัด ฝึกอบรมอย่างมากเพื่อง่ายต่อการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นรูปแบบการฝึกอบรมจึงมี ความจำเป็นที่ส่งผลให้พนักงานหรือแรงงานโดยทั่วไปต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ควรพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านประเภทของการฝึกอบรมใน เรื่องของการฝึกยกระดับฝีมือมากยิ่งขึ้นเพื่อให้กระตุ้นกลุ่มแรงงานเกิดความสนใจที่การเข้า ฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น

1.2 ควรมีการปรับระยะเวลาในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มีความเหมาะสมกับ ลักษณะงานนั้น ๆ เพื่อให้แรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรู้สึกไม่เหนื่อยล้ามาก จนเกินไป

1.3 ควรมีการปรับปรุงรูปแบบของการฝึกอบรมให้มีความหลากหลายและสอดคล้อง กับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่ออำนวยความสะดวกการเข้าถึงการฝึกอบรมที่ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล และมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ ในการศึกษครั้งต่อไปควร ศึกษาเปรียบเทียบโดยแบ่งกลุ่มธุรกิจหรือกิจการเพื่อให้เห็นความต้องการฝึกอบรมของแรงงาน กลุ่มต่างๆ ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเชิงลึกจากการสัมภาษณ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ ที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น เพื่อนำข้อมูลไปใช้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่เป็นรูปธรรม มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2559). ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.dsd.go.th/songkhla>
- _____. (2564). แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 – 2565). สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.dsd.go.th/DSD/Doc/ShowDetails/13162>
- นิพนธ์ กิณวงศ์. (2543). หลักการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก : ตระกูลไทย.
- วรุตม์ ฝาสิ้น. (2559). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุชาวดี เวชกำมา. (2562). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด. บทความวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. 1-15.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2544). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.