

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี

The Satisfaction of Trainees in Skill Upgrade Program of Ratchaburi Institute for Skill Development Region 4

จิราภรณ์ จันทุม / Chiraphon Cheentum

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัชรินทร์ ชาญศิลป์ / Vacharin Chanslip

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: supersonic169@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ ผู้ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี จำนวน 267 คน และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การแปรผัน และการวิเคราะห์จำแนกหมู่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี มีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้เข้าร่วมฝึกมีระดับความพึงพอใจในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านเวลาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านกิจกรรมฝึกอบรม อยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานที่ทำของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ส่วนเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ผู้เข้าร่วมฝึก, หลักสูตรยกระดับ

Abstract

The objectives of the study were to study the level of Trainees' satisfaction in skill upgrade program of Ratchaburi Institute for skill development region 4 and find out the relationship between personal factors and the satisfaction of trainees in skill upgrade program of Ratchaburi Institute for skill development region 4. The samplings were 267 trainees toward skill upgrade program of Regional Institute for Skill development, region 4. The questionnaire was the instrument for collecting data. The data were processed by a computer program. The Percentage, Mean, Standard Deviation, one-way ANOVA and Multiple classification Analysis

(MCA) were used as the statistical analysis. The result of the study found that trainees in skill upgrade program of Ratchaburi Institute for skill development region 4 had satisfaction in the high level. Considering each aspect, the trainees had the highest level of the satisfaction in skill upgrade program concerning time in training and the lowest level of satisfaction in skill upgrade program concerning training activities. The hypothesis testing found that character of work of trainees related to the satisfaction of trainees in skill upgrade program of Ratchaburi Institute for skill development region 4, On the other hand, gender, age and education did not related to the satisfaction of trainees in skill upgrade program of Ratchaburi Institute for skill development region 4 at.05 level of statistical significance.

Keywords: Satisfaction, Trainees, Skill Upgrade Program

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรมีความหมายกว้าง และสามารถปฏิบัติได้หลายแนวทาง เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายทั้งในวงการบริหารของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงทั้งในประเทศและต่างประเทศด้วย เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาให้มีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับในการนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นส่วนที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ได้ในระยะเวลาอันสั้น ด้วยค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานจึงนับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจประการหนึ่ง ที่จะสามารถนำไปพัฒนาให้กระบวนการฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น (ศิวกร เลิศพิบูลย์, 2555) จากที่กล่าวมาข้างต้นการฝึกอบรมถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลทำให้ทั้งหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียทรัพยากร และเพิ่มปริมาณการผลิต ขณะเดียวกันบุคลากรของหน่วยงานทำงานเต็มศักยภาพมีความรู้ความสามารถ ดังนั้นการฝึกอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจในทักษะและมีทัศนคติที่ถูกต้อง เหมาะสมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ การฝึกอบรมยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น สิ่งสำคัญในการจัดการฝึกอบรม คือการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามกระบวนการฝึกอบรม และยังเสริมสร้างความรู้ทางด้านภาษาและเทคโนโลยีใหม่ๆให้คนมีคุณค่าในสังคมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตให้แก่ หน่วยงานโดยอาศัยความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงานและสังคมโดยรวมยังผลให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดเพื่อให้เกิดความเจริญมั่นคงแก่สังคม ดังนั้นองค์การส่วนใหญ่ จึงได้นำการฝึกอบรมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรขององค์การเพื่อให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในประเทศไทย การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานได้ถูกพัฒนาให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วยหลายสาขาวิชาที่เหมาะสม ทั้งนี้ องค์ประกอบทางด้านห้องฝึกอบรม การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ การเตรียมบุคลากรและการเตรียมหลักสูตร ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ย่อมมีอุปสรรคเกิดขึ้น แม้จะเรียกว่าการฝึกอบรมเหมือนกัน แต่ทว่าการฝึกอบรมในแต่ละองค์การกลับมีปัญหาและอุปสรรคที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรของแต่ละองค์การยังมีความต้องการในการฝึกอบรมไม่เหมือนกัน เพราะมีความแตกต่างกันในการดำเนินธุรกิจและผู้บริหารแต่ละแห่งได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นทักษะและความสามารถที่ต้องการฝึกอบรมย่อมมีความแตกต่างกันด้วย ฉะนั้นการดำเนินการฝึกอบรมโดยปราศจากการศึกษาถึงปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับ ฝึกอบรมนับเป็นผลเสียต่อการพัฒนาบุคลากรด้วย นอกเหนือไปจากไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ องค์การยัง

สูญเสียทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือที่ต้องอาศัยการลงมือปฏิบัติจริงๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และเพิ่มพูนทักษะ หากเกิดมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ในขณะที่อยู่ในระหว่างการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เข้าอบรมได้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 จึงเป็นกลไกหนึ่ง ที่ภาครัฐเห็นหน้าผลักดันเต็มที่ เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศถัดจากมาตรการลดหย่อนภาษีและเพิ่มแรงจูงใจในการฝึกอบรม ทั้งยังมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การมุ่งสร้างมาตรฐานวิชาชีพกับแรงงานทุกประเภทใน 5 ปี ซึ่งถือเป็นแรงขับเคลื่อนครั้งสำคัญที่รัฐมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปัญหาหลักของหลายธุรกิจในปัจจุบันนี้คือค่าแรงที่จ่ายไปไม่เหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงานนั่นเอง กระทรวงแรงงานจึงมีการกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยจะต้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังแรงงานไทยเป็นผู้มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เพื่อให้มีงานทำ มีรายได้ สามารถดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัวได้ตามสมควรแก่สภาพ ตลอดจน เพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ (สมชาติ เลขาภิวัฒน์, 2544) การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้กระจายการพัฒนาฝีมือแรงงานไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เช่นเดียวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ซึ่งตั้งอยู่ เลขที่ 113 หมู่ 10 ตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี และศูนย์ในเครือข่ายจำนวน 6 ศูนย์ ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี เปิดดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับแรงงานในจังหวัดและศูนย์ในเครือข่าย โดยได้จัดการฝึกอบรมให้แก่แรงงานกลุ่มต่างๆ ตามความสนใจและประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงสนใจศึกษาถึง ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี เพราะความพึงพอใจในการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ในการฝึกอบรมที่ดี ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี จะนำผลการวิจัยไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 4 ราชบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรีตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เป็นไปในทางที่ดีและไม่ดี หรือในด้านบวกและในด้านลบ หรือไม่มีปฏิกิริยาใด ๆ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถ ตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น ซึ่งแนวความความพึงพอใจมีผลโดยตรงกับงานวิจัยโดยมีความสัมพันธ์กับหัวข้อในงานวิจัยผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดความพึงพอใจมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

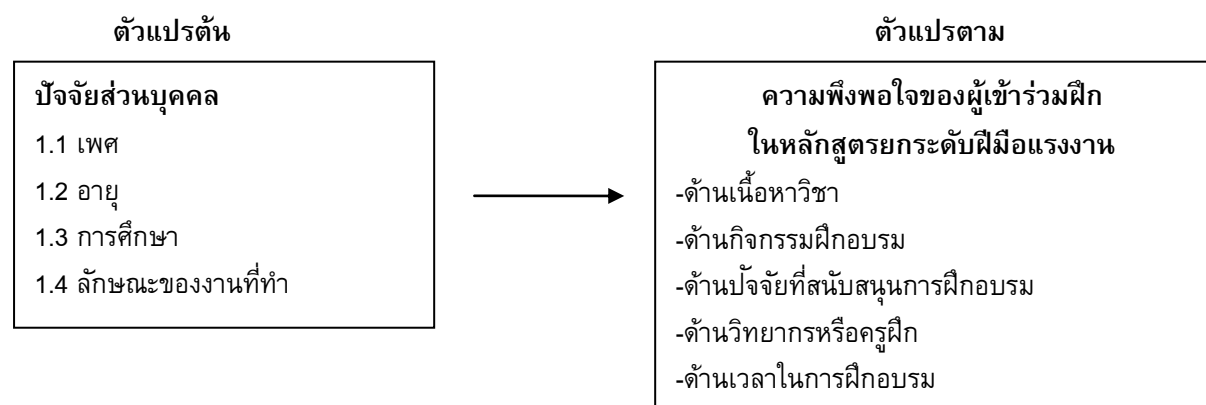
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีหลักสูตรยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อให้มีทักษะฝีมือพร้อมทั้งปลูกฝังคุณลักษณะ ทัศนคติที่ดีในการทำงาน ให้ตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ รวมทั้งให้แรงงานได้มีวิธีการ

ทำงานที่ถูกต้อง มีการทำงานอย่างปลอดภัย และมีความเข้าใจเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพในการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาผลิตภาพของแรงงานในสถานประกอบการ และลดต้นทุนให้ผู้ประกอบการในอนาคต

หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรีได้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเนื้อหา
2. ด้านกิจกรรมฝึกอบรม
3. ด้านปัจจัยที่สนับสนุนการฝึกอบรม
4. ด้านวิทยากรหรือครูฝึก
5. ด้านเวลาในการฝึกอบรม

กรอบแนวคิด



วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ผู้ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี จำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 800 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ผู้ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจาก Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ดังนี้ (วรณี แกมเกตุ, 2551) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 267 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเลือกเฉพาะผู้ที่ ฝึกอบรมในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี และตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 267 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะของงาน ที่ทำ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยนำไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ให้แบบสอบถามมีความถูกต้อง เที่ยงตรง สมบูรณ์ตามเนื้อหา (Content Validity) และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากนั้นได้ทำการแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นตอนต่อไป
2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบ และทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดสอบ (Try-Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย โดยใช้การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อและรายด้านโดยใช้วิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น

ดังนี้ ในภาพรวม ได้ค่า Alpha =.965 ด้านเนื้อหาวิชา ได้ค่า Alpha =.809 ด้านกิจกรรมฝึกอบรม ได้ค่า Alpha =.857 ด้านปัจจัยที่สนับสนุนการฝึกอบรม ได้ค่า Alpha =.857 ด้านวิทยากรหรือครูฝึก ได้ค่า Alpha =.829 และด้านเวลา ในการฝึกอบรม ได้ค่า Alpha =.837

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่รวบรวมจาก โดยทำการแจกแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 10 มกราคม-31 มีนาคม 2558 และข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจาก หนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัย เอกสารต่างๆ และระบบสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ครั้งนี้ และใช้อ้างอิง ในการเขียนรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อนำเสนอค่าทางสถิติ ลักษณะต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการศึกษาต่อไป โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance: ANOVA) และการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis: MCA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การผันแปรเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี (ในภาพรวม) ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ที่มาของความผันแปร	ผลรวมยกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง	F	P-Value
ตัวแปรอิสระ	1981.078	5	396.216	10.784	.000*
-เพศ	33.439	1	33.439	.910	.341
-อายุ	92.689	1	92.689	2.523	.113
-ระดับการศึกษา	20.151	1	20.151	.548	.460
-ลักษณะงานที่ทำ	1834.799	2	917.400	24.970	.000*
ค่าผันแปรที่อธิบายได้	1981.078	5	396.216	10.784	.000*
การผันแปรที่เหลือ	9589.222	261	36.740		
การผันแปรทั้งหมด	11570.300	266	43.497		

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากการวิเคราะห์การผันแปรเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี (ในภาพรวม) ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ที่ทำ ถ้าพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ลักษณะงานที่ทำ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผู้ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี จำนวน 267 คน โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยหลายตัวแปร ซึ่งผลจากการศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก จากการศึกษาในครั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ได้จัดเตรียมความพร้อม ในการฝึกอบรมไว้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรที่ต้องมีความเหมาะสม หลากหลาย และเพียงพอ กับเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งการดำเนินรายการตามกำหนดการอย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม สามารถวางแผนตัวเองในการเข้าร่วมโครงการได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้รับความรู้อย่างเพียงพอ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

และจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านวิธีการฝึกอบรม น้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี เน้นการฝึกอบรมในวิธีการบรรยาย และการฝึกปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์ หรือปัจจัยต่างๆ ที่ควบคุมได้ ในขณะที่การปฏิบัติงานจริง อาจมีปัจจัย ที่นอกเหนือ การควบคุม เช่น การใช้อุปกรณ์คนละรุ่น เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติตามได้จริง ดังนั้น จึงมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมด้านวิธีการฝึกอบรม น้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี โดยสามารถวิเคราะห์แยกในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1. เพศ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเท่าเทียม และเสมอภาคกันทั้งเพศชาย และเพศหญิงในทุกหลักสูตร ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากวิทยากร หรือครูฝึกอย่างเต็มที่ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. อายุ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ในด้านเนื้อหาวิชา โดยผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมฝึก (ด้านเนื้อหาวิชา) ในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี มากกว่าผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่มีอายุ 20-40 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต่อยอดความรู้ และพัฒนาทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นจึงเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และต้องการต่อยอดความรู้ และทักษะใหม่ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จัดเป็นกลุ่มที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยเนื้อหาวิชาในหลักสูตรก็จะเน้นการยกระดับฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในการเข้าร่วม การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่า
3. ระดับการศึกษา จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี มิได้มีการแบ่งแยกผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามระดับการศึกษา โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเลือกหลักสูตรตามความต้องการ หรือตามสายงานของตนเอง เพื่อนำความรู้ ไปต่อยอด

และยกระดับฝีมือในการปฏิบัติงาน ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ เข้าร่วมในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี

4. ลักษณะของงานที่ทำ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี จากการศึกษาในครั้งนี้ เป็นผลมาจากลักษณะงานที่ทำ ทั้งงานไฟฟ้า งานอิเล็กทรอนิกส์ หรืองานเครื่องกล เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และต้องมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจาก มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องการอบรมในหลักสูตรที่ต่อยอดความรู้ เพื่อให้รองรับกับเทคโนโลยี และยกระดับตนเองให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดียิ่งขึ้นได้ ซึ่งการที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ให้ความสำคัญกับลักษณะงาน โดยจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการวิจัยกลุ่มอาชีพช่างเครื่องกลมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานมากกว่ากลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า และกลุ่มอาชีพอื่นๆ เนื่องจากกลุ่มอาชีพช่างเครื่องกลมีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่มีการปรับให้ทันต่อสถานการณ์ มีนวัตกรรมใหม่ๆ มาตลอด มีความพร้อมในด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ในการฝึกอบรมมากกว่ากลุ่มงานอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ดังต่อไปนี้ จากการศึกษ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม และปัจจัยส่วนบุคคลในด้านลักษณะของงานที่ทำของผู้เข้าร่วม การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ดังนั้นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ควรจัดทำแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึงหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม ความสะดวกของวันเวลา ระยะเวลา การฝึกอบรม และสถานที่ นอกจากนี้ภายหลังจากจัดฝึกอบรมแล้ว สถาบันฯ ควรจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ หรือข้อติชม และสามารถนำไปปรับปรุงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ได้ดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า และกลุ่มอาชีพอื่นๆ ควรปรับหลักสูตรให้น่าสนใจ ทันต่อสถานการณ์ และเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมให้มากขึ้น มีการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นายสิทธิ์ ปิ่นม่วง. 2548. พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินญาณิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิวกร เลิศพิบูลย์กิจ. 2555. พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี. ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สมชาติ เลขาลาวลย์. 2544. การใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.