

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์

Factors of Labour Workplace Skill Development in Kalasin Province

ธัชวัฒน์ พากพูลไพโร (Thuschawat Pakpoonpai)* ชาติ วรรณกุล (Chart Wannakul)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 370 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test (Independent Samples t-test) F-test (One way – ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ABSTRACT

The purposes of the present study were to factors of labour workplace skill development in Kalasin province. The informants were 370 labour. The statistics used in analyzing data were percentage, mean, standard deviation, t-test (independent), F-test (One way – ANOVA) and multiple regression. The results of the Multiple Regression between the types of labour skills development affecting the labour skills development of the entrepreneurs in Kalasin province revealed that each independent variable had the relationship and effect on labour skills development in terms of labour skills training, labour skills upgrading, and labour skills testing.

คำสำคัญ: การพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

Key Words: Labour skill development, Types of labour skills development, Factors of labour skill development

*นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันนโยบายของรัฐบาลเน้นความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การผลิตสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้น สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ การเปิดเสรีทางการค้าและบริการทำให้ตลาดโลกเปิดกว้าง ซึ่งกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้รับความสนใจทั้งในส่วนของภาครัฐและองค์กรธุรกิจต่างๆ โดยได้ดำเนินการให้การฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่เน้นทักษะความรู้ และเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง “จึงทำให้ภาคธุรกิจต้องมีการตื่นตัวและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ทันกับการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา” ซึ่งในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นบุคลากรที่อยู่ในธุรกิจด้านต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถและน่าองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ (กรกมล, 2551)

เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยมีสถานประกอบการเป็นจำนวนมากทำให้ต้องมีการสรรหาแรงงานเข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานมีความสมบูรณ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร การพัฒนาแรงงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมจะช่วยให้การปฏิบัติงานและผลผลิตขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงตามมา “สาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพน้อย คือ การขาดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสม สิ่งที่จะช่วยแก้ไขในเรื่องนี้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอาจทำได้หลายประการ เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง” (วิระ, 2553)

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ประกอบด้วยจังหวัดทั้งหมด 20 จังหวัด มีจำนวนสถานประกอบการ 50,707 แห่ง มีกำลังแรงงานประมาณ 12,858,391 คน (กรมการจัดหางาน, 2554) นับว่าเป็นจำนวนมากสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างทั่วถึงและตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ “เพราะที่ผ่านมาสิ่งที่ผู้ประกอบการเผชิญอยู่คือคุณภาพหรือความสามารถของแรงงานที่มีอยู่ในจังหวัดไม่ตรงกับความต้องการของภาคผลิตและบริการ ทำให้ไม่สามารถทำการผลิตได้เต็มประสิทธิภาพ” (สำนักงานแรงงานจังหวัด

กาฬสินธุ์, 2555) ดังนั้น สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานประสบความสำเร็จได้นั้น ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 ที่ได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ โดยการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้ ด้วยการสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น การจัดระบบการศึกษา การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงาน

จังหวัดกาฬสินธุ์ มีพื้นที่ทั้งหมด 6,946.746 ตารางกิโลเมตร หรือ 4,341,716 ไร่ หรือร้อยละ 4.5 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนมากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตการเกษตร ส่วนสถานการณ์ด้านแรงงานนั้น มีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 560,743 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์, 2555) จำนวนสถานประกอบการในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มีจำนวน 24 แห่ง และมีแรงงานทั้งหมด 4,945 คน (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกาฬสินธุ์, 2556) ในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 นั้น ได้มีการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2,403 คน และมีแรงงานที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาจำนวน 1,878 คน (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์, 2555) เนื่องจากแรงงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาทักษะฝีมือ เนื่องจากเห็นว่า การพัฒนาฝีมือในบางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้จริง จึงทำให้สถานประกอบการไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์, 2555) จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะพบว่า การพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการที่ดำเนินงานแล้วไม่สัมฤทธิ์ผลก็คือแรงงานในสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะฝีมือด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงทำให้สถานประกอบการไม่ทราบถึงปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงทำให้การแก้ปัญหาในการพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ตรงจุดและนำมาซึ่งความไม่มีประสิทธิภาพ

ของแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ และมีความตั้งใจที่จะพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในพื้นที่ให้มีมาตรฐานและนำไปสู่การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างยั่งยืนและเป็นประโยชน์มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงตามความต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด และนำไปสู่การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในการแข่งขันต่อสถานประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและเป็นผลดีต่อประเทศชาติในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยด้านประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานกับผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์
4. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่สถานประกอบการใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการทัศนศึกษาดูงาน
2. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานหรือระหว่างทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

4. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การทดสอบฝีมือความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

5. การทัศนศึกษาดูงาน หมายถึง การที่สถานประกอบการจัดให้มีโครงการพาลูกจ้างในสถานประกอบการไปทัศนศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. ผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการใช้ประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ ที่ลูกจ้างหรือสถานประกอบการได้รับ ได้แก่ มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ มีผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดี มีประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น มีทัศนคติต่ออาชีพที่ดี ผลค่านิยามงานขององค์กรมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และกิจการมีผลกำไรสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7. ระดับผลการพัฒนา หมายถึง การวัดระดับผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการหลังจากที่ได้รับการพัฒนาฝีมือมี 5 ระดับ คือระดับผลการพัฒนามากที่สุดกำหนดให้ 5 คะแนน, ระดับผลการพัฒนามากกำหนดให้ 4 คะแนน, ระดับผลการพัฒนาปานกลางกำหนดให้ 3 คะแนน, ระดับผลการพัฒนาน้อยกำหนดให้ 2 คะแนน และระดับผลการพัฒนาน้อยที่สุดกำหนดให้ 1 คะแนน

8. สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

9. ลูกจ้างของสถานประกอบการ หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้เจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรับค่าจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งต้องทำงานตามที่เจ้าของสถานประกอบการมอบหมายในวันเวลาที่กำหนด

วิธีการวิจัย

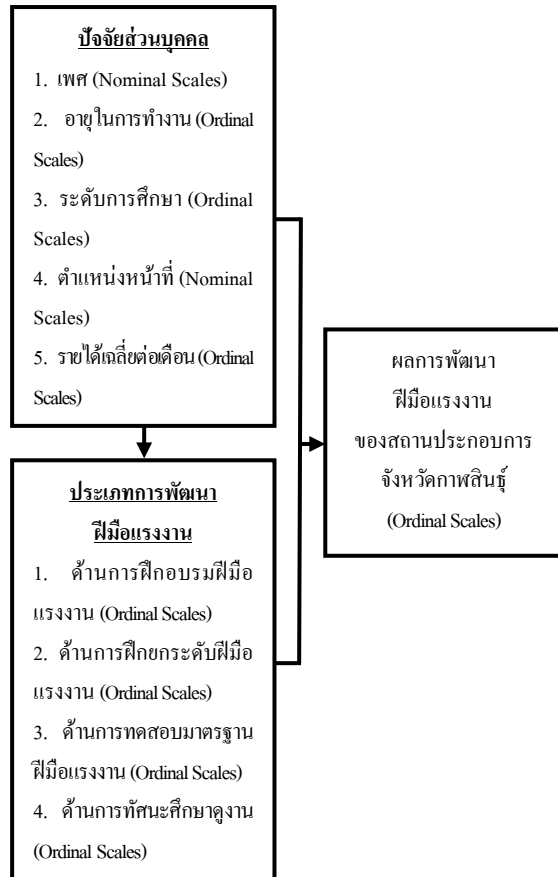
1. แบบจำลอง และกรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

(Independent Variable)

(Dependent Variable)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา: ปรับปรุงจากงานวิจัยของ 1) กำชัย, (2553), 2) อนุชา, (2550), 3) เกิดศักดิ์, (2542)

2. ประชากร และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวน 4,945 คน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมได้ 9 ประเภท (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกาฬสินธุ์, 2556)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนลูกจ้างตามประเภทอุตสาหกรรม ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ	ประเภทอุตสาหกรรม	ประชากร (คน)
1	อุตสาหกรรมหัตถกรรมหัตถศิลป์	110
2	อุตสาหกรรมกลุ่มก่อสร้าง	440
3	อุตสาหกรรมอาหาร	2,975
4	อุตสาหกรรมผลิตกระเป๋านักกีฬา	144
5	อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ	133
6	อุตสาหกรรมขนส่งผู้โดยสารทางรถยนต์	203
7	อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน	509
8	อุตสาหกรรมธุรกิจค้าปลีก	313
9	อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	118
รวมทั้งสิ้น		4,945

ที่มา: สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ ลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 370 ตัวอย่าง โดยได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ดังนี้ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน พิชิต, 2547)

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

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

N = ขนาดประชากร

$$\text{แทนค่า } n = \frac{4,945}{1 + 4,945(0.05)^2} = 370.07$$

ผลจากการคำนวณได้ 370.07 ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 ตัวอย่าง

2.3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ผู้วิจัยได้จำแนกประชากรตามประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ 9 ประเภท และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม} = \frac{\text{จำนวนลูกจ้าง X 370}}{4,945}$$

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามประเภท
อุตสาหกรรมในจังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ	ประเภทอุตสาหกรรม	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	อุตสาหกรรมหัตถกรรมหัตถ์	110	8
2	อุตสาหกรรมกลุ่มก่อสร้าง	440	33
3	อุตสาหกรรมอาหาร	2975	223
4	อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง	144	11
5	อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ	133	10
6	อุตสาหกรรมขนส่งและโทรคมนาคม	208	15
7	อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน	509	38
8	อุตสาหกรรมธุรกิจค้าปลีก	313	23
9	อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	118	9
รวมทั้งสิ้น		4945	370

2.4 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย(Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้มาจากข้อที่ 2.3 โดยใช้โปรแกรมสุ่มตัวอย่างที่สร้างขึ้นบนโปรแกรม Microsoft Excel ของภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (ธานีรัตน์, 2553) โดยระบุข้อมูลจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเข้าไปในโปรแกรมเพื่อให้โปรแกรมได้ทำการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างและแสดงผลเลขลำดับของกลุ่มตัวอย่างในช่วงหมายเลข 1 ถึง N มาให้ โดยให้มาเป็นจำนวนเท่ากับขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 370 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบตามประเด็นคำตอบที่ต้องการ (Check List)
- ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบตามประเด็นคำตอบที่ต้องการ (Check List)

3. ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยคำถามเป็นการเลือกตอบเพื่อวัดระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยคำถามเป็นการเลือกตอบเพื่อวัดระดับผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5. ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

- ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเองกับลูกจ้างของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 9 ประเภทจำนวน 370 คน
- รวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยขอรับกลับคืนด้วยตนเองซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียวเสร็จ
- ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับ และนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- ตอนที่ 1 และ 2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน T (Independent Samples Test) และ

ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way-ANOVA)

2. ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way-ANOVA)

3. ตอนที่ 4 ทดสอบปัจจัยด้านประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlations และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยหาค่า Variance Inflation Factor (VIF)

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ T (Independent Samples Test), F-test (One way Analysis of Variance: One way - ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

7. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

TRA หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

DEL หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการศึกษาระดับฝีมือแรงงาน

TES หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

FIL หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทัศนศึกษาดูงาน

PER หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 53.51 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 46.49 ส่วนใหญ่มีอายุในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 44.86 รองลงมา มีอายุในการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.86 และมีอายุในการทำงานระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.24 รองลงมา มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.24 และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 75.41 รองลงมา มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 และตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.68 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 68.11 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.46 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.19 ลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.941$) และลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้รับการพัฒนาด้วยประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่างๆ มีระดับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.038$)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ผลการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ของสถานประกอบการ จังหวัดกาฬสินธุ์	เพศ					
	ชาย		หญิง		t	P-value
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. เกิดการพัฒนาความรู้ ทัศนคติของงานที่ดี	3.84	0.739	3.92	0.729	-1.072	0.284
2. เกิดทักษะของงานที่ดี ประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น	3.85	0.770	3.97	0.780	-1.424	0.155
3. เกิดทัศนคติต่ออาชีพที่ดี ส่งผลให้ผลการพัฒนา งานและสร้างประสิทธิภาพ ของงาน	3.92	0.787	4.01	0.761	-1.063	0.288
4. ผลค่านิยมขององค์กร มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น	3.94	0.770	4.01	0.761	-0.856	0.393
5. กิจกรรมมีผลทำให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง	3.94	0.778	3.97	0.764	-0.410	0.682
รวม	3.90	0.711	3.98	0.704	-1.042	0.298

จากตารางที่ 3 พบว่า ลูกจ้างที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกัน ($P = 0.298$)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ระหว่างกลุ่ม	2	4.153	2.076	4.225	0.015*
2. ภายในกลุ่ม	367	180.363	0.491		
รวม	369	184.516			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าลูกจ้างที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีผลการพัฒนาฝีมือแรงงานแตกต่างกัน ($P = 0.015$) และได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่าตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีผลการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่า ตำแหน่งลูกจ้าง

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ระหว่างกลุ่ม	5	6.663	1.333	2.728	0.020*
2. ภายในกลุ่ม	364	177.852	0.489		
รวม	369	184.516			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่าลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลการพัฒนาฝีมือแรงงานแตกต่างกัน ($P = 0.020$) และได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่ามีจำนวน 3 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีผลการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่า ลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท รองลงมาคือ ลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีผลการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่า ลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-35,000 บาท และลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีผลการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่า ลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-35,000 บาท

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์	เพศ					
	ชาย		หญิง		t	P-value
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. สร้างให้การพัฒนาความรู้ สร้างให้ ทัศนคติของงานที่ดี	3.75	0.694	3.74	0.649	0.087	0.930
2. สร้างให้เกิดทักษะของงานสร้างให้ เกิดประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น	3.53	0.813	3.44	0.843	0.986	0.325
3. สร้างให้เกิดทัศนคติต่ออาชีพที่ดี ส่งผลให้ผลการพัฒนาและสร้าง ประสิทธิภาพของงาน	2.43	1.412	2.16	1.339	1.936	0.054
4. ผลค่านิยมขององค์กรมี ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น	2.73	1.192	2.56	1.111	1.929	0.158
รวม	3.11	0.743	2.98	0.680	1.817	0.070

จากตารางที่ 6 พบว่าลูกจ้างที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกัน ($P = 0.070$)

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ระหว่างกลุ่ม	2	4.921	2.461	4.953	0.008**
2. ภายในกลุ่ม	367	182.306	0.497		
รวม	369	187.227			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า ลูกจ้างที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานแตกต่างกัน ($P = 0.008$) และได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่าตำแหน่งหัวหน้าแผนกมีประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าตำแหน่งลูกจ้าง

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ระหว่างกลุ่ม	5	9.891	1.978	4.061	0.001***
2. ภายในกลุ่ม	364	177.336	0.487		
รวม	369	187.227			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 8 พบว่า ลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานแตกต่างกัน ($P = 0.001$) และได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (LSD) พบว่ามีจำนวน 3 คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท รองลงมาคือลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าลูกจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-35,000 บาท

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานกับผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	PER	TRA	DEL	TES	FIL	VIF
$\bar{X}$	3.941	3.743	3.480	2.285	2.642	
S.D.	0.707	0.670	0.829	1.378	1.151	
PER		0.558**	0.539**	0.350**	0.300**	
TRA			0.501**	0.193**	0.314**	1.388
DEL				0.415**	0.318**	1.581
TES					0.254**	1.236
FIL						1.179

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ของตัวแปรอิสระปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 1.179 – 1.581 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ถือว่าตัวแปรอิสระไม่ทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wasseman and Kutner (1996)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ประเภทรการพัฒนาฝีมือแรงงานของแต่ละด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.193 – 0.558 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter) และอธิบายสมการพยากรณ์ ดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ จังหวัดกาฬสินธุ์

ประเภทการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน			t	Pvalue
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย ไม่ปรับ มาตรฐาน (B)	ความ คลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SE)	สัมประสิทธิ์ การถดถอย ปรับ มาตรฐาน (Beta)		
ค่าคงที่ (a)	1.384	0.166		8.350	0.000***
1.ด้านการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน(TRA)	0.397	0.049	0.376	8.086	0.000***
2.ด้านการฝึก ยกระดับฝีมือ แรงงาน(DEI)	0.230	0.043	0.270	5.410	0.000***
3.ด้านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือ แรงงาน(TES)	0.077	0.023	0.150	3.408	0.001***
4.ด้านการทักษะ ศึกษาดูงาน(FIL)	0.086	0.026	0.058	1.348	0.178

R=0.652 F=67.528;p=0.000 AdjustedR²=0.419

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ พบว่าประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ (PER) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.652 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร้อยละ 41.90 (Adjusted R²=0.419) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพิจารณาว่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์พบว่า มีปัจจัยด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (TRA) ด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (DEI) ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (TES) ด้านการทักษะศึกษาดูงาน (FIL) ส่งผลกระทบบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ (PER) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ (PER) ได้ดังนี้

$$PER = 1.384 + 0.376TRA + 0.270DEI + 0.150TES + 0.058FIL$$

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับตัวแปรตามคือผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (PER) โดยใช้สถิติทดสอบ T พบว่ามีประเภท

การพัฒนาฝีมือแรงงานเพียง 3 ด้านเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (PER) ดังนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบเข้าในสมการถดถอยด้วยวิธีการคัดเลือก (Stepwise) ปรากฏดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ จังหวัดกาฬสินธุ์

ประเภทการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน			t	Pvalue
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย ไม่ปรับ มาตรฐาน (B)	ความ คลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SE)	สัมประสิทธิ์ การถดถอย ปรับมาตรฐาน (Beta)		
ค่าคงที่ (a)	1.394	0.166		8.410	0.000***
1.ด้านการ ฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน(TRA)	0.410	0.048	0.388	8.445	0.000***
2.ด้านการฝึก ยกระดับฝีมือ แรงงาน(DEI)	0.238	0.042	0.279	5.625	0.000***
3.ด้านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือ แรงงาน(TES)	0.082	0.022	0.159	3.644	0.000***

R=0.650 F=89.233;p=0.000 AdjustedR²=0.418

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณพบว่า มีตัวแปรอิสระเพียง 3 ตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ (PER) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.650 และสามารถพยากรณ์ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร้อยละ 41.80 (Adjusted R²= 0.418) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) เพื่อทำการจัดเรียงลำดับความสำคัญให้กับตัวแปรที่มีผลต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. ประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (TRA) (Beta=0.388)
2. ประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (DEI) (Beta=0.279)

3. ประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (TES) ($Beta=0.159$)

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (TRA) ด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (DEL) และด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (TES) มีผลทางบวกกับผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ (PER) นั่นคือ ถ้าตัวแปรที่มีผลที่สูงขึ้นจะทำให้ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์เพิ่มขึ้น

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (a) เท่ากับ 1.394 ทำให้ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ และทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานจึงสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$PER_1 = 1.394 + 0.410TRA + 0.238DEL + 0.082TES$$

2. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$PER_2 = 0.388TRA + 0.279DEL + 0.159TES$$

เมื่อ (PER_1), (PER_2) = ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$PER_2 = 0.388TRA + 0.279DEL + 0.159TES$$

จากสมการพยากรณ์ ที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การถดถอย สามารถอภิปรายผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (TRA) มีผลกระทบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ($P < 0.001$) เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุชา (2550) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาฝีมือของสมาชิก คือ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมซึ่งทำให้สมาชิกมีความรู้มากขึ้น สมาชิกมีทัศนคติที่ดี

ต่อกลุ่ม สมาชิกสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานของกลุ่มและสมาชิกมีความพร้อมก่อนที่จะเข้าทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lawrence (2008) พบว่าการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการฝึกอบรมช่วยให้แรงงานในภาคธุรกิจมีการพัฒนาทักษะของพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (DEL) มีผลกระทบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ($P < 0.001$) เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุชา (2550) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาฝีมือของสมาชิกคือปัจจัยด้านการฝึกยกระดับฝีมือ ซึ่งทำให้สมาชิกมีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นสมาชิกได้เรียนรู้ในสิ่งที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน สมาชิกมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สมาชิกสามารถทำงานได้ตามที่มาตรฐานกำหนดและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hemstrom (1998) พบว่าการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานให้กับพนักงานในสถานประกอบการเป็นระยะเวลา 6 เดือน จะช่วยพัฒนาความสามารถทางด้านฝีมือ และทักษะฝีมือแรงงานในการทำงานได้พัฒนาสูงขึ้นรวมถึงการทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากขึ้น

3. ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (TES) มีผลกระทบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ($P < 0.001$) เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุชา (2550) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาฝีมือของสมาชิกคือปัจจัยด้านมาตรฐานฝีมือ ซึ่งทำให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สมาชิกมีความกระตือรือร้นมากขึ้นกว่าเดิมสมาชิกเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน สมาชิกได้ทดสอบความสามารถในการทำงาน สมาชิกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสมาชิกได้ทดสอบความรู้ตนเอง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Esccda (1997) พบว่าการทดสอบมาตรฐานฝีมือก่อนและหลังการดำเนินการ สามารถนำไปใช้ในการประเมินผล การฝึกอบรมวิชาชีพนั้น ๆ อีกด้วยและผลผลิตจากการประเมินทำให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเสริมแรงในสถานการณ์วิชาชีพ โดยเฉพาะมีผลต่อผู้เข้ารับการทดสอบในด้านความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่อการทำงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า ในด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในสถานประกอบการ 1 ครั้งปี และใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง 6-12 ชั่วโมงซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกับลูกจ้าง เพื่อเป็นการปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพัฒนา (2540) กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนความรู้เพิ่มพูนทักษะ และช่วยเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรในด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการและกับหน่วยงานภายนอก (หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน) เนื่องจากไม่มีบุคลากรหรือวิทยากรที่ชำนาญในการฝึกอบรมหรือฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกุลวรา (2541) กล่าวว่า ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นวิทยากรที่ดีมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่แล้ววิทยากรในปัจจุบันมักขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี ด้วยเหตุนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาจึงมีโอกาสได้รับความรู้ที่น้อยมาก จนเกิดความเบื่อหน่ายและหลีกเลี่ยงเข้ารับการพัฒนา ในด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ไม่เคยทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่เคยสมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่มีความถนัดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการไม่ทราบข้อมูลจำนวนสาขาอาชีพที่เปิดให้ทดสอบและสถานประกอบการยังไม่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการทดสอบเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2556) ที่ได้กล่าวไว้ว่ากำหนดให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยต้องได้รับการอนุญาตจากนายทะเบียน ในด้านการทำคะแนนศึกษาฐานส่วนใหญ่ไม่มีการจัดโครงการไปทัศนศึกษาฐานซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของกุลวรา (2541) กล่าวว่า โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์กรหนึ่งๆ ประสบกับปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจากหน่วยงานนั้นเป็นสาเหตุสำคัญ กล่าวคือ หน่วยงานบางแห่งมีทัศนคติที่แคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงไม่ให้การสนับสนุน

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ โดยเฉพาะผู้ให้ความอนุเคราะห์และความกรุณาให้คำปรึกษาพร้อมทั้งชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานศึกษาวิทยานิพนธ์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ คือ รองศาสตราจารย์ วรณกุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาด้านต่างๆ และควบคุมคุณภาพของวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้ารู้ลึกซึ้งซึ่งในความอนุเคราะห์ของท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ สายดา บุญโสม คณบดี คณะเทคโนโลยีสังคมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปภาวิ สุขมณี ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภาศรี พ้อคำ หัวหน้าโปรแกรมวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ และนายวิรัชศักดิ์ สุราสา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้ความรู้และให้คำแนะนำต่างๆ งานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กุลวรา สุวรรณพิมล. 2541. ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร. ภูเก็ต: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- กำชัย กลิ่นชัย. 2553. ความต้องการพัฒนาศักยภาพคนด้านฝึกอบรม ตามแนวทางพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545. วิทยานิพนธ์

- ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การพัฒน.
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- กรกนัต ติตทองศิริ. 2551. การส่งเสริมให้ภาคเอกชน เข้ามา
มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา. กรุงเทพฯ: กรม
พัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- การจัดหางาน, กรม. 2554. ข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงาน 20 จังหวัด
ภาคตะวันออกถึงเหนือปี 2554. ศูนย์ข่าวสาร
ตลาดแรงงานจังหวัดขอนแก่น กรมการจัดหางาน
กระทรวงแรงงาน.
- เทิดศักดิ์ จอมศรี. 2542. การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ บริษัท เทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด
(มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
อุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธานี นทร์ ศิลปจารย์. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
ด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บิสิกเนสซอร์
เอนด์.
- พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์, ศูนย์. 2555. สรุปผล
การพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545. ฝ่ายส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน: ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัดกาฬสินธุ์ กระทรวงแรงงาน.
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. 2556. การพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2545. ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน: กรม
พัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. 2540. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. 2547. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แฮส ออฟเดอะมิสท์.
- แรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์, สำนักงาน. 2555. สรุปผลการดำเนิน
โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อ
บรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. กาฬสินธุ์ : สำนักงาน
แรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดชั้น 2.
- ประกันสังคมจังหวัดกาฬสินธุ์, สำนักงาน. 2556. ประเภท
อุตสาหกรรมในจังหวัดกาฬสินธุ์. กาฬสินธุ์ :
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกาฬสินธุ์ กระทรวง
แรงงาน.
- วิระ อุ่นอก. 2553. การศึกษามีส่วนร่วมของสถานประกอบการ
ในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
ของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การพัฒน.
ภูเก็ตบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- อนุชา พิริยะเมธี. 2550. การพัฒนาฝีมือแรงงานในโครงการ
หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ กรณีศึกษาบริษัท
กลุ่มสตรีทอผ้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Esocoda. (1998). Controlling of Illegal Laminations :
A Trade Theoretic Approach. Dissertation,
University of New York, NY.
- Hemstrom, Maria Maud Elisabeth. 1998. Salary
Determination in Professional Labor Markets.
Dissertation, University of Washington, U.S.A.
- Lawrence, M. 2008. Focus on Leadership. Dissertation,
University of New York, NY.
- Neter, J., Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J. &
Wasserman, W. (1996). Applied Linear
Regression Models. (3rd ed). Chicago: Irwin.