



ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี



สิทธิชัย โพธิ์ทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี



สิทธิชัย โพธิ์ทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE LEVEL OF TRAINEES' SATISFACTION TOWARDS DEPARTMENT OF SKILL
DEVELOPMENT 3, CHONBURI



SITTICHAÏ PHOETHONG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS IN POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2022

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ สิทธิชัย โพธิ์ทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร
ตันศิริคงคล)

..... กรรมการ

(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

..... รักษาการคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63910082: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)

คำสำคัญ: ระดับความพึงพอใจ/การฝึกอบรม/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี/กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน/กระทรวงแรงงาน

สิทธิชัย โพธิ์ทอง : ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงาน 3 ชลบุรี. (THE LEVEL OF TRAINEES' SATISFACTION TOWARDS DEPARTMENT OF SKILL
DEVELOPMENT 3, CHONBURI) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: โชติสา ขาวสนิท, ร.ด. 122 หน้า. ปี
พ.ศ. 2565.

การวิจัย เรื่อง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
3 ชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงาน 3 ชลบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ส่วนตัวต่อเดือน สถานภาพ
สมรส และประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ ใน 5 ด้าน ได้แก่ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิธีการฝึกอบรม
ด้านวิทยากรหรือครูฝึก ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม และด้านการประชาสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการ
ทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร
โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผล
การศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจด้านวิทยากร
ฝึกอบรมมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิธีการฝึกอบรม และด้านการ
ประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม มีความ
พึงพอใจในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ส่วนตัวต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มี
ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ที่มีอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการฝึก
อาชีพ ที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

63910082: MAJOR: -; M.A. (-)

KEYWORDS: Satisfaction level/Training/Department of Skill Development 3
Chonburi/Department of skill Development/Ministry of Labour

SITTICHAH PHOETHONG : THE LEVEL OF TRAINEES' SATISFACTION
TOWARDS DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT 3, CHONBURI. ADVISORY
COMMITTEE: SHOTISA COUSNIT, Ph.D. 122 P. 2022.

The research aimed to study and compare the levels of trainees' satisfaction towards Department of Skill Development 3, Chonburi according to the trainees' gender, age, education level, occupation, personal monthly income, marital status and their training experience and by looking at their satisfaction in 5 areas: training curriculum, training method, trainers, location and environment, and public relations. The data analysis was conducted with the statistical techniques that include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was conducted via a *t*-test and the analysis of variance (One Way ANOVA) with the statistical significance of 0.05 and pair comparison by means of LSD. The research discovered that the overall satisfaction of trainees towards Department of Skill Development 3, Chonburi was at the high level. The satisfaction in trainers was at the highest level while the satisfaction in training curriculum, training method, and public relations was at the high level. Lastly, the satisfaction in location and environment was at the high level. The comparison of the satisfaction levels of trainees according to their gender, education level, occupation, and personal monthly income revealed the difference in the levels of satisfaction with a statistical difference of 0.05, which confirmed the hypothesis. However, the comparison of the satisfaction levels of trainees according to their age, marital status, and training experience showed no difference in the levels of satisfaction with a statistical difference of 0.05, which rejected the hypothesis.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.โชติสา ขาวสนิท ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง และผศ.ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ต้นศิริคองคฺล ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานวิจัย

นายจำเนียร ขาวจันทร์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี นายปฐมพงศ์ พักเขียว ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา นายอภิสิทธิ์ ชนะสุข ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ที่คอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยนี้ และเป็นผู้ชี้แนะให้คำแนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดของความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาในครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี และได้ให้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนามมา ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ เป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทีแต่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จ ความสามารถครบเท่าทุกวันนี้

สิทธิชัย โพธิ์ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ.....	13
นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	27
บริบทของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี.....	50
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	59
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม	69
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	73
ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย.....	73
ตอนที่ 2 อภิปรายผลการวิจัย.....	75
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	86
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	122

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สรุปจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 42

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ 48

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3..... 50

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
..... 52

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
..... 53

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
..... 55

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
..... 56

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
..... 58

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ 59

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ
..... 59

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ
..... 60

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่
..... 61

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ
..... 62

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่	63
.....	
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ	64
.....	
ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่	65
.....	
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ	66
.....	
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ	67
.....	
ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	67
ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม	69
ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม	70



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย	40



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสลับซับซ้อน เชื่อมโยงกันมากขึ้น และการปรับระเบียบเศรษฐกิจใหม่ของโลกนำไปสู่การกำหนดข้อตกลง กติกา การค้า และการลงทุนระหว่างประเทศใหม่ ๆ ตลอดจนมีการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความ ได้เปรียบในเวทีการค้าโลกทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวให้สามารถก้าวทันตามโลกได้อย่าง รู้เท่าทันมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีความรู้ทักษะและความพร้อมที่จะรับการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรธุรกิจและ อุตสาหกรรม สังคม รวมถึงการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและความ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการให้ความรู้และปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ยกระดับทักษะฝีมือของ แรงงานไทยให้ได้ มาตรฐานมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและ เทคโนโลยีการ เปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนัก นายกรัฐมนตรี, 2559)

นโยบายรัฐบาล สมัยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 จำนวน 11 ด้าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน จำนวน 3 นโยบาย ประกอบด้วยดังนี้

นโยบายที่ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดยในระยะเร่งด่วนให้ ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการ พัฒนา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน

นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (1) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (2) เตรียมความ พร้อม เข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงาน ของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และ แรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้ แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมิน

คำจ้างแรงงาน (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา, 25 กรกฎาคม 2562)

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา ทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาพและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ ในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน โครงการ สำคัญที่ต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นกรอบกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ 10 ยุทธศาสตร์ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน จำนวน 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องคือ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานให้ตรงกับตลาดแรงงาน พัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่หลากหลายและเหมาะสม ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เพิ่มโอกาส การเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น โดยเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด สามารถเข้าถึงบริการ ที่มี

คุณภาพของรัฐและมีอาชีพ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้าง ความเข้มแข็งการเงินฐานราก ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพภาคส่งออก มีการพัฒนาจนสามารถขยายตัว และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น เน้นเศรษฐกิจรายชาวมียการเติบโตเข้มแข็ง เกษตรกรรมแบบยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 ส่งผลให้ กรอบระยะเวลา 5 ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เริ่มต้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ 5 ปีถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการยกร่างแผน ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยสนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีโอกาสพัฒนาทักษะอย่างเต็มศักยภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ อาทิ ทักษะดิจิทัล รวมถึงการผลิตกำลังคนให้ตรงความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย

อย่างไรก็ตามยังคงพบปัญหาของแรงงานที่มีทักษะต่ำ มีความรู้พื้นฐานและทักษะไม่เพียงพอ และการขาดแคลนแรงงานฝีมือในทุกระดับ ปัญหาการว่างงานจากภาวะการแข่งขันจากผลกระทบของเศรษฐกิจไทยชะลอตัว และผู้ประกอบการบางส่วนต้องปรับปรุงขบวนการผลิต โดยนำเทคโนโลยีเครื่องจักรทันสมัยเข้ามาใช้ สถานประกอบการบางส่วนต้องเลิกดำเนินกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราวทำให้ต้องเลิกจ้างคนงาน สถานประกอบการบางแห่งต้องรักษาสภาพการดำเนินการให้อยู่ต่อไปได้ โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การลดชั่วโมงหรือวันทำงาน การลดค่าจ้างลง งดให้สวัสดิการ งดการทำงานล่วงเวลา การเลิกจ้างพนักงานและงดรับพนักงานใหม่ เป็นต้น ซึ่งภาคธุรกิจโดยรวมและภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ทั้งในด้านคุณภาพการผลิตและผลิตผล ดังนั้นการมีแรงงานที่มีฝีมือให้เพียงพอกับความต้องการของตลาด แรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้มีงานทำ มีรายได้ สามารถดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัวได้ตามสมควรแก่สภาพตลอดจนเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ (สมชาติ เลขาลาวัญย์, 2544)

กระแสเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ตามกระแสอุตสาหกรรม 4.0 ที่เป็นการเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีใหม่และวิธีการทำธุรกิจที่เป็นนวัตกรรมใหม่ แรงงานจะเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงบนโลกเศรษฐกิจสมัยใหม่นี้ ด้วยเหตุที่ว่าแรงงาน จะเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่นั้น ๆ ประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในหลาย ๆ ประเทศที่มีนโยบายที่จะผลักดันประเทศให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว จึงได้ขับเคลื่อนนโยบายที่เรียกว่า ประเทศไทย 4.0 ขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยน โครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการเชื่อมต่อทางเครือข่ายในรูปแบบคอมพิวเตอร์ของทุกสรรพสิ่ง อย่างไรก็ตามสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ระบบการควบคุมการทำงานแบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ในการที่จะเข้ามาทำงานแทนแรงงานไทย รวมถึงผลกระทบของวิกฤติเชื้อไวรัส โควิด 19 ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจและระดับการจ้างงานทั่วโลกและประเทศไทย รวมทั้งภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลต่ออนาคตของแรงงานไทยโดยเฉพาะการจ้างงาน ด้วยเหตุนี้แรงงานไทยจะต้องมีสมรรถนะและ การพัฒนาสมรรถนะขั้นพื้นฐาน ซึ่งหมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน และสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่าง เพื่อที่จะทำให้แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ คุณลักษณะ แรงจูงใจและทัศนคติในการทำงาน มีทักษะและฝีมือที่สามารถปรับตัวเองและพัฒนาตนเองให้รองรับกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว พร้อมกับการสนับสนุนจากภาครัฐ ภาคเอกชน (ทิวา ดอนลาว, สมพร เพ็ญจันทร์, เพ็ญศรี นิรินัง และวิวัฒน์ กรมดิษฐ์, 2565)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานมีภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะต้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังแรงงานไทยเป็นผู้มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานเพื่อให้มีงานทำมีรายได้ สามารถดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัวได้ตามสมควรแก่สภาพ ตลอดจนเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ (สมชาติ เลขาธิการวัย, 2544)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ถือเป็นกลไกที่ภาครัฐเดินหน้าผลักดันเต็มที่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศถัดจากมาตรการลดหย่อนภาษี และเพิ่มแรงจูงใจในการฝึกอบรมรวมทั้งให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการมุ่งสร้างมาตรฐานวิชาชีพกับแรงงานทุกประเภทใน 5 ปี ถือเป็นแรงขับเคลื่อนครั้งสำคัญที่รัฐมุ่งหวัง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัญหาหลักของหลายธุรกิจคือค่าแรงที่จ่ายไปไม่ตรงกันกับประสิทธิภาพการทำงานการแข่งขันทุกวันนี้ ถ้าไม่มีการฝึกคนให้เก่งขึ้นก็ไปไม่รอด เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การเปิดเสรีทางการค้าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมการแข่งขันทางเศรษฐกิจทวีความรุนแรง ความต้องการแรงงานมีฝีมือเพิ่มขึ้น ข้อจำกัดของภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันความต้องการ รวมถึงภาคเอกชนมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยกว่า ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้สร้างและผู้ควบคุมการใช้วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ หากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่ด้อยคุณภาพเสียแล้ว วิทยาการและเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นมาก็ย่อมไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545, 1 ตุลาคม 2545)

กระทรวงแรงงานมีความมุ่งหวังที่จะลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอันตรายที่เกิดขึ้นกับประชาชนจากการใช้ไฟฟ้า โดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 โดยประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ” กำหนดให้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เฉพาะสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เป็นสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กระจายการพัฒนาฝีมือแรงงานไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เช่นเดียวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งในปัจจุบันต้องดำเนินการตามมาตรการ แนวทางปฏิบัติ ประกาศ และคำสั่งป้องกัน และควบคุมการ

แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยได้จัดการฝึกอบรมให้แก่แรงงานกลุ่มต่าง ๆ ตามความสนใจ และประสบการณ์ทำงาน ทั้งรูปแบบการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี การฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ และการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรยกระดับฝีมือ และหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม เพื่อให้มีความรู้ทักษะทางวิชาชีพและทัศนคติที่ดีต่ออาชีพในการทำงาน

จังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ในแนวระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศคือเมืองพัทยา นอกจากนี้ด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแล้ว ยังมีศักยภาพในการพัฒนา ทั้งด้านพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นเมืองศูนย์กลางการค้าที่เชื่อมโยงพื้นที่เมือง พื้นที่เศรษฐกิจ การคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ ตามนโยบายการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกของประเทศไทย เพื่อให้ก้าวทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มการพัฒนาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีแผนผังนโยบายและการขึ้นนำการพัฒนาพื้นที่ทางกายภาพระดับจังหวัด อำเภอ เมือง และชุมชน ให้มีความสอดคล้องกับศักยภาพและทิศทางการพัฒนาพื้นที่อย่างบูรณาการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศ แผนลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและขนส่ง รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), 2564)

การพัฒนาทักษะให้แก่กำลังแรงงานไม่สามารถดำเนินการเพียงลำพัง ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายช่วยสนับสนุน ต้องแสวงหาความร่วมมือให้มากขึ้น ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC เป็นหนึ่งในกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และนโยบายประเทศไทย 4.0 มุ่งเน้นการพัฒนา 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงอุตสาหกรรมและบริการ ที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ EEC จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของรัฐบาล จึงต้องการเน้นย้ำและให้ความสำคัญของการพัฒนากำลังแรงงานอย่างเข้มข้น เพื่อช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), 2564)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จึงต้องการพัฒนางานให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่เหมาะสม จึงสนใจศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และนำผลการวิจัยไปปรับปรุงขบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงอยากทราบว่าระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี มากน้อยเพียงใดเพื่อนำไปปรับปรุงระบบการฝึกอบรมได้ตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน
7. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านระยะเวลา
การศึกษาวิจัยครั้งนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม - สิงหาคม 2565 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 8 เดือน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยคือ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564 จำนวน 2,025 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ ปัจจัยด้านต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. อาชีพ
5. รายได้
6. สถานภาพ
7. ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ

ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ทั้ง 5 ด้าน

1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม
2. ด้านวิธีการฝึกอบรม
3. ด้านวิทยากรหรือครูฝึก
4. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม
5. ด้านการประชาสัมพันธ์

นิยามศัพท์

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ และหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริมทุกสาขาอาชีพที่ดำเนินการฝึก

ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ในด้าน 1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม 2. ด้านวิธีการฝึกอบรม 3. ด้านวิทยากรหรือครูฝึก 4. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม 5. ด้านการประชาสัมพันธ์

การฝึกอบรม หมายถึง การให้หรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะฝีมือและเจตคติที่จะทำให้ผู้รับการฝึกสามารถทำงานในสาขาอาชีพที่รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีการเรียกเก็บค่าฝึกหรือ

ค่าตอบแทน ใช้หลักสูตรการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของแรงงาน เพื่อให้เกิดความรู้ในด้านอาชีพ และสามารถที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก อาชีพรองและอาชีพเสริมหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ เพื่อให้มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง การบริหารงานของสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานหรือสำนักพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยระบบการบริหารคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกเป็นผู้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและสนองต่อความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการฝึก คือ 1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม 2. ด้านวิธีการฝึกอบรม 3. ด้านวิทยากรหรือครูฝึก 4. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม 5. ด้านการประชาสัมพันธ์

หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรที่ใช้สำหรับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสำนักพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แก่หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ และหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริมทุกสาขาอาชีพที่ดำเนินการฝึก

วิธีการฝึกอบรม หมายถึง การใช้สื่อเครื่องมือ อุปกรณ์ การฝึกที่สอดคล้องกับหัวข้อวิชาการบริหารจัดการวัสดุฝึกให้พร้อมก่อนการฝึก การบำรุงรักษาสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก การจัดกระบวนการฝึกอบรม การวัดผลและการประเมินผล การติดตามการฝึกอบรม

วิทยากรหรือครูฝึก หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ภาคทฤษฎี ดำเนินการถ่ายทอดประสบการณ์และฝึกทักษะฝีมือในภาคปฏิบัติแก่ผู้รับการฝึกในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่เข้ารับการฝึกในหน่วยฝึก ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักวิชาการฝึกอาชีพ ครูฝึกฝีมือแรงงาน วิทยากร (ภายนอก) และบุคลากรอื่นที่ดำเนินการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้รับการฝึก

สถานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง ห้องบรรยาย ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม โต๊ะ เก้าอี้ สื่อการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมการฝึกอบรม ระบบระบายอากาศ แสงสว่าง ห้องสุขา

การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การประชาสัมพันธ์แผนการปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ไปยังองค์กรหรือสื่อต่าง ๆ เช่น สถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน หน่วยงานอื่นของกระทรวงแรงงาน สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ สหภาพแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และสื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตำบลหนอง
ไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนา
ฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไปปรับปรุงระบบการฝึกอบรมได้ตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างมี
คุณภาพ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. บริบทของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

วารุณี ภาชนนท์ (2551) ได้ศึกษาทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดราบที่ยังมีชีวิตอยู่ ซึ่งความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป และถ้าความต้องการใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป มาสโลว์ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

- 3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น การต้องการในเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อความต้องการของคนที่ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3.2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safe needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ เช่น ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social of belonging needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคมและได้รับการยอมรับจากเพื่อน จากคนในสังคม ซึ่งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Self- respect) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน อยากเด่นในสังคมรวมถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ส่วนมาก จะมีความอยากจะเป็นอยากจะได้ตามความคิดของคนหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่ตัวเองเป็นอยู่ในขณะนั้น

ศราวณี แดงไสว (2556) กล่าวว่าโดยทั่วไปการประเมินความพึงพอใจมี 2 ด้านคือความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการบริการ ซึ่งในด้านนี้เป็นความคิด ทศนคติที่ไม่สามารถมองเห็นได้ อยู่ในรูปของนามธรรม การที่จะวัดว่าผู้บริโภคมิความพึงพอใจหรือไม่นั้น สามารถวัดได้ โดยให้พวกเขาแสดงความคิดเห็น ความคิดเห็นเหล่านั้นต้องตรงกับสิ่งที่พวกเขารู้สึกจริง จึงจะสามารถวัดเป็นความรู้สึกพึงพอใจได้

โสพิณ ปันกาญจนโต (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีที่ผู้รับบริการแสดงออกถึงความพอใจในทิศทางที่เป็นบวกเมื่อได้รับผลประโยชน์ในด้านจิตใจและวัตถุ และจะแสดงออกในทิศทางลบเมื่อเกิดความไม่พอใจ ซึ่งเกิดจากสิ่งเร้าที่เป็นตัวกระตุ้นภายในความพึงพอใจในด้านบริการคือ ความรู้สึกของอารมณ์ที่เป็นสุขซึ่งได้รับการบริการทั้งด้านการจัดการที่ดี ความสะอาด การบริการที่เสมอภาค ถูกต้อง รวดเร็ว

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึกต่อสิ่งทีพบอยู่ในรูปของนามธรรม สามารถวัดได้โดยการแสดงความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมของชุมชน ส่งผลให้แรงงานต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ให้เกิดความเหมาะสมกับวิถีชีวิต การฝึกอาชีพเป็นหน่วยย่อยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับชุมชนประการหนึ่งที่จะช่วยให้แรงงานสามารถไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ เนื่องจากการฝึกอาชีพ นั้นเป็นการพัฒนาทางความรู้ ทักษะ ช่วยให้แรงงานมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถเปลี่ยนงานให้ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้ ดังนั้นการฝึกอาชีพ จึงมีความสำคัญในการช่วย ให้แรงงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้การฝึกอาชีพมีจุดมุ่งหมาย ประเภทของการฝึกอาชีพ ลักษณะของการฝึกอาชีพระยะสั้น และหมวดวิชาของการจัดฝึกอาชีพที่แตกต่างกันไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการฝึกอาชีพ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (1 ตุลาคม 2545) ได้อธิบายถึงจุดมุ่งหมายโดยทั่วไป ของการฝึกอาชีพมี 3 ประการ คือ

1.1 การฝึกยกระดับฝีมือ หมายถึง การฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะที่เกี่ยวกับอาชีพ หรือทักษะด้านบริหาร จัดการหรือทักษะด้านการสอน หรือเทคโนโลยีใหม่ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐาน ความรู้ด้านอาชีพอยู่แล้ว ให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่เป็นเป้าหมายของประเทศ

1.2 การฝึกอาชีพเสริม หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติตามปกติ หรืออาชีพเสริม หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่จากอาชีพเสริม โดยมีจุดประสงค์ให้แรงงานมีโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น อันนำไปสู่การแก้ปัญหาความยากจนและการว่างงาน

1.3 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกอบรมเพิ่มพัฒนาศักยภาพให้กับแรงงานใหม่ก่อนเข้าทำงาน หรือกำลังจะเข้าสู่การทำงานให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน หรือมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อรองรับการแข่งขันและการขยายตัวของเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและบริการของในประเทศและต่างประเทศ

กองส่งเสริมอาชีพ สำนักงานพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร (2546) มีจุดมุ่งหมายของการฝึกอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะกลุ่มผู้อาศัยอยู่ในชุมชนที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการสงเคราะห์กลุ่มผู้มีรายได้น้อย ผู้ตกงาน ผู้ขาดโอกาสทางการศึกษาหรือผู้ที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้ว ไม่มีโอกาสเรียนต่อ ให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอาชีพระยะสั้น ได้พัฒนาทักษะ เสริมสร้างประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ครอบครัว และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในด้านเศรษฐกิจ

2. ประเภทของการจัดฝึกอาชีพ

ประเทศไทยได้จัดฝึกอบรมระยะสั้น มาตั้งแต่ต้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการให้ทักษะวิชาชีพ หรือทักษะอาชีพ (Skill-based) เป็นหลักสำคัญด้วยหลักสูตรอบรมวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว กรณีเช่น หลักสูตรสารพัดช่าง และหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนมากเป็นหลักสูตรฝึกอบรมใช้ “ทักษะเดี่ยว หรือเอกทักษะ (Single skills)” จึงทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันว่า การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการฝึกอบรมด้านอาชีพระยะสั้น ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายหลัก คือผู้ใช้แรงงานที่มีการศึกษาน้อยและผู้ที่ไม่เคยฝึกอาชีพ ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งเป็นแรงงานที่สำเร็จจากโรงเรียนและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชนที่จำเป็นต้องฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการฝึกอบรมจึงแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแบบระยะยาว ที่มีระยะเวลาสองถึงสี่เดือน และเป็นการฝึกอบรมแรงงานประเภทหุ้ทักษะ คือ ระบบช่างฝึกหัดที่จัดอยู่ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอาชีพ และระบบทวิภาคีในโรงเรียนหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา เช่น ช่างชำนาญงาน ช่างเทคนิค และช่างเทคโนโลยีในสาขาวิชา อาชีพต่าง ๆ

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแบบระยะสั้น ในสายทักษะอาชีพ เพื่อสร้างทักษะตามประเภทและชนิดของแรงงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการด้านอาชีพของประชาชน โดยมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบและเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการด้านอาชีพของประชาชนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างเหมาะสมที่สุด

การจัดฝึกอาชีพของไทยในปัจจุบัน มีการดำเนินงาน โดยหลายหน่วยงาน เช่น กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

การศึกษาคั้งนี้เป็นการฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกาฝึกอาชีพกับสถานการณ์ของชุมชน ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว

3. ลักษณะของการฝึกอาชีพระยะสั้น

กองส่งเสริมอาชีพ สำนักงานพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร (2546) ได้แบ่งลักษณะของการจัดฝึกอาชีพระยะสั้นไว้ 2 ลักษณะ คือ

3.1 ศูนย์ฝึกอาชีพประจำ จะเปิดบริการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนเป็นประจำ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นโรงเรียนที่อาศัยอาคารสถานที่ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดชลบุรี ซึ่งจะเปิดสอนเฉพาะหลักสูตรภาคค่ำ ส่วนที่สอง เป็นศูนย์ฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ที่เปิดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชนโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในทุกวัน โดยจะแบ่งเป็นช่วงวันธรรมดา และวันหยุด มีหลักสูตรทั้งหมด 3 หลักสูตรคือ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ

และการฝึกอาชีพเสริม สาขาที่เปิดฝึกอบรมนั้น จะยึดตามผู้เรียนเป็นสำคัญและเมื่อฝึกจบ และผ่านการทดสอบจะได้รับวุฒิบัตร

3.2 ศูนย์ฝึกอาชีพเคลื่อนที่ จะทำการฝึกอาชีพให้ประชาชนตามความต้องการ ความสะดวกและความเหมาะสม โดยผู้นำชุมชนสามารถเสนอเรื่องต่อสำนักงานเขตของตน ในกรณีกรุงเทพมหานคร แต่สำหรับในส่วนของภูมิภาคนั้นสามารถเสนอเรื่องต่อสำนักพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอให้ศูนย์ฝึกอาชีพเคลื่อนที่มาฝึกอาชีพให้ประชาชน ในเขตพื้นที่นั้น เป็นการชั่วคราวอีกต่อไป

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. นโยบายรัฐบาล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา (25 กรกฎาคม 2562) นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) จำนวน 11 ด้าน โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน จำนวน 3 นโยบาย

นโยบายที่ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดยในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน

นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (1) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (2) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2559) การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

(Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไก การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นกรอบกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ 10 ยุทธศาสตร์ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน จำนวน 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องคือ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานให้ตรงกับตลาดแรงงาน พัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่หลากหลายและเหมาะสม ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น โดยเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพภาคส่งออก มีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น เน้นเศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตเข้มแข็ง เกษตรกรรมแบบยั่งยืน

3. ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี (2565) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2565 ส่งผลให้ กรอบระยะเวลา 5 ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เริ่มต้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ 5 ปีถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการยกร่างแผน ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยสนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีโอกาสพัฒนาทักษะอย่างเต็มศักยภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ อาทิ ทักษะดิจิทัล รวมถึงการผลิตกำลังคนให้ตรงความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย

4. วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี

จุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นช่วงของการสร้างรากฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพื่อรองรับความท้าทายจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ ๆ ที่ต้องการทักษะที่แตกต่างออกไปจากปัจจุบัน จึงได้กำหนด “8 วาระปฏิรูป

แรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี” ประกอบด้วย มิติภายใน 3 วาระ และมิติภายนอก 5 วาระ โดยได้วางมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้อัน 8 วาระปฏิรูปแรงงาน ดังนี้

มิติภายในองค์กร 3 วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ 1 การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

วาระปฏิรูปที่ 2 Zero Corruption

วาระปฏิรูปที่ 3 Information Technology

มิติภายนอกองค์กร 5 วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ 1 Safety Thailand

วาระปฏิรูปที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิด

กฎหมาย

วาระปฏิรูปที่ 3 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0

วาระปฏิรูปที่ 4 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

วาระปฏิรูปที่ 5 ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

ทั้งนี้ วาระปฏิรูปที่ 2 Zero Corruption เป็นวาระปฏิรูปซึ่งสอดคล้องกับ แนวการทุจริต และประพฤตินิยม ซึ่งถูกนำมากำหนดเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือเป้าประสงค์ในแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้ ส่วนวาระปฏิรูปที่ 3 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 เป็นวาระปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560) น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการในการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงาน ปี 2564 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ นโยบายเร่งด่วน 13 ข้อ ภายใต้อัน 4 แนวทาง นโยบายสำคัญ 8 ข้อ และกลไกขับเคลื่อน 4 ข้อ ดังนี้

5.1 นโยบายเร่งด่วน 4 แนวทาง ดังนี้

5.1.1 แนวทางที่ 1 เยียวยาความเจ็บปวดที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ โดยเฉพาะ SMEs และประชาชนตกงาน ดังนี้

5.1.1.1 โครงการมาตรการชดเชยรายได้แก่ลูกจ้างของสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID - 19) ซึ่งยังไม่ได้รับการช่วยเหลือเยียวยา

5.1.1.2 ลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้นายจ้างและผู้ประกันตน

5.1.1.3 มาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยปลอดดอกเบี้ย

5.1.1.4 มาตรการเชิงรุกให้ลูกจ้างที่ว่างงานได้รับสิทธิประโยชน์โดยเร็ว

5.1.2 แนวทางที่ 2 แก้ปัญหาต่าง ๆ ในแนวทางที่ต้องยั่งยืน (เศรษฐกิจยั่งยืน) ต้องใช้เงินที่เหมาะสม และที่สำคัญช่วยเหลือตรงกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือจริง และกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะกลไกศูนย์บริหารสถานการณ์เศรษฐกิจ (ศบค.) ดังนี้

5.1.2.1 มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน เพื่อคนว่างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ โควิด

5.1.2.2 เร่งรัดการออกกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อรองรับแรงงานนอกระบบทุกคน

5.1.2.3 มาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤติ

5.1.3 แนวทางที่ 3 สร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจต่าง ๆ ยังคงจ้างงานต่อไป และใช้วิกฤติพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และแข่งขันได้ ดังนี้

5.1.3.1 สร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจต่าง ๆ ยังคงจ้างงานต่อไป และใช้วิกฤติพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและแข่งขันได้

5.1.3.2 โครงการสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน

5.1.3.3 มาตรการส่งเสริมการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

5.1.4 แนวทางที่ 4 รัฐ (หน่วยงานของรัฐ) ให้มีแผนการจ้างงานคนรุ่นใหม่ และผู้ไม่เคยเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้มีงานทำ ดังนี้

5.1.4.1 มาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาใหม่

5.1.4.2 THAILAND JOB EXPO 2020

5.1.4.3 Platform ไทยมีงานทำ.com

5.2 นโยบายสำคัญ 8 ข้อ ประกอบด้วย

5.2.1 การบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว

5.2.1.1 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และ กัมพูชา)

5.2.1.2 บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้เดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่การอนุญาตนั้นได้สิ้นสุดลง และยังไม่ได้เดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร สามารถอยู่และทำงานได้

5.2.1.3 บริหารจัดการการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยนำเข้าแรงงานต่างด้าว 2 กลุ่มได้แก่กลุ่มคนต่างด้าวเข้ามาทำงานตามระบบ MOU และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มี WP และ VISA แล้ว แต่ได้เดินทางกลับประเทศ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

5.2.1.4 ถ่ายโอนภารกิจการออกใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ภาคเอกชนดำเนินการ (Outsource)

5.2.2 มาตรการการดำเนินการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่ Tier 1 (นำข้อเสนอแนะในรายงานการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย 5 ข้อ (จาก 16 ข้อ)

5.2.2.1 พัฒนาการฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน เพื่อดำเนินการเชิงรุกในการคัดแยกผู้เสียหาย

5.2.2.2 เพิ่มการตรวจสอบการจัดทำสำเนาเอกสารสัญญาจ้าง ให้มีภาษาของประเทศไทยให้ลูกจ้างเข้าใจ

5.2.2.3 เพิ่มการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคประชาสังคมระดับท้องถิ่นในศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดสัญญาจ้าง และสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของรัฐ รวมถึงการจัดการให้บริการแก่ผู้เสียหาย

5.2.2.4 เพิ่มความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการละเมิดแรงงานและการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าว รวมถึงข้อบ่งชี้ของแรงงานบังคับจะได้รับการสอบสวนในคดีค้ามนุษย์

5.2.2.5 บังคับให้มีการจ่ายค่าแรงตามกฎหมายมีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการจัดหางานให้กับแรงงานต่างด้าวและให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการครอบครองเอกสารประจำตัวและเอกสารทางการเงิน

5.2.3 มาตรการถอดรายการสินค้าออกจากรายการที่ถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ (List of Goods Produced by Child Labor or Force Labor: TVPRA List)

5.2.3.1 เพิ่มการเข้มงวดในการตรวจแรงงานในระบบ และการตรวจแรงงานนอกระบบ

5.2.3.2 เพิ่มศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานอย่างต่อเนื่อง

5.2.3.3 สืบรวจการใช้ข้อมูลแรงงานเด็กในประเทศไทย

5.2.3.4 สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน โดยกลไกคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานร่วมกันกำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินการ และร่วมกันดำเนินการยื่นขอถอดถอนรายชื่อ

สินค้าออกจากบัญชีดังกล่าว และจัดทำ MOU ประกาศเจตจำนงเพื่อยืนยันเจตนารมณ์ ว่าไม่มีการใช้แรงงานเด็กในกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน

5.2.3.5 ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจนในแนวปฏิบัติที่จะไปสู่ความสำเร็จในการไม่ใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก

5.2.3.6 ส่งเสริมการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ในอุตสาหกรรมกุ้ง อาหารทะเล และอุตสาหกรรมเรือประมง

5.2.4 มาตรการส่งเสริม คุ่มครอง พัฒนา และสร้างหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

5.2.4.1 ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและรายได้ของแรงงานนอกระบบ

5.2.4.2 คุ่มครองและสร้างหลักประกันทางสังคม

5.2.4.3 พัฒนาองค์กรเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

5.2.5 การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

5.2.5.1 รักษาตลาดงานเดิมในต่างประเทศ

5.2.5.2 ส่งเสริมการจ้างงานระยะสั้น

5.2.5.3 ขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

5.2.5.4 มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพิ่มประสิทธิภาพ ศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้มีการส่งเสริมการมีงานทำ คุ่มครองแรงงาน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน อำนวยความสะดวกในตรวจลงตรา และอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว

5.2.6 มาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤติ

5.2.6.1 สร้างความรู้ความเข้าใจระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง พร้อมทั้งให้นำมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ มาใช้ก่อนที่สถานประกอบการ จะประกาศหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงหากมีการ เลิกจ้างลูกจ้างด้วย

5.2.6.2 กรณีสถานประกอบการกลับมาเปิดกิจการได้ตามปกติหลังจากหยุดกิจการชั่วคราวแต่มีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต้องส่งเสริมให้สถานประกอบการใช้การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี มีการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันในสถานประกอบการ และสามารถจัดการปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว

5.2.6.3 รับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นตัวเงินหากลูกจ้างถูกนายจ้างละเมิดสิทธิหรือถูกเลิกจ้างแล้วไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

5.2.6.4 ใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเยียวยาและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับเงินตามกฎหมายจากนายจ้าง (กรณีค่าชดเชย และเงินอื่น) โดยจ่ายเงินสงเคราะห์ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในเบื้องต้น ในอัตรา 30 – 70 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละท้องถิ่น (ขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้าง)

5.2.7 Safety & Healthy Thailand

5.2.7.1 ตรวจสอบกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.7.2 สร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง

5.2.7.3 พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพให้สอดคล้องกับภารกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

5.2.7.4 ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงป้องกันเพื่อให้แรงงานมีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

5.2.7.5 ยกระดับและประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในโอกาสพระชนมายุ 60 พรรษา

5.2.7.6 โครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ Zero Accident

5.2.7.7 โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย ได้แก่ การจัดงาน สัมมนา วิชาการประจำปี (Safe@Work) การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัย 5 ภาค งานประกวดนวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน

5.2.7.8 Healthy Thailand เพื่อผู้ประกันตนผ่านกลไก 3 H (Helping – Healthy – Harmless)

5.2.8 พัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจ สังคม และรองรับสังคมสูงอายุ

5.2.8.1 ส่งเสริมการมีงานทำและฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุให้มีความรู้ความสามารถทักษะฝีมือ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีรายได้

5.2.8.2 ดำเนินการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ ดังนี้

5.2.8.3 เพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ให้ผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ไปทำการปลูกถ่ายไตในสถานพยาบาลนอกความตกลง ได้รับความคุ้มครองภูมิคุ้มกัน

5.2.8.4 กรณีทุพพลภาพ เพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้จากร้อยละ 50 เป็นร้อยละ 70 ของค่าจ้าง

5.2.8.5 กรณีคลอดบุตร เพิ่มระยะเวลาการจ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร จาก 90 วัน เป็น 98 วัน

5.2.8.6 กรณีสงเคราะห์บุตร ให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างให้ได้รับสิทธิสงเคราะห์บุตรต่อไปอีก 6 เดือน

5.2.8.7 กรณีค่าทำศพ กองทุนเงินทดแทน กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ปรับจาก 40,000 บาท เป็น 50,000 บาท

5.2.8.8 ให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรต่อไปอีก 6 เดือนรองรับสังคมผู้สูงอายุ

5.2.8.9 ขยายอายุการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 จากเดิม 60 ปีบริบูรณ์ เป็นไม่กำหนดอายุชั้นสูง

5.2.8.10 ประกันเงินบำนาญขั้นต่ำให้แก่ทายาทกรณีผู้ประกันตนเสียชีวิตภายใน 60 เดือน

5.2.8.11 ปรับสูตรการคำนวณบำนาญของผู้ประกันตนเมื่อเกษียณอายุ

5.2.8.12 พัฒนาสิทธิประโยชน์ให้ผู้รับบำนาญสามารถเป็นผู้ประกันตนต่อไป โดยได้รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี เจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย

5.3 กลไกขับเคลื่อน

5.3.1 จัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ

จัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ ชื่อย่อ ศอร. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการกำกับติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานอย่างรวดเร็ว ฉับไว และทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งบูรณาการการทำงานเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

5.3.2 การให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล

5.3.2.1 พัฒนา Job Demand Open Platform ให้ใช้งานสะดวกผ่าน Mobile Application โดยระบบจะนำ AI มาใช้ในการจับคู่งาน จำนวน 1 ระบบ

5.3.2.2 พัฒนาระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Service) จำนวน 5 ระบบ ได้แก่ สมัครฝึกรอบรมฝีมือแรงงาน สมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ยื่นคำขอ

รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ยื่นคำขอประเมินเงินสมทบ ยื่นคำขอรับรองความรู้ความสามารถ

5.3.2.3 การพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing)

5.3.2.4 Fixer Finder (รวมช่าง) จำนวนช่างที่พร้อมให้บริการ

5.3.2.5 การยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นตัวเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

5.3.2.6 การตรวจสอบข้อมูลผู้ประกันตนผ่าน Application “SSO Connect Mobile”

5.3.2.7 ระบบ E - payment, E - filing, E - self Service, และ E - compensate

5.3.2.8 Mobile App “T - Oshe guide” เพื่อให้ผู้สมัครเป็นสมาชิกสามารถใช้บริการได้สะดวกอีกช่องทางหนึ่ง เช่น การดาวน์โหลดสื่อและมาตรฐานความปลอดภัย

5.3.2.9 Web App เพื่อคัดกรองผู้มาใช้บริการด้านวิชาการความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ลงทะเบียนอบรมสัมมนา แบบคำร้องขอใช้บริการต่าง ๆ ของ สสปท.

5.3.2.10 สายด่วน 1506 บริการสอบถามข้อมูลและรับเรื่องร้องเรียน ตลอด 24 ชั่วโมง

5.3.3 พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ โดยบูรณาการฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการทั้ง Demand และ Supply ในตลาดแรงงาน

5.3.4 สร้างความรู้ความเข้าใจ (IO) เชิงรุก เพื่อให้สามารถเข้าถึงแรงงานและประชาชนได้ฉับไวและทันต่อสถานการณ์

5.4 การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

5.4.1 ให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานชี้แจงนโยบายและมอบภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4.2 ให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยให้มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดสำคัญรองรับนโยบาย และให้สอดคล้องกับงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน

5.4.3 ให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน เพื่อติดตาม กำกับดูแล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

6. นโยบายและยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2563) ด้วยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ นอกจากนั้น 20 ปี ต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทาง เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน การดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ทั้งระบบเป็นที่ยอมรับ และมีมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะขับเคลื่อนให้ถึงผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องศึกษาหารูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงหน่วยงานภายในกรมที่รับผิดชอบภาระงานด้านยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับภาคเอกชนในสัดส่วนที่เพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และร่วมกำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญต่อความต้องการทดสอบ และขับเคลื่อน การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ผ่านช่องทาง กพร.ปช. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าถึงแหล่งฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการทดสอบและแหล่งทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวก ขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบ ให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับรายบุคคลได้ ทั้งนี้เพื่อให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีรูปแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีระบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือในระดับประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 สืบเนื่องจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ มีการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความเสรี รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้ประเทศไทยต้องยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม ฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกดังกล่าว

การกำหนดยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์คือ แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถยกระดับตนเองจาก 1.0 สู่ 2.0 สู่ 3.0 และสู่ 4.0 ในที่สุด สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล โดยแนวทางการบรรลุผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรสนับสนุนการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ เป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานและส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบ เข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบและจากการที่รัฐมีนโยบายเปิดเสรีการค้าเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีดังกล่าว รวมทั้งเพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขา การผลิตและบริการตลอดจนเร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาชาติ เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะคนทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ เพื่อให้คนทำงานเหล่านั้นมีโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น นำไปสู่การมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้พอเลี้ยงชีพและครอบครัว นำสู่ความสามารถในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต นอกจากนี้การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยอาศัยสิทธิประโยชน์จากราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อาทิเช่น ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้จำนวนของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีความสามารถแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

จากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้น ในการพัฒนากำลังแรงงาน แต่สามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่ง เพราะยังขาดความชำนาญการ ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับ ดูแลแทนและทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กรและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น และต้องเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ซึ่งคำว่า “ธรรมาภิบาล” นั้น เป็นความต้องการตามหลักบริหารราชการแผ่นดิน หรือหลักบริหารราชการที่ดี รวมทั้งเป็นองค์การที่มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงาน และมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้การพัฒนา ระบบฐานข้อมูล ให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่การ หน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (1 ตุลาคม 2545) การพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีความหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ว่าเป็น กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงาน มีฝีมือ มีความรู้ ความสามารถ จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน อันได้แก่การฝึกอบรมฝีมือแรงงานการกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

คำว่า "ฝีมือ" ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็น ความเชี่ยวชาญในการใช้มือการทำงานด้วยมือ ส่วนคำว่า "แรงงาน" ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็น ความสามารถในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิต

เศรษฐกิจ ทรัพย์ ดังนั้น "ฝีมือแรงงาน" จึงหมายถึงความเชี่ยวชาญในการลงมือลงแรงทำงาน เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ การดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานหน่วยงานต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐบาล และเอกชน ตระหนักดีในปัญหาดังกล่าว จึงได้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน กันอยู่ หลายหน่วยงาน โดยกระจายการให้บริการทั้งในเมืองและชนบท และให้บริการในหลาย ๆ สาขา วิชาชีพ ตลอดจนมีการให้บริการที่ต่อเนื่องกัน การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ กำหนดหลักสูตรเอง โดยคำนึงถึงความต้องการของประชากร กลุ่มเป้าหมายและความต้องการด้าน ฝีมือแรงงานเป็นสำคัญ สำหรับค่าใช้จ่ายในการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ส่วนใหญ่เป็นการ ฝึกอบรมให้เปล่าเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล หน่วยงานเอกชนประเภทโรงเรียนอาชีพจะ เก็บค่าเข้ารับการฝึกอบรมบ้าง แต่ก็อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล

สมชาติ เลขาธิการวัย (2544) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนากำลังคน ซึ่งรวมถึงงาน พัฒนาอาชีพและการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีการพัฒนากำลังคนต่อเนื่องกับขั้นตอนการจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน และพัฒนาผู้รับการสงเคราะห์ เป็นส่วนช่วยเสริมความแข็งแกร่ง ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นในสาขาอาชีพที่ เกี่ยวข้องกับการมีงานทำการประกอบการและเสริมสร้างโอกาสแข่งขันทางเศรษฐกิจ ได้แก่ กลุ่ม อุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การท่องเที่ยว การขนส่ง การพาณิชย์กรรม และบางส่วนของ เกษตรอุตสาหกรรม โดยมีจุดเน้นในการพัฒนากำลังแรงงานให้เป็นผู้สามารถสร้างผลผลิต หรือ ให้บริการที่มีคุณภาพ ผู้บริโภคสามารถใช้ผลผลิต หรือบริการด้วยความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ได้ประโยชน์ใช้สอยคุ้มค่าต่อการจ่าย การสร้างผลผลิต และให้บริการจะต้องมีประสิทธิภาพแข่งขันใน ตลาดได้ เป็นกระบวนการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศให้มีทักษะฝีมือแรงงานสูงขึ้น ซึ่งรัฐบาลทุก ยุคทุกสมัย ก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างจริงจัง จะเห็นได้จากอดีตจนถึง ปัจจุบัน การพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำลังแรงงานเป็นตัวแปรสำคัญของ ต้นทางต้นทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าขึ้นเป็น ลำดับอีกด้วย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้กับกำลังแรงงานของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวงแรงงาน (2561) เสนอการประกันคุณภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน 2018 การพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องดำเนินงานตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน 2018 โดยสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อให้การบริหารงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักพัฒนาฝีมือ

แรงงานหรือหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีระบบการบริหารคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกเป็นผู้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและสนองต่อความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการฝึก คือ 1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม 2. ด้านวิธีการฝึกอบรม 3. ด้านวิทยากรหรือครูฝึก 4. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม 5. ด้านการประชาสัมพันธ์

หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรที่ใช้สำหรับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสำนักพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แก่หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ และหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริมทุกสาขาอาชีพที่ดำเนินการฝึก

วิธีการฝึกอบรม หมายถึง การใช้สื่อเครื่องมือ อุปกรณ์ การฝึกที่สอดคล้องกับหัวข้อวิชาการ บริหารจัดการวัสดุฝึกให้พร้อมก่อนการฝึก การบำรุงรักษาสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก การจัดกระบวนการฝึกอบรม การวัดผลและการประเมินผล การติดตามการฝึกอบรม

วิทยากรหรือครูฝึก หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ภาคทฤษฎี ดำเนินการถ่ายทอดประสบการณ์และฝึกทักษะฝีมือในภาคปฏิบัติแก่ผู้รับการฝึกในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่เข้ารับการฝึกในหน่วยฝึก ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักวิชาการฝึกอาชีพ ครูฝึกฝีมือแรงงาน วิทยากร (ภายนอก) และบุคลากรอื่นที่ดำเนินการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้รับการฝึก

สถานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง ห้องบรรยาย ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม โต๊ะ เก้าอี้ สื่อการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมการฝึกอบรม ระบบระบายอากาศ แสงสว่าง ห้องสุขา

การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การประชาสัมพันธ์แผนการปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ไปยังองค์กรหรือสื่อต่าง ๆ เช่น สถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน หน่วยงานอื่นของกระทรวงแรงงาน สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ สหภาพแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และสื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ

ประเด็นสำคัญประการหนึ่งคือ ทักษะฝีมือแรงงานและประสิทธิภาพแรงงานยังเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะมีส่วนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์ กำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนถ่ายเทคโนโลยี เช่น การผลิตรถยนต์ประหยัดพลังงาน และการผลิตรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ในอนาคตการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าประหยัดพลังงาน ทำให้มีความต้องการแรงงานที่มีความรู้และทักษะฝีมือเฉพาะทางสูงขึ้น อีกปัญหาหนึ่งคือ จุดอ่อน

ทางด้านภาษาต่างประเทศ ของแรงงานไทย ที่จะทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่นได้ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานไทยได้ตำแหน่ง หรือค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานฝีมือในระดับเดียวกัน

1. องค์ประกอบในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมกับงาน

1.1 การให้องค์ความรู้ (Education) เป็นหน้าที่ของฝ่ายการศึกษาโดยการให้ความรู้ตามชั้น วิชาการ ตั้งแต่อนุบาล ประถม มัธยมต้น มัธยมปลาย ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก เพื่อให้บุคคลสามารถต่อเชื่อมแนวคิด ทฤษฎี นำไปประยุกต์ใช้ในสังคม โดยมีลักษณะการให้การศึกษา บุคคล คือ

1.1.1 หลักสูตรยาวต่อเนื่องตามแนวคิด ทฤษฎีไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

1.1.2 ครู อาจารย์ เป็นผู้มีความรู้กระจ่างในแนวคิด ทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ

1.1.3 การเรียนการสอนเน้นทฤษฎี การทดสอบปฏิบัติ เพื่อทดลองและพิสูจน์ ทฤษฎี

1.1.4 การตัดสินผลเป็นการประมวลความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการต่อเชื่อมแนวคิด ทฤษฎี

1.2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (Skill training) เป็นหน้าที่ของฝ่ายแรงงาน โดยการพัฒนา องค์ความรู้เนื่องจากพื้นฐานการศึกษาส่วนที่จำเป็นต่องาน ในเชิงปฏิบัติเพื่อชี้ นำ กำกับ กระบวนการผลิต และบริการ ดำเนินการให้มีการทดลองและฝึกปฏิบัติ การผลิตและบริการให้ได้คุณภาพอย่างมี ประสิทธิภาพตามความต้องการของชั้นตำแหน่งงาน โดยมีลักษณะการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1.2.1 หลักสูตรการฝึกอบรมส่วนใหญ่ตัดตอนตามความเปลี่ยนแปลงของงาน

1.2.2 ครูฝึก/วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถกระจ่างในการนำไปสู่รูปธรรมมากกว่า ทฤษฎี

1.2.3 การฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติและทฤษฎีเชิงปฏิบัติ มีองค์ความรู้เป็นเครื่องชี้ นำ

1.2.4 การตัดสินผลเน้นความสามารถในการสร้างผลผลิต และบริการว่ามีคุณภาพ และสิทธิภาพ สนองประโยชน์ใช้สอยในเชิงธุรกิจได้

1.3 ประสบการณ์ทำงาน (Work experience) ประสบการณ์ทำงานนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ มากในการที่จะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะช่างฝีมือ ดังนั้น จำเป็น จะต้องมีการฝึกในสถานประกอบการหรือโรงงาน ทั้งนี้ เพราะว่าทักษะและทัศนคติที่แท้จริงในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อผู้รับการฝึกได้ทำและคุ้นเคยกับของจริง

2. การบริการการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การบริการการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการดำเนินการตามกระบวนการจัดการ โดยอาศัย ปัจจัยต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานบรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือการทำงานให้สำเร็จ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรคำนึงถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ ของแต่ละหน่วยงาน ด้านการพัฒนา ฝีมือแรงงานให้สอดคล้องประสานกันอย่างเป็นระบบ หรือในลักษณะที่เรียกว่า “วงจรการพัฒนาฝีมือ แรงงาน” ดังนี้

2.1 การสำรวจข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อให้ทราบข้อมูลความต้องการ ของ ตลาดแรงงานใหม่ ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล กำหนดแผนงานการ พัฒนาฝีมือ แรงงานในระยะยาว ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องประสานกันได้อย่างต่อเนื่อง อาทิ ใช้เป็น ฐานข้อมูลเพื่อกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาสาขาอาชีพที่มีความต้องการสูง และ เร่งด่วน ตลอดจนกำหนด มาตรฐานสาขาอาชีพใหม่ ๆ รองรับตลาดแรงงานในอนาคต พร้อมทั้งการ สร้างและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอุปกรณ์ช่วยฝึก หลักสูตรการฝึก การพัฒนาครูฝึก และการผลิต ครูฝึก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการสำรวจข้อมูล ความต้องการของตลาดแรงงานอยู่เสมอ ๆ ดังนี้

2.1.1 การสำรวจข้อมูล อาจดำเนินการจ้างเหมาสำนักทางวิชาการที่น่าเชื่อถือให้ เป็น ผู้สำรวจแทนการดำเนินการด้วยตนเอง ทั้งนี้ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และความแม่นยำในทาง วิชาการ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจให้การสนับสนุนทางด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นโดย การสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการ หรือนำข้อมูลจากหน่วยงานราชการอื่น

2.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บ และผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการ วางแผน เช่น สร้างมาตรฐานฝีมือแรงงาน สร้างและพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ สร้างและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการฝึกฝีมือให้ดียิ่งขึ้นต่อไป เป็นต้น

2.1.3 การสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มี ประสิทธิภาพสูงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาข้อมูลเพื่อการให้บริการแก่ประชาชน

2.1.4 ข้อมูลที่สำคัญ และมีความจำเป็นในด้านต่าง ๆ เช่น ข้อมูลแสดงภาพรวม เกี่ยวกับ ความต้องการแรงงานในระดับต่าง ๆ ของสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และธุรกิจบริการที่แท้จริงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น คนงานไร้ฝีมือ คนงานถึงฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค ผู้ชำนาญงาน หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นต้น

2.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีระดับพื้นฐานถึงระดับสูงในภาคอุตสาหกรรม (ที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันและที่จะนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือในอนาคต

2.1.6 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกตามหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานประกอบการด้าน อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และธุรกิจบริการ ที่เน้นเป็นพิเศษเฉพาะทาง หรือวิชาชีพที่ต้องการให้ฝึกเป็นพิเศษ หรือตามมาตรฐานการฝึกพื้นฐานทั่วไป เป็นต้น

2.2 การสร้างและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้นต้นต้องตรงตามที่ ตลาดแรงงานต้องการสอดคล้องกับยุคสมัยนิยม มีความเป็นสากล ผู้ที่รับเอามาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ให้การยอมรับ โดยมีเกณฑ์วัดมาตรฐานฝีมือที่ดี ทั้งเพื่อพิสูจน์ทราบว่าบุคคลที่ผ่านกระบวนการพัฒนา ฝีมือแรงงานแล้วนั้น เป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากลที่กำหนด โดยสามารถตรวจสอบ ได้จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ จึงต้องคำนึงสาขาอาชีพที่มีความสอดคล้องกับสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูงทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อลดการสิ้นเปลืองสูญเสียเปล่า ทั้งงบประมาณและเวลา และควรกำหนดให้มีสาขาอาชีพที่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานไปดำเนินการกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้มีความหลากหลายในสาขาอาชีพนั้น ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบ่งบอกมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ใช้แรงงานได้ทั่วไป และครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ พร้อมทั้งเร่งรัดการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในเชิงรุกเพื่อรองรับตลาดแรงงานใหม่ ๆ ในอนาคต โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่ขาดแคลน และมีความจำเป็นต้องใช้ในอนาคตด้วย

หลักเกณฑ์เบื้องต้นในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น

- 2.2.1 คัดเลือกสาขาอาชีพที่ตรงตามตลาดแรงงานมีความต้องการ
- 2.2.2 ยึดมาตรฐานสากลนิยมหรือให้มีความสอดคล้องกับท้องถิ่น
- 2.2.3 สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือมีความทันสมัย
- 2.2.4 สร้างความยอมรับในตลาดแรงงาน สถานประกอบกิจการ หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง โดยการดึงองค์กรหรือเอกชนเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดตั้งแต่แรก
- 2.2.5 เร่งรัดการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาขาอาชีพ โดยดำเนินการเอง หรือจัดจ้างภาคเอกชนร่วมศึกษาวิเคราะห์
- 2.2.6 กำหนดหลักเกณฑ์ก่อนนำเสนอขออนุมัติตามขั้นตอนต่อไป

2.3 การสร้างหลักสูตรและพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก ในสาขาอาชีพใดที่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว สามารถนำมาจัดสร้างเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรมสาขาอาชีพ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหา มีระยะเวลาที่เหมาะสม และให้มีทางเลือกได้หลากหลายตามความถนัดของผู้เข้ารับการฝึก และผู้ที่รับเอาไปใช้ประโยชน์ ตลอดจน

เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการฝึกแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยเห็นคุณค่า สามารถนำไปเทียบชั้นเรียนในสายอาชีพศึกษาหรืออุดมศึกษาปกติได้หลากหลาย สถานประกอบการ ให้การยอมรับโดยแยกจุดเน้นเด่นชัดไม่ปะปนกัน ระหว่างฝึก เพื่อทักษะฝีมือกับฝึกเพื่อคุณภาพชีวิต (หลักสูตรระยะสั้น) มีความทันสมัย และสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หลักสูตรควรมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการกำหนดมาตรฐานกลางของอุปกรณ์ช่วยฝึก และผลิตเอกสาร ตำราคู่มือการฝึกให้สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นต้น

หลักเกณฑ์การสร้างหลักสูตรที่ควรคำนึงในเบื้องต้น เช่น

2.3.1 ต้องตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานหรือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชนจัดสร้างหลักสูตร

2.3.2 มีหลักสูตรให้เลือกได้หลากหลายตามความถนัดของผู้เข้ารับการฝึก โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่ขาดแคลน

2.3.3 เป็นวุฒิบัตรที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถใช้วุฒิบัตรเป็นวุฒิพื้นฐาน เพื่อศึกษาต่อในระดับสูงกว่าได้

2.3.4 ผู้เข้ารับการฝึกเห็นคุณค่าของประโยชน์ที่จะได้รับ เช่น สามารถใช้เป็นวุฒิบัตรในการสมัครงาน ได้เช่นเดียวกับวุฒิบัตรทางการศึกษาทั่วไป และมีการกำหนดเกณฑ์ให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามวุฒิบัตรที่แน่นอน สถานประกอบการยอมรับและให้ความสำคัญ มีกฎหมายรับวุฒิบัตร

2.3.5 มีจุดเน้นที่ชัดเจนระหว่างฝึกเพื่อทักษะฝีมือกับฝึกเพื่อคุณภาพชีวิต ฝึกเพื่อทักษะฝีมือ ควรมีหลักสูตรที่แน่นอน ส่วนฝึกเพื่อคุณภาพชีวิตนั้นสามารถยืดหยุ่นได้ตามสภาพท้องที่และความจำเป็น

2.3.6 มีความเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกแห่งโดยเฉพาะหลักสูตรที่เน้นทักษะฝีมือควรมี ระยะเวลาฝึกที่ยาวนานชัดเจนแน่นอน และที่สำคัญควรเน้นกิจกรรมนิตยอุตสาหกรรมให้ผู้รับการฝึก ตลอดจนการรักษาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

2.3.7 ปรับหลักสูตรการฝึก อุปกรณ์การฝึก เครื่องจักร เครื่องมือ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีการผลิต

2.3.8 ปรับหลักสูตรการฝึกให้มีความสัมพันธ์กับระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด ให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.4 การสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการรองรับการกำหนดหลักสูตรสาขาอาชีพใหม่ ๆ ที่ตลาดแรงงานมีความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเพิ่มปริมาณการผลิตบุคลากรฝึกทั้งภาครัฐและเอกชนในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในเชิงรุก หรือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว เพื่อการพัฒนา

บุคลากรฝึกให้มีคุณภาพและศักยภาพ สอดคล้องกับหลักสูตร ในสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงาน มีความต้องการสูง ควรเน้นหลักสูตรในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และขาดแคลนเป็นพิเศษ นอกจากนี้ควรเสริมประสบการณ์การทำงานในภาคอุตสาหกรรมให้แก่ครูฝึก เพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ และผลักดันให้ครูฝึกมีการศึกษาในชั้นไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีมากขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ช่วยฝึกให้ทันสมัย

หลักเกณฑ์การสร้างและพัฒนาครูฝึกที่ควรคำนึง เช่น

2.4.1 สร้างครูฝึกตรงตามหลักสูตรสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยในเบื้องต้นอาจให้ความสำคัญกับสาขาอาชีพที่ขาดแคลน และมีความต้องการเร่งด่วนก่อน

2.4.2 พัฒนาครูฝึกให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเสริมประสบการณ์การทำงานในภาคอุตสาหกรรมให้กับครูฝึก เพื่อให้ครูฝึกสามารถเรียนรู้ ถ่ายทอดทักษะฝีมือให้แก่ผู้รับการฝึกอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผลักดันให้ครูฝึกมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หรืออย่างน้อยไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.4.3 การดึงภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมครูฝึก เนื่องจาก ภาคเอกชนมีศักยภาพ และไวต่อการรับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถทางด้านงบประมาณสูง

2.4.4 เพิ่มขีดความสามารถด้านศักยภาพการฝึกครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยการ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ

บริบทของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี เป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือ การทดสอบฝีมือและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

2. จัดทำและประสานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน โดยใช้ เทคโนโลยีระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง และผู้ประกอบการ

4. ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ

5. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และดำเนินการจัดการแข่งขัน ฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี
6. สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึก เทคโนโลยี การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาบุคลากรฝึก ให้แก่ภาครัฐและ ภาคเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัด ชลบุรี
7. ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง ประสานการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่ จังหวัดชลบุรี
8. ดำเนินการให้สถานประกอบการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนำมาตรฐานฝีมือ แรงงาน ไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี
9. ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษาและสนับสนุนด้านเทคนิคและบุคลากรให้แก่ศูนย์พัฒนา ฝีมือ แรงงานจังหวัดเครือข่ายในเขตพื้นที่ 3 ชลบุรี
10. สนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านเทคนิค และบุคลากรให้แก่ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดเครือข่ายในเขตพื้นที่ 3 ชลบุรี
11. เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ จังหวัดชลบุรี
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ดังนี้

พิชญาวีร์ สิ้นสวัสดิ์ (2564) ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหาร หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2564 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หลักสูตรและโครงสร้าง รองลงมาคือ อาจารย์ผู้สอน ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการศึกษา สอดคล้องกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และ ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ มีการชี้แจงเกี่ยวกับปฏิทินการเรียนการสอนของแต่ละชั้นปีอย่างชัดเจน ส่วนค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2564 ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ วิธีการคัดเลือกมีความโปร่งใสยุติธรรม และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักศึกษาได้รับการสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองระหว่างเรียน

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาทุกชั้นปีต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2564 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความพึงพอใจราย ด้านพบว่า นักศึกษาชั้นปี ที่ 4 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อเทียบกับนักศึกษาชั้นปีที่ 1-3 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและโครงสร้าง ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุดในระดับมากที่สุดคือ ด้านการวัดและประเมินผล นักศึกษาชั้นปีที่ 2 และ 3 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุดในระดับมากที่สุดคือ ด้านการวัดและประเมินผล

อิสรา จุมมาลี (2562) ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนรายวิชา และผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการ จัดการเรียนการสอนรายวิชาและผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิตพบว่า นิสิตที่มาจากกลุ่มสาขาวิชาที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนรายวิชา และผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผลการวิจัยที่ได้สามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่อไป

นริศรา บุญเที่ยง (2562) ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก กระบวนการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความพึงพอใจในการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และแรงจูงใจในการทำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (2) ความพร้อมในการฝึกอบรมด้านอุปกรณ์ ด้านสถานที่ และด้านเนื้อหา มีผลต่อ แรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานได้ร้อยละ 33.31 (3) กระบวนการฝึกอบรมด้านการจัดทำ ด้านการตรวจสอบ และด้านการประเมินผล มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงาน ได้ร้อยละ 58.40 และ (4) ความพึงพอใจในการฝึกอบรมมีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานได้ ร้อยละ 74.80

ถาวร ภูเขา (2562) รายงานความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 “การพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัย ภายใต้ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)” ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการโดยภาพรวมอยู่ในระดับ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความพึงพอใจด้านวิทยากร รองลงมาคือความพึงพอใจด้านการนำ ความรู้ไปใช้ ความพึงพอใจด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร และสุดท้ายคือ ความพึงพอใจด้านความรู้ ความเข้าใจ ตามลำดับ

ด้านวิทยากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการ ด้านวิทยากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับที่ 1 การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน และ ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา มีความพึงพอใจระดับมาก รองลงมา คือ การเชื่อมโยง เนื้อหาใน การฝึกอบรม มีความพึงพอใจระดับมาก อันดับ 3 คือมีความครบถ้วนของเนื้อหาในการ ฝึกอบรม มีความพึงพอใจระดับมาก อันดับ 4 คือการตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม มีความพึงพอใจระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือการใช้เวลาตามที่กำหนดไว้ มีความพึงพอใจระดับมาก

ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ อันดับที่ 1 ความพร้อมของอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ มีความพึงพอใจระดับมาก รองลงมาคือความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ มีความพึงพอใจระดับมาก อันดับ 3 คือระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจ ระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ อาหารเครื่องดื่มมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจระดับมาก

ด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจ โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับที่ 1 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้หลังการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ระดับมาก รองลงมาคือความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนการอบรม มีความรู้ความเข้าใจระดับมาก

ด้านการนำความรู้ไปใช้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการนำ ความรู้ไปใช้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับที่ 1 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความพึงพอใจระดับมาก รองลงมาคือ มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้

ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีความพึงพอใจระดับมาก รองลงมา คือ การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.35) มีความพึงพอใจระดับมาก อันดับ 3 คือ มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.32) มีความพึงพอใจระดับมาก อันดับ 4 คือ การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.21) มีความพึงพอใจระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.20) มีความพึงพอใจระดับมาก

ปิยะธิดา สีหะวัฒนกุล, รุ่งฤทัย รำพึงจิต, วิไล สุทธิจิตรทิวา และชญชิตา สุจิตจุล (2562) ศึกษาแนวทางการประชาสัมพันธ์และการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีอาชีพพนักงาน/ ลูกจ้าง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รายวิชาที่ต้องการฝึกอบรม ได้แก่ เบเกอรี่ (ค่าเฉลี่ยรวม 4.57) ต้องการฝึกอบรมจำนวน 4 วัน (เสาร์ - อาทิตย์ 2 ครั้ง) จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และมีความต้องการค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมในการฝึกอบรม ราคา 2,500 - 3,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิชาเบเกอรี่ ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันด้านคหกรรมศาสตร์ วิชาเบเกอรี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.84 โดยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (ค่าเฉลี่ย 4.83) วัสดุและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.82) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.76) ความชัดเจนของวิธีการหรือขั้นตอนของแต่ละแผนการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.74) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.73) ระยะเวลาในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.72) ความรู้ทักษะและประโยชน์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.70) สถานที่ในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.69) และความชัดเจนของวิธีการหรือขั้นตอนของแต่ละแผนการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.68) ตามลำดับ

คัมภีร์ พิศดาร (2561) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพวิชาแกะสลักและงานใบตองดอกไม้: กรณีศึกษาศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของผู้อบรมในการเข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพวิชาแกะสลักและงานใบตองดอกไม้โดยรวม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านผู้สอน รองลงมาคือด้านหลักสูตรและวิชาที่เปิดสอน ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสถานศึกษาและสภาพแวดล้อม และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจในการเข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพวิชาแกะสลักและงานใบตองดอกไม้ ผลการวิจัยพบว่าด้านอายุ การศึกษาชั้นสูงสุด อาชีพ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กัน ส่วนด้าน เพศ สถานภาพ แหล่งข่าวในการสมัครเรียน และช่วงวันที่เลือกเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

โสภาคย์ กาแวน (2560) ความพึงพอใจของผู้สมัครเข้ารับการอบรมต่อโรงเรียนสอนขับรถที่กรมการขนส่งทางบกรับรองในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าผู้สมัครเข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนสอนขับรถที่กรมการขนส่งทางบกรับรองในจังหวัดชลบุรีในด้านการทดสอบภาคปฏิบัติและสนามทดสอบขับรถอยู่ในลำดับแรก รองมาด้านการทดสอบภาคทฤษฎีด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-exam) ด้านอาคารสถานที่ และ สิ่งอำนวยความสะดวก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ พบว่าผู้สมัครเข้ารับการอบรมที่มีเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ต่างกันการมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนสอนขับรถที่กรมการขนส่งทางบกรับรองในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้สมัครเข้ารับการอบรมที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโรงเรียนสอนขับรถที่กรมการขนส่งทางบกรับรองในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมธิกา พ่วงแสง (2560) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการให้บริการหลักสูตรด้านการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยากรและวิธีการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.59$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการให้บริการหลักสูตรด้านการวิจัย จำแนกตามเพศ พบว่าผู้เข้าร่วมอบรมเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อเข้ารับการอบรมหลักสูตรด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการให้บริการหลักสูตรด้านการวิจัยจำแนกตามอายุ หน่วยงาน และประสบการณ์การทำวิจัย พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการหลักสูตรด้านการวิจัยแตกต่างกัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ หลักสูตรด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์การทำวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, สิริกร กาญจนสุนทร และมาตริณี รัชชตานนท์ชัย (2560) ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอาชีพระยะสั้นเทศบาลนครปากเกร็ด ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอาชีพระยะสั้นมีความพึงพอใจทุกด้าน คือ ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพของงานบริการ และด้านการประชาสัมพันธ์ ปัญหาของโครงการ คือ สมัครเข้าร่วมโครงการแต่ไม่มีรายชื่อ เจ้าหน้าที่ให้บริการไม่เพียงพอ ห้องเรียนมีขนาดเล็ก ขาดความรู้ด้านการตลาด และการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง

ชาตรี คำเอก และอุไรวรรณ ไอยสุวรรณ (2560) ความพึงพอใจของเกษตรกรที่เข้าร่วมฝึกอบรมการใช้แอปพลิเคชันบนมือถือเว็บไซต์ในโครงการการเพิ่มประสิทธิภาพและลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมของระบบการผลิตข้าวในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรีโดยใช้เทคนิคเกษตรแม่นยำสูง

ผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ 1) ด้านนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 2) ด้านกระบวนการและขั้นตอนการจัดกิจกรรม 3) ด้านแอปพลิเคชันบนมือถือ/เว็บไซต์มากที่สุด 4) ด้านวิทยากร 5) ด้านเจ้าหน้าที่โครงการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุของเกษตรกรที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมฝึกอบรมการใช้แอปพลิเคชันบนมือถือเว็บไซต์ในด้านกระบวนการและขั้นตอนการจัดกิจกรรมด้านนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ด้านแอปพลิเคชันบนมือถือ/เว็บไซต์ และในภาพรวมแตกต่างกัน โดยเกษตรกรที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจมากกว่าเกษตรกรที่มีอายุมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากเกษตรกรที่มีอายุน้อยนั้นจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยี เกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันบนมือถือ/เว็บไซต์ได้ง่ายกว่าเกษตรกรที่มีอายุมาก

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่อง “ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการฝึกอบรมได้ตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดที่ได้ทบทวนมาดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. อาชีพ
5. รายได้
6. สถานภาพ
7. ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

3 ชลบุรี ได้แก่

1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม
2. ด้านวิธีการฝึกอบรม
3. ด้านวิทยากรหรือครูฝึก
4. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม
5. ด้านการประชาสัมพันธ์

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี โดยกำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า มีผู้สมัครฝึกอบรมทั้ง 8 โครงการ จำนวน 2,025 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาจำนวนตัวอย่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี โดยผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 มีสูตรดังนี้

สูตร	n	=	$\frac{N}{1+Ne^2}$
เมื่อ	n	=	ขนาดของตัวอย่าง
	N	=	ประชากรทั้งหมด
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ 0.05

ขนาดของประชากรทั้งหมดได้มาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำนวน 2,025 ราย เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ดังนี้

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

$$n = \frac{2,025}{1 + 2,025 \times .0025}$$

$$n = 399.80$$

เพื่อให้ผลการศึกษามีความเชื่อมั่นมากขึ้นและสะดวกในการคำนวณ จึงใช้ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน

เมื่อได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้วผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{คำนวณตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด } X \text{ จำนวนผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ}}{\text{จำนวนผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม}}$$

ตารางที่ 1 สรุปจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	จำนวนผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
1	โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เชื่อมสากล)	40	8
2	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	40	8
3	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	190	38
4	โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	40	8
5	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	1,211	238
6	โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	201	40

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	จำนวนผู้ที่เข้ารับการฝึก อบรมในแต่ละโครงการ	ประชากรกลุ่ม ตัวอย่าง
7	โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ	183	36
8	โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	120	24
	รวม	2,025	400

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี โดยวิธีการจับสลาก บัญชีรายชื่อด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด จะเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด จะเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีคำถามในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม
2. ด้านวิธีการฝึกอบรม
3. ด้านวิทยากรหรือครูฝึก
4. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม
5. ด้านการประชาสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการ จัดฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. กำหนดกรอบแนวคิด และขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถามงานวิจัยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข สำนวนภาษาและความถูกต้อง และปรับปรุงให้เหมาะสมในด้านเนื้อหา ความชัดเจน และความครอบคลุมของเนื้อหา
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประกอบด้วย
 - 5.1 นายปฐมพงศ์ พักเขียว ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะเชิงเทรา
 - 5.2 นายอภิสิทธิ์ ชนะสุข ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
 - 5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพงษ์ รัตนเสวี อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข และผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เกิน 0.5 ขึ้นไปทุกคำถาม
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในตำบลวังเย็น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยพบว่าค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.98 ซึ่งแสดงว่า ยอมรับได้ว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างภายในเดือนมีนาคม 2565 จำนวนทั้งสิ้น 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ซึ่งอ้างอิงจาก ไพฑูรย์ โปธิสว่าง (2561) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยในแต่ละช่วงชั้นจะห่างกันเท่ากับ 0.8 คะแนน ซึ่งสามารถกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์จากคะแนนเฉลี่ยได้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 3 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม

2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) เพื่อใช้อธิบายค่าความแปรปรวนของ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

4. ทดสอบสมมติฐาน ด้วย t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ที่มีต่อระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

5. ทดสอบสมมติฐาน ด้วย One-Way ANOVA : F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยค่า LSD

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ส่วนตัวต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งสิ้น 8 โครงการ จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม 2) ด้านวิธีการฝึกอบรม 3) ด้านวิทยากรหรือครูฝึก 4) ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม 5) ด้านการประชาสัมพันธ์

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
Sig	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
ชาย		206	51.50
หญิง		194	48.50
	รวม	400	100
2. อายุ			
18-30 ปี		112	28.00
31-40 ปี		125	31.25
41-50 ปี		92	23.00
51-60 ปี		62	15.50
ตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป		9	2.25
	รวม	400	100
3. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าประถมศึกษา		2	0.50
ประถมศึกษา		7	1.75
มัธยมศึกษาตอนต้น		10	2.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.		39	9.75
ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา		51	12.75
ปริญญาตรี		268	67.00
สูงกว่าปริญญาตรี		23	5.75
	รวม	400	100
4. อาชีพ			
รับราชการ/พนักงานของรัฐ		15	3.75
พนักงานรัฐวิสาหกิจ		5	1.25

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานบริษัทเอกชน	257	64.25
ธุรกิจส่วนตัว	52	13.00
รับจ้าง	23	5.75
นักเรียน/นักศึกษา	6	1.50
ว่างงาน	42	10.50
รวม	400	100
5. รายได้ส่วนตัวต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	38	9.50
5,000 - 9,000 บาท	9	2.25
9,001 - 15,000 บาท	94	23.50
15,001 - 30,000 บาท	166	41.50
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	93	23.25
รวม	400	100
6. สถานภาพสมรส		
โสด	217	54.25
สมรส	147	36.75
ม้าย	10	2.50
หย่าร้าง	28	6.50
รวม	400	100
7. ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ		
ไม่มี	170	42.50
มี	230	57.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.50 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาคืออายุระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 และอายุตั้งแต่

61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.25 เป็นอันดับสุดท้าย ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.00 รองลงมาคือ ระดับปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 12.75 และระดับต่ำกว่าประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0.50 เป็นอันดับสุดท้าย อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 64.25 รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 13.00 และพนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 1.25 เป็นอันดับสุดท้าย รายได้ส่วนตัวต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาคือ 9,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.50 และ 5,000 - 9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.25 เป็นอันดับสุดท้าย สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.25 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 36.75 และสถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 2.50 เป็นอันดับสุดท้าย ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 57.50 และไม่มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพคิดเป็นร้อยละ 42.50

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สามารถอธิบายผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ในภาพรวม

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	\bar{X}	SD	แปลความหมาย	อันดับ
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	4.17	0.55	มาก	2
ด้านวิธีการฝึกอบรม	4.15	0.61	มาก	3
ด้านวิทยากรหรือครูฝึก	4.32	0.58	มากที่สุด	1
ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม	3.98	0.71	มาก	5
ด้านการประชาสัมพันธ์	4.05	0.67	มาก	4
ภาพรวม	4.14	0.56	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจด้านวิทยากรฝึกอบรมเป็นอันดับที่ 1 มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือด้านหลักสูตรการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.55$) อันดับที่ 3 คือ ด้านวิธีการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.61$) อันดับที่ 4 คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.67$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

ด้านหลักสูตร การฝึกอบรม	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความหมาย	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หลักสูตรมีความ ทันสมัย สอดคล้อง กับสถานการณ์และ เทคโนโลยีในปัจจุบัน	127 (31.75)	230 (57.50)	41 (10.25)	2 (0.50)	-	4.20	0.63	มาก	2
2. หลักสูตรมีความ หลากหลายสามารถ เลือกเข้ารับการฝึกได้ ตามความต้องการ	114 (28.50)	223 (55.75)	61 (15.25)	2 (0.50)	-	4.12	0.67	มาก	4
3. ระยะเวลาในการ ฝึกอบรมมีความ เหมาะสมกับหัวข้อ และเนื้อหาวิชา	108 (27.00)	231 (57.75)	57 (14.25)	4 (1.00)	-	4.11	0.66	มาก	5
4. กิจกรรมในการ ฝึกอบรมภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา	118 (29.50)	234 (58.50)	47 (11.75)	1 (0.25)	-	4.17	0.63	มาก	3
5. สามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้จาก การฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์	139 (34.75)	228 (57.00)	29 (7.25)	3 (0.75)	1 (0.25)	4.25	0.64	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.17	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อด้านหลักสูตรการฝึกอบรม คือ การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.64$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.63$) และอันดับสุดท้ายคือ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านวิธีการฝึกอบรม

ด้านวิธีการฝึกอบรม	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวข้อการฝึกอบรม	114 (28.50)	222 (55.50)	61 (15.25)	3 (0.75)	-	4.12	0.67	มาก	4
2. วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	122 (30.50)	220 (55.00)	56 (14.00)	2 (0.50)	-	4.15	0.66	มาก	2
3. สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติมีเพียงพอ พร้อมใช้งาน	115 (28.75)	202 (50.50)	77 (19.25)	6 (1.50)	-	4.07	0.73	มาก	5
4. สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก สอดคล้องกับหัวข้อการฝึกอบรม	115 (28.75)	222 (55.50)	61 (15.25)	2 (0.50)	-	4.13	0.67	มาก	3
5. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมซักถามและแสดงความคิดเห็น	154 (38.50)	204 (51.00)	39 (9.75)	3 (0.75)	-	4.27	0.66	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.15	0.61	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านวิธีการฝึกอบรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจด้านวิธีการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อด้านวิธีการฝึกอบรม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ชักถามและแสดงความคิดเห็น เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.66$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.66$) และอันดับสุดท้ายคือ สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติมีเพียงพอ พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านวิทยากรหรือครูฝึก

ด้านวิทยากรหรือ ครูฝึก	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. วิทยากรหรือครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญ ตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม	168 (42.0)	214 (53.5)	17 (4.3)	1 (0.30)	-	4.37	0.58	มากที่สุด	1
2. วิทยากรหรือครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ ได้เป็นอย่างดี มีรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	161 (40.25)	206 (51.50)	31 (7.75)	2 (0.50)	-	4.31	0.63	มากที่สุด	3
3. วิทยากรหรือครูฝึกสามารถอธิบาย เนื้อหาวิชา เข้าใจได้ง่าย	149 (37.25)	213 (53.25)	35 (8.75)	3 (0.75)	-	4.27	0.65	มากที่สุด	5
4. วิทยากรหรือครูฝึกคอยให้คำปรึกษา แนะนำเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	166 (41.50)	204 (51.00)	28 (7.00)	2 (0.50)	-	4.34	0.63	มากที่สุด	2
5. วิทยากรหรือครูฝึกสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม	159 (39.75)	208 (52.00)	30 (7.50)	3 (0.75)	-	4.31	0.64	มากที่สุด	4
ภาพรวม						4.32	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านวิทยากรหรือครูฝึกพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจด้านวิธีการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อด้านวิทยาการหรือครูฝึก คือ วิทยาการหรือครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญ ตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.58$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาการหรือครูฝึกคอยให้คำปรึกษา แนะนำเอาใจใส่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.63$) และอันดับสุดท้ายคือ วิทยาการหรือครูฝึกสามารถอธิบายเนื้อหาวิชา เข้าใจได้ง่าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม

ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. โรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติเหมาะสมกับหลักสูตรและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	112 (28.00)	209 (52.25)	73 (18.25)	6 (1.50)	-	4.07	0.72	มาก	2
2. โรงฝึกงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศและกำจัดฝุ่นควัน กลิ่น ของเสีย	118 (29.50)	202 (50.50)	75 (18.75)	5 (1.25)	-	4.08	0.73	มาก	1
3. ห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อผู้รับการฝึกอบรม	92 (23.00)	185 (46.25)	95 (23.75)	21 (5.25)	7 (1.75)	3.83	0.90	มาก	5
4. มีจุดบริการน้ำดื่มพร้อมแก้วน้ำที่สะอาดปลอดภัย และมีปริมาณเพียงพอ	94 (23.50)	194 (48.50)	91 (22.75)	18 (4.50)	3 (0.75)	3.89	0.84	มาก	4
5. การจัดการความปลอดภัยในการฝึกอบรม เส้นแบ่ง ป้ายความปลอดภัยต่าง ๆ	112 (28.00)	203 (50.75)	73 (18.25)	12 (3.00)	-	4.04	0.76	มาก	3
ภาพรวม						3.98	0.71	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม คือ โรงฝึกงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศและกำจัด เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.73$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติเหมาะสมกับหลักสูตรและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.72$) และอันดับสุดท้ายคือ ห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อผู้รับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.90$)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านการประชาสัมพันธ์

ด้านการประชาสัมพันธ์	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สื่อประชาสัมพันธ์ สื่อสารได้เข้าใจง่าย/ น่าสนใจ	113 (28.25)	205 (51.25)	74 (18.50)	8 (2.00)	-	4.06	0.74	มาก	2
2. ข้อมูลข่าวสาร ถูกต้อง/เที่ยงตรง	110 (27.50)	230 (57.50)	56 (14.00)	4 (1.00)	-	4.11	0.67	มาก	1
3. การประชาสัมพันธ์ รับสมัคร ก่อนการ ฝึกอบรม มีระยะเวลา ที่เหมาะสม	113 (28.25)	203 (50.75)	73 (18.25)	11 (2.75)	-	4.04	0.76	มาก	4
4. การประชาสัมพันธ์ มีหลายช่องทาง สามารถเข้าถึงได้ง่าย	106 (26.50)	200 (50.00)	82 (20.50)	11 (2.75)	1 (0.25)	4.00	0.78	มาก	5
5. การตอบข้อซักถาม/ การให้ข้อมูลเพิ่มเติม เกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิด ฝึกอบรม	110 (27.50)	209 (52.25)	76 (19.00)	3 (0.75)	2 (0.50)	4.06	0.73	มาก	3
ภาพรวม						4.05	0.67	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจด้านการประชาสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อด้านการประชาสัมพันธ์ คือ ข้อมูลข่าวสาร ถูกต้อง/เที่ยงตรง เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.67$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สื่อประชาสัมพันธ์สื่อสารได้เข้าใจง่าย/น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.74$) และอันดับสุดท้าย คือ การประชาสัมพันธ์ มีหลายช่องทาง สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.78$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อธิบายผลดังนี้
สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	206	4.20	0.57	2.434	0.015*
หญิง	194	4.07	0.54		
รวม	400				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรเพศ โดยใช้สถิติ t - Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.91	0.73	2.83	0.51
ภายในกลุ่ม	395	120.47	0.30		
รวม	399	123.38			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	5.91	0.98	3.29	0.004*
ภายในกลุ่ม	393	117.47	0.30		
รวม	399	123.38			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD ภาพรวม

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	ปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าประถมศึกษา	4.16	-	-0.49	0.08	-0.11	-0.17	0.10	-0.01
ประถมศึกษา	4.65	-	-	0.57*	0.38	0.31	0.58*	0.47*
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.08	-	-	-	-0.19	-0.25	0.02	-0.09
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.27	-	-	-	-	-0.06	0.20*	0.09
ปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา	4.33	-	-	-	-	-	0.27*	0.16
ปริญญาตรี	4.06	-	-	-	-	-	-	-0.11
สูงกว่าปริญญาตรี	4.17	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งหมด 5 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ระหว่างระดับการศึกษาประถมศึกษา กับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษา มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ มากกว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

คู่ที่ 2 ระหว่างระดับการศึกษาประถมศึกษา กับระดับการศึกษาปริญญาตรีแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษา มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

คู่ที่ 3 ระหว่างระดับการศึกษาประถมศึกษา กับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษา มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ มากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

คู่ที่ 4 ระหว่างระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับระดับการศึกษาปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

คู่ที่ 5 ระหว่างระดับการศึกษาปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา กับระดับการศึกษาปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	5.24	0.87	2.91	0.009*
ภายในกลุ่ม	393	118.14	0.30		
รวม	399	123.38			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรอาชีพ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอาชีพ แตกต่างกัน มีระดับความพึง

พอใจต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามอาชีพ ด้วยวิธี LSD ภาพรวม

อาชีพ	\bar{X}	รับ ราชการ / พนักงาน ของรัฐ	พนักงาน รัฐ วิสาหกิจ	พนักงาน บริษัท เอกชน	ธุรกิจ ส่วนตัว	รับจ้าง	นักเรียน / นักศึกษา	ว่างงาน
รับ ราชการ / พนักงาน ของรัฐ	4.21	-	-0.18	0.15	0.02	-0.13	0.01	-0.16
พนักงาน รัฐ วิสาหกิจ	4.39	-	-	0.33	0.21	0.06	0.20	0.02
พนักงาน บริษัท เอกชน	4.06	-	-	-	-0.12	-0.27*	-0.13	-0.31*
ธุรกิจ ส่วนตัว	4.18	-	-	-	-	-0.15	-0.01	-0.18
รับจ้าง	4.33	-	-	-	-	-	0.14	-0.03
นักเรียน / นัก ศึกษา	4.19	-	-	-	-	-	-	-0.18
ว่างงาน	4.37	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอาชีพกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ระหว่างอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน กับอาชีพรับจ้าง แสดงให้เห็นว่า อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ น้อยกว่า อาชีพรับจ้าง

คู่ที่ 2 ระหว่างอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน กับว่างงาน แสดงให้เห็นว่า อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ น้อยกว่า ว่างงาน

สมมติฐานข้อที่ 5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรรายได้ส่วนตัวต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	3.87	0.97	3.20	0.013*
ภายในกลุ่ม	395	119.51	0.30		
รวม	399	123.38			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรรายได้ส่วนตัวต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามรายได้ส่วนตัวต่อเดือน ด้วยวิธี LSD ภาพรวม

รายได้ส่วนตัวต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000 - 9,000 บาท	9,001 - 15,000 บาท	15,001 - 30,000 บาท	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000 บาท	4.34	-	0.22	0.11	0.25*	0.31*
5,000 - 9,000 บาท	4.12	-	-	-0.11	0.03	0.09
9,001 - 15,000 บาท	4.23	-	-	-	0.14*	0.20*
15,001 - 30,000 บาท	4.09	-	-	-	-	0.06
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	4.03	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ส่วนตัวต่อเดือนกับระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งหมด 4 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ระหว่างรายได้ส่วนตัวต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท กับรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท แสดงให้เห็นว่า รายได้ส่วนตัวต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ มากกว่า รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท

คู่ที่ 2 ระหว่างรายได้ส่วนตัวต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท กับรายได้ส่วนตัวต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า รายได้ส่วนตัวต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ มากกว่า รายได้ส่วนตัวต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

คู่ที่ 3 ระหว่างรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท กับรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท แสดงให้เห็นว่า รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ มากกว่า รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท

คู่ที่ 4 ระหว่างรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท กับรายได้ส่วนตัวต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 9,001 - 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี อยู่ในระดับ มากกว่า รายได้ส่วนตัวต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 6 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.13	0.04	1.4	0.94
ภายในกลุ่ม	396	123.25	0.31		
รวม	399	123.38			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ

ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ไม่มี	170	4.09	0.58	-1.450	0.148
มี	230	4.17	0.53		
รวม	400				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ตามตัวแปรประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ โดยใช้สถิติ t - Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 19 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
7. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ส่วนตัวต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ที่มีอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ ที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม จำนวน 84 คน และได้เสนอปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม จำนวน 57 คน จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 400 คน ดังนี้

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	45	100
- ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	20	23.81
- ปรับปรุงหลักสูตรเป็นระดับจากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูง	4	4.76
- ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ	1	1.19
- เพิ่มจำนวนรุ่นในวันเสาร์-อาทิตย์ ให้มากยิ่งขึ้น	2	2.38
- เพิ่มจำนวนรุ่นในหลักสูตรที่ผู้สมัครสนใจเป็นจำนวนมาก	11	13.10
- เพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น	3	3.57
- ลดระยะเวลาการฝึกอบรมจาก 30 ชั่วโมง เป็น 18 หรือ 12 ชั่วโมง	4	4.76
ด้านวิธีการฝึกอบรม	20	100
- ปรับปรุงวิธีการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน เช่น เพิ่มการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น	19	22.62
- เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ชักถามและแสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น	1	1.19
ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม		
- ปรับปรุงโรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติ ให้มีความสะอาด และเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1.19
- ปรับปรุงห้องน้ำให้มีความสะอาดและเพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1.19

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
- เพิ่มจุดบริการน้ำดื่มให้มากยิ่งขึ้น	1	1.19
- ควรจัดที่พักสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1.19
ด้านการประชาสัมพันธ์		
- เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ สามารถเข้าถึงได้ง่าย	6	7.14
- เพิ่มการประชาสัมพันธ์รับสมัคร ก่อนการฝึกอบรม มีระยะเวลาที่นานขึ้น	6	7.14
- เพิ่มช่องการตอบข้อซักถาม/การให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น	3	3.57
รวม	84	100

จากตารางที่ 20 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 53.57 เสนอว่าควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงหลักสูตรเป็นระดับจากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูง ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ เพิ่มจำนวนรุ่นในหลักสูตรที่ผู้สมัครสนใจเป็นจำนวนมาก เพิ่มจำนวนรุ่นในวันเสาร์-อาทิตย์ ให้มากยิ่งขึ้น เพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น ลดระยะเวลาการฝึกอบรมจาก 30 ชั่วโมง เป็น 18 หรือ 12 ชั่วโมง รองลงมาคือด้านวิธีการฝึกอบรม ควรปรับปรุงวิธีการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับ สถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน เช่น เพิ่มการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ซักถาม และแสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม		
- ระยะเวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป ไม่สามารถเข้าฝึกครบได้ทุกวัน	4	7.02
- จำนวนรุ่นในหลักสูตรที่ผู้สมัครสนใจเป็นจำนวนมาก เปิดฝึกอบรม	2	3.51

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
น้อยเกินไป		
- วันที่ฝึกอบรมตรงกับวันทำงาน ไม่สามารถเข้าฝึกอบรมได้	1	17.5
ด้านวิธีการฝึกอบรม		
- สถานการณ์โควิด ปรับรูปแบบการสอนเป็นแบบออนไลน์ เรียนไม่ค่อยทัน	4	7.02
- วิธีการฝึกอบรมแบบออนไลน์ บางหัวข้อสอนเร็วเกินไป ทำให้ทำ เรียนไม่ทัน	6	10.53
- สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก มีขนาดเล็กไม่สอดคล้องกับ การฝึกอบรม	1	1.75
- สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติไม่เพียงพอ ไม่พร้อมใช้ งาน	6	10.53
ด้านวิทยากรหรือครูฝึก	1	0.2
- วิทยากรหรือครูฝึกอธิบายเนื้อหาวิชา เร็วเกินไป	1	1.75
ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม	29	
- จุดบริการน้ำดื่มมีไม่เพียงพอ	5	8.77
- ห้องน้ำไม่สะอาดและไม่เพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	9	15.79
- ห้องฝึกอบรมมีขนาดเล็กเกินไป ไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	3	5.26
- ป้ายบ่งชี้อาคารมีน้อยเกินไป	1	1.75
- ระบบ Internet ไม่เสถียร	1	1.75
- สถานที่ฝึกอบรมอยู่ไกล	10	17.54
ด้านการประชาสัมพันธ์		
- ช่องทางการประชาสัมพันธ์น้อย ติดต่อเจ้าหน้าที่ยากไม่มีเจ้าหน้าที่ รับสายโทรศัพท์	3	5.26
รวม	57	100

จากตารางที่ 21 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 50.87 พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ จุดบริการน้ำดื่มมีไม่เพียงพอ ห้องน้ำไม่สะอาดและไม่เพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ห้องฝึกอบรมมีขนาดเล็กเกินไป ไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านวิธีการฝึกอบรม พบว่า สถานการณ์โควิด ปรับรูปแบบการสอนเป็นแบบออนไลน์ เรียนไม่ค่อยทัน วิธีการฝึกอบรมแบบออนไลน์ บางหัวข้อสอนเร็วเกินไป ทำให้ทำเรียนไม่ทัน สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก มีขนาดเล็กไม่สอดคล้องกับการฝึกอบรม และ สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติไม่เพียงพอ ไม่พร้อมใช้งาน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ส่วนตัวต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ ใน 5 ด้าน ได้แก่หลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิธีการฝึกอบรม ด้านวิทยากรหรือครูฝึก ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม และด้านการประชาสัมพันธ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามได้เต็มจำนวนร้อยละร้อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำนวน 400 คน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย พบว่า โดยทั่วไปกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.25 มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนระหว่าง 15,001 –

30,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.25 และมีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50

2. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้าน วิทยากรฝึกอบรม ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิธีการฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้าน สถานที่และสภาพแวดล้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน และกิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา

2.2 ด้านวิธีการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ชักถามและแสดงความคิดเห็น วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน และสื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก สอดคล้องกับหัวข้อการฝึกอบรม

2.3 ด้านวิทยากรหรือครูฝึก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ วิทยากรหรือครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญ ตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากรหรือครูฝึกคอยให้คำปรึกษา แนะนำเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรหรือครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี มีรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.4 ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ โรงฝึกงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศและกำจัดฝุ่นควัน กลิ่น ของเสีย โรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติเหมาะสมกับหลักสูตรและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการจัดการความปลอดภัยในการฝึกอบรม เส้นแบ่ง ป้ายความปลอดภัยต่าง ๆ

2.5 ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง

สื่อประชาสัมพันธ์สื่อสารได้เข้าใจง่าย/น่าสนใจ และการตอบข้อซักถาม/การให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม

3. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกได้ดังนี้

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

3.7 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการฝึกอาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยากรหรือครูฝึก มีความรู้ ความชำนาญ ตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี มีรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อธิบายเนื้อหาวิชา เข้าใจได้ง่าย คอยให้คำปรึกษา แนะนำเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม นอกจากนี้หลักสูตรการฝึกอบรมมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน

มีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา กิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งวิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวข้อการฝึกอบรม สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติมีเพียงพอ พร้อมใช้งาน สอดคล้องกับหัวข้อการฝึกอบรม และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ชักถามและแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา จูมมาลี (2562) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนรายวิชาและผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยมหาสารคามพบว่า ภาพรวมความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถนำผลมาอภิปรายแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน หลักสูตรมีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา รวมถึงมีกิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คัมภีร์ พิศดาร (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพ วิชาแกะสลักและงานใบตองดอกไม้ : กรณีศึกษาศูนย์ฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและวิชาที่เปิดสอน ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านสถานศึกษาและสภาพแวดล้อม และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะธิดา สีหะวัฒน์กุล, รุ่งฤทัย รำพึงจิต, วิไล สุทธิจิตรทิวา และชญชิตา สุจิตจุล (2562) ศึกษาแนวทางการประชาสัมพันธ์และการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะสั้น ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจด้านความชัดเจนของเนื้อหาสาระและทักษะในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านวิธีการฝึกอบรม ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวข้อการฝึกอบรม สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติมีเพียงพอ พร้อมใช้งาน สอดคล้องกับหัวข้อการฝึกอบรม และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ชักถามและแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา จูมมาลี (2562) ศึกษาความพึงพอใจของนิสิต

ต่อการจัดการเรียนการสอนรายวิชา และผลิตภัณฑสุภาพเพื่อคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะธิดา สีหะวัฒน์กุล, รุ่งฤทัย รำพึงจิต, วิไล สุทธิจิตรทิวา และชญชิตา สุจิตจุล (2562) ศึกษาแนวทางการประชาสัมพันธ์และการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะสั้น ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจด้านความชัดเจนของวิธีการหรือขั้นตอนของแต่ละแผนการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านวิทยากรหรือครูฝึก ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการอบรมวิทยากรหรือครูฝึกในสาขาที่สอนเป็นประจำ ทำให้วิทยากรหรือครูฝึก มีความรู้ ความชำนาญ ตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี มีรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อธิบายเนื้อหาวิชา เข้าใจได้ง่าย คอยให้คำปรึกษา แนะนำเอาใจใส่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญายวีร์ สินสวัสดิ์ (2564) ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ปีการศึกษา 2564 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจด้านอาจารย์ผู้สอนและการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของคัมภีร์ พิศดาร (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพ วิชาแกะสลักและงานใบตองดอกไม้ : กรณีศึกษาศูนย์ฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความพอใจด้านผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะธิดา สีหะวัฒน์กุล, รุ่งฤทัย รำพึงจิต, วิไล สุทธิจิตรทิวา และชญชิตา สุจิตจุล (2562) ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการประชาสัมพันธ์และการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะสั้น ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจด้านการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับวิจัยของถาวร ภูษา (2562) ศึกษารายงานความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจด้านวิทยากรอยู่ในระดับมาก

ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติ เหมาะสมกับหลักสูตรและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โรงฝึกงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศและกำจัดฝุ่นควัน กลิ่นของเสีย แต่ห้องน้ำไม่ค่อยสะอาดในการฝึกอบรมช่วงวันหยุด เนื่องจากไม่มีแม่บ้านทำความสะอาดในวันดังกล่าว ห้องน้ำไม่เพียงพอต่อผู้รับการฝึกอบรมเนื่องจากการชำระและยังไม่ได้ซ่อมแซมในบาง

โรงฝึกงาน ห้องปฏิบัติการและห้องฝึกปฏิบัติ จุดบริการน้ำดื่มมีปริมาณไม่เพียงพอ และการจัดการความปลอดภัยในการฝึกอบรม เส้นแบ่ง ป้ายความปลอดภัยต่าง ๆ มีน้อยเกินไป ชำรุด และไม่ได้รับการซ่อมแซม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมทิกา พวงแสง (2560) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้านคือ ด้านหลักสูตร/เนื้อหา ด้านวิทยากรและการถ่ายทอดความรู้ ด้านจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ด้านความเหมาะสมด้านสถานที่และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภาคย์ กาแว่น (2560) ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการประชาสัมพันธ์ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสื่อประชาสัมพันธ์สื่อสารได้เข้าใจง่าย/น่าสนใจ ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง แต่การประชาสัมพันธ์รับสมัคร ก่อนการฝึกอบรมมีระยะเวลาไม่เหมาะสมในบางหลักสูตร เนื่องจากบางโครงการมีระยะเวลาในการดำเนินการที่สั้น ช่องทางการประชาสัมพันธ์มีน้อยเกินไป และการตอบข้อซักถาม/การให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรมมีน้อยเกินไป เนื่องจากเจ้าหน้าที่หนึ่งคนมีหลายโครงการและหลายหลักสูตรที่ต้องควบคุมกำกับดูแล จึงไม่สามารถตอบข้อซักถามได้ทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, สิริกร กาญจนสุนทร และมาตริณี รักษัตานนท์ชัย (2560) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอาชีพระยะสั้น เทศบาลนครปากเกร็ด ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้านคือ ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพของงานบริการ ด้านการประชาสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ส่วนตัวต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ ซึ่งนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

เพศของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นช่างอุตสาหกรรมที่ต้องดำเนินการตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ วิธีการฝึกอบรมอาจมีความยากลำบากและเหมาะสมกับผู้ชายมากกว่า ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับความพึงพอใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี คำเอก และอุไรวรรณ ไอยสุวรรณ (2560) ศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรที่เข้าร่วมฝึกอบรมการใช้แอปพลิเคชันบนมือถือเว็บไซต์ในโครงการการเพิ่มประสิทธิภาพ

และลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมของระบบการผลิตข้าวในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรีโดยใช้เทคนิค เกษตรแม่นยำสูง ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา จูมมาลี (2562) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนรายวิชาและผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรการ ฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบ คุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับช่วงอายุและสอดคล้องกับโครงการ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิชญาวีร์ สิ้นสวัสดิ์ (2564) ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการ บริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ปีการศึกษา 2564 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจำแนกตามอายุมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคัมภีร์ พิศดาร (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความ พึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพ วิชาแกะสลักและงานใบตองดอกไม้ : กรณีศึกษาศูนย์ฝึก อาชีพ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าอบรมจำแนกตามอายุ มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน 3 ชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับ การศึกษาทำให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาที่ฝึกอบรมแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับ ความพึงพอใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญาวีร์ สิ้นสวัสดิ์ (2564) ศึกษาความพึงพอใจของ อาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ปีการศึกษา 2564 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจำแนกตามระดับการศึกษามีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภาคย์ กาแวน (2560) ศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัครเข้ารับการอบรมต่อโรงเรียนสอนขับรถที่กรมการขนส่งทางบก รับรองในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตามระดับการศึกษา มีความ พึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาชีพของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเป็นปัจจัยทำให้รายได้ไม่เท่ากัน ผู้ที่ประกอบอาชีพที่มีรายได้น้อยอาจเกิดความคาดหวังต่อ

การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือมีอาชีพเสริม ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับความพึงพอใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของคัมภีร์ พิศดาร (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพ วิชาแกะสลัก และงานใบตองดอกไม้ : กรณีศึกษาศูนย์ฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าอบรม จำแนกตามอาชีพมีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภาคย์ กาแวน (2560) ศึกษาความพึงพอใจของผู้สมัครเข้ารับการอบรม ต่อโรงเรียนสอนขับรถที่กรมการขนส่งทางบกรับรองในจังหวัดชลบุรี พบว่าผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตามอาชีพ มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

รายได้ส่วนตัวต่อเดือนผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนน้อยอาจเกิดความคาดหวังต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือมีอาชีพเสริม ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับความพึงพอใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของคัมภีร์ พิศดาร (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพ วิชาแกะสลักและงานใบตองดอกไม้ : กรณีศึกษาศูนย์ฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าอบรมจำแนกตามรายได้ส่วนตัวต่อเดือนมีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา บุญเที่ยง (2562) ศึกษาความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนน รัชดาภิเษก ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามรายได้ส่วนตัวต่อเดือน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สถานภาพสมรสของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีสถานภาพการสมรสแบบใด ต่างได้รับการบริการที่เหมือนกันแบบเดียวกันจึงทำให้ระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของคัมภีร์ พิศดาร (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพ วิชาแกะสลักและงานใบตองดอกไม้ : กรณีศึกษาศูนย์ฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าอบรมจำแนกตามสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ประสบการณ์ในการฝึกออาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมมาแล้วหรือไม่ วิทยากรหรือ

ครูฝึกจะปรับปรุงแบบการเรียนการสอนให้เข้ากับกลุ่มผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิกา พ่วงแสง (2560) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามประสบการณ์การทำวิจัยมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อมูลรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม และด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี ดังนี้

1. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมควรจัดให้มีความพร้อมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2018 และเหมาะสมกับหลักสูตรที่ฝึกอบรม หากมีส่วนใดไม่มีความพร้อมก็ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขให้มีสภาพพร้อมใช้งาน
2. ด้านการประชาสัมพันธ์ควรมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน โดยเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน เครือข่าย และควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำเพื่อตอบข้อซักถาม ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม
3. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงหลักสูตรเป็นระดับ จากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูง ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ควรจัดสัดส่วนของหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับเพศอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ผู้ประสานการฝึกอบรมควรดูแลจุดบริการน้ำดื่มให้มีสภาพพร้อมบริการ กำชับแม่บ้านให้ทำความสะอาดห้องน้ำโดยเพิ่มความถี่ในการทำทำความสะอาดจัดห้องฝึกอบรมให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจ แตกต่างกัน ผู้ประสานการฝึกอบรมควรสำรวจข้อมูลระดับการศึกษาแยกเป็นกลุ่มให้ชัดเจน

และนำเสนอให้วิทยากรหรือครูฝึกทราบ เพื่อปรับวิธีการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความพึงพอใจในกลุ่มงานอื่น ๆ เช่น กลุ่มงานประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ กลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน กลุ่มงานแผนงานและประเมินผล และฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารประกอบการตัดสินใจ การปรับปรุงการให้บริการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในทุกสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการให้บริการทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่น นอกเหนือจากการใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เช่นการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2563). *แผนการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2560). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- กองส่งเสริมอาชีพ สำนักงานพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร. (2546). *สรุปผลการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ 2546*. กรุงเทพฯ: กองส่งเสริมอาชีพ.
- คัมภีร์ พิศดาร. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลักสูตรวิชาชีพ วิชา แกะสลักและงานใบตองดอกไม้ กรณีศึกษาศูนย์ฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ คหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์, คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา. (25 กรกฎาคม 2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 3
- ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, สิริกร กาญจนสุนทร และมาตริณี รักษ์ตานนท์ชัย. (2560). ความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอาชีพระยะสั้น เทศบาลนครปากเกร็ด. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 14 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน* (หน้า 2132-2139). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- ชาติรี คำเอก และอุไรวรรณ ไอยสุวรรณ์. (2560). *ความพึงพอใจของเกษตรกรที่เข้าร่วมฝึกอบรมการใช้ แอปพลิเคชันบนมือถือเว็บไซต์ในโครงการการเพิ่มประสิทธิภาพและลดผลกระทบทางด้าน สิ่งแวดล้อมของระบบการผลิตข้าวในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรีโดยใช้เทคนิคเกษตรแม่นยำสูง*. เพชรบุรี: คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต สารสนเทศเพชรบุรี.
- ถาวร ภูเขา. (2562). *รายงานความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. พระนครศรีอยุธยา: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทิวา ดอนลาว, สมพร เพ็ญจันทร์, เพ็ญศรี นิรินัง และวิวัฒน์ กรมดิษฐ์. (2565). *อนาคตแรงงานไทย ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง*. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(1), 35-44.

นริศรา บุญเที่ยง. (2562). *ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนน รัชดาภิเษก*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปิยะธิดา สีหะวัฒนกุล, รุ่งฤทัย รำพึงจิต, วิไล สุทธิจิตรทิวา และชญชิตา สุจิตจูล. (2562). *การศึกษาแนวทางการประชาสัมพันธ์และการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะสั้น*. วิทยานิพนธ์คหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์, คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545. (1 ตุลาคม 2545). *ราชกิจจานุเบกษา*.

พิชญายวีร์ สิ้นสวัสดิ์. (2564). *ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ปีการศึกษา 2564*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, สถาบันพระบรมราชชนก วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี.

ไพฑูริย์ โปธิสว่าง. (2561). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์*. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เมธิกา พ่วงแสง. (2560). *ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

วารุณี ภาชนนท์. (2551). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ศรวานี แดงไสว. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสินเชื่อ ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการตลาด, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.

สมชาติ เลขาลาวัญญ์. (2544). *การใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2564). *โครงการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ จังหวัดชลบุรี*. <https://abcd-esrith-indoors.hub.arcgis.com/>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559).

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565).

ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2560-2570. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง
แรงงาน. (2561). *เกณฑ์การประกันคุณภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน 2018*. กรุงเทพฯ:

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก.

สุธีรา อัมพาส และปฏิพัทธ์ จันทร์รุ่งเรือง. (2559). ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการ
ให้บริการ หลักสูตร ข้าราชการที่ดี: กรณีศึกษา กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(1), 1-11.

โสพิณ ปั่นกาญจนโต. (2550). *การศึกษาดำเนินงานกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียนบ้านเหล่ากทุ่งสว่าง
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
สหกรณ์, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

โสภาคย์ กาแวน. (2560). *ความพึงพอใจของผู้สมัครเข้ารับการอบรมต่อโรงเรียนสอนขับรถที่กรมการ
ขนส่งทางบกรับรองในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสรา จุมมาลี. (2562). ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนรายวิชาฯ และผลิตภัณฑ์
สุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 27(2),
31-45.



ภาคผนวก

ตารางแสดงหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 8 โครงการ จำนวน 2,025 คน

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม
1	โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เชื่อมสากล)	การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือขึ้นงานต่อฟิลเลอร์ตามมาตรฐานสากล	40
2	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	การบริการที่เป็นเลิศ	40
3	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	1. เทคนิคการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน 2. การมุ่งสู่การบำรุงรักษาทีละผลแบบทุกคนมีส่วนร่วม 3. เทคนิคการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 4. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ	60 20 40 70
4	โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	พาดิชย์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้ประกอบการชุมชน	40
5	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	1. กลไกการภาครัฐระดับพื้นฐาน 2. การเขียนโปรแกรมควบคุมระบบ	47 20

	อัตโนมัติ	
	3. การเชื่อมอาร์กโลหะ ด้วยมือ	63
	4. การใช้โปรแกรม Solidwork ช่วยในการ ออกแบบ	20
	5. การใช้โปรแกรม ไมโครซอฟต์เอ็กเซลขั้นสูง	20
	6. การใช้หุ่นยนต์ อุตสาหกรรมสำหรับงาน เชื่อม ระดับ 1	38
	7. การติดตั้ง เครื่องปรับอากาศภายใน บ้านและการพาณิชย์ด้วย ระบบอินเวอร์เตอร์	62
	8. การทำ Video Content Marketing & Production ด้วย Application บนสมาร์ต โฟน	20
	9. การบริการที่เป็นเลิศ	40
	10. การประยุกต์ใช้งาน PLC ในงานอุตสาหกรรม	118
	11. การประยุกต์ใช้งาน เทคโนโลยี Internet of Things	40
	12. การออกแบบวงจร อิเล็กทรอนิกส์ด้วย	20

	คอมพิวเตอร์	
	13. คาราคุริ ไคเซ็น	20
	14. ช่างควบคุมหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม	36
	15. ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก	125
	16. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	40
	17. ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร	223
	18. ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ระดับ 1	16
	19. ตำแหน่งบริกร	80
	20. เทคนิคการขับรถยนต์ สินค้าอย่างปลอดภัย (ระดับสูง)	20
	21. เทคนิคการติดตั้ง รับสัญญาณดาวเทียม	18
	22. เทคนิคการสร้าง ร้านค้าและขายสินค้า ออนไลน์	25
	23. เทคโนโลยีการติดตั้ง ระบบไฟฟ้าภายในอาคาร	80
	24. ผู้ควบคุมรถยนต์ สินค้าไม่เกิน 10 ตัน ระดับ 1	20

8	โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1. ธุรกิจอาหารกล่องเดลิเวอรี่ 2. การประกอบอาหารเพื่อสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ 3. การแปรรูปและถนอมอาหาร 4. ศิลปะการต่อผ้าและงานควิลท์	21 40 40 19
รวม			2,025



ที่ อว ๘๑๓๗/๕๒๗

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา (นายปฐมพงศ์ พักเขียว)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นายสิทธิชัย โพธิ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๑๐๐๘๒ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ แบบเต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี” โดยมี ดร.โชติสา ชาวสนธิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนิสิต ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๒๗๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
อีเมลล์ grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๓๑/๘๒๗

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอภิสิทธิ์ ชนะสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นายสิทธิชัย โพธิ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๑๐๐๘๒ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ แบบเต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี” โดยมี ดร.โชติสา ชาวสนิท เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนิสิต ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๒๗๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๔, ๗๐๗
อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
 ที่ อว ๘๑๓๗/๒๖๔๔ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพงษ์ รัตนเสวี

ด้วย นายสิทธิชัย โพธิ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๑๐๐๘๒ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ แบบเต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี” โดยมี ดร.โชติสา ขาวสนิท เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนิสิต ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

**แบบประเมินความสอดคล้อง IOC แบบสอบถาม เรื่อง ระดับความพึงพอใจของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

4.1 ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นไม่มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นายสิทธิชัย โพธิ์ทอง

นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1	เพศ <input checked="" type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	/			
2	อายุ <input type="checkbox"/> 18-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input checked="" type="checkbox"/> 51-60 ปี <input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	/			
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าประถมศึกษา <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	/			
4	อาชีพ <input checked="" type="checkbox"/> รับราชการ/พนักงานของรัฐ <input type="checkbox"/> พนักงานรัฐวิสาหกิจ <input type="checkbox"/> พนักงานบริษัทเอกชน <input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว <input type="checkbox"/> รับจ้าง <input type="checkbox"/> นักเรียน/นักศึกษา <input type="checkbox"/> ว่างาน	/			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
5	รายได้ส่วนตัวต่อเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 3,000 บาท <input type="checkbox"/> 5,001 - 9,000 บาท <input type="checkbox"/> 9,001 - 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 - 30,000 บาท <input checked="" type="checkbox"/> 30,001 บาทขึ้นไป	/			
6	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input checked="" type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> ม้าย <input type="checkbox"/> หย่าร้าง	/			
7	ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ <input type="checkbox"/> ไม่มี <input checked="" type="checkbox"/> มี	/			

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือข้อความแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับระดับความพึงพอใจหรือความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน และโปรดทำเครื่องหมาย / เพียงครั้งเดียวในแต่ละข้อ โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1	ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม				
1.1	หลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	/			
1.2	หลักสูตรมีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับบริการฝึกได้ตามความต้องการ	/			
1.3	ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา	/			
1.4	กิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	/			
1.5	ท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	/			
2	ด้านวิธีการฝึกอบรม				
2.1	วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวข้อการฝึกอบรม	/			
2.2	วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	/			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
2.3	สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติมีเพียงพอ พร้อมใช้งาน	✓			
2.4	สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกสอดคล้องกับหัวข้อการฝึกอบรม	✓			
2.5	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ชักถามและแสดงความคิดเห็น	✓			
3	ด้านวิทยากรหรือครูฝึก				
3.1	วิทยากรหรือครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม	✓			
3.2	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี มีรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	✓			
3.3	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถอธิบายเนื้อหาวิชาเข้าใจได้ง่าย	✓			
3.4	วิทยากรหรือครูฝึกคอยให้คำปรึกษา แนะนำเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	✓			
3.5	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม	✓			
4	ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม				
4.1	โรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติ เหมาะสมกับหลักสูตรและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	✓			
4.2	โรงฝึกงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศและกำจัดฝุ่นควัน กลิ่น ของเสีย	✓			
4.3	ห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อผู้รับบริการฝึกอบรม	✓			
4.4	มีจุดบริการน้ำดื่มพร้อมแก้วน้ำที่สะอาดปลอดภัย และมีปริมาณเพียงพอ	✓			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
4.5	การจัดการความปลอดภัยในการฝึกอบรม เส้นแบ่ง ป้ายความปลอดภัยต่าง ๆ	✓			
5	ด้านการประชาสัมพันธ์				
5.1	ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์/น่าสนใจ	✓			
5.2	ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง	✓			
5.3	การประชาสัมพันธ์ รวดเร็ว ต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	✓			
5.4	การประชาสัมพันธ์ มีหลายช่องทาง สามารถ เข้าถึงได้ง่าย	✓			
5.5	การให้ข้อมูลเพิ่มเติม/การตอบข้อซักถาม	✓			

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นายปฐมพงศ์ พิกเชียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระยอง

**แบบประเมินความสอดคล้อง IOC แบบสอบถาม เรื่อง ระดับความพึงพอใจของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือ

แรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

4.1 ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นายสิทธิชัย โภธิทอง

นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	/			
2	อายุ <input type="checkbox"/> 18-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี <input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	/			
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าประถมศึกษา <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	/			
4	อาชีพ <input type="checkbox"/> รับราชการ/พนักงานของรัฐ <input type="checkbox"/> พนักงานรัฐวิสาหกิจ <input type="checkbox"/> พนักงานบริษัทเอกชน <input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว <input type="checkbox"/> รับจ้าง <input type="checkbox"/> นักเรียน/นักศึกษา <input type="checkbox"/> ว่างงาน	/			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
5	รายได้ส่วนตัวต่อเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 3,000 บาท <input type="checkbox"/> 5,001 - 9,000 บาท <input type="checkbox"/> 9,001 - 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 - 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001 บาทขึ้นไป	/			
6	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> ม้าย <input type="checkbox"/> หย่าร้าง	/			
7	ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี	/			

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือข้อความแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับระดับความพึงพอใจหรือความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน และโปรดทำเครื่องหมาย / เพียงครั้งเดียวในแต่ละข้อ โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1	ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม				
1.1	หลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	/			
1.2	หลักสูตรมีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการศึกษาได้ตามความต้องการ	/			
1.3	ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา	/			
1.4	กิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	/			
1.5	ท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	/			
2	ด้านวิธีการฝึกอบรม				
2.1	วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวข้อการฝึกอบรม	/			
2.2	วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	/			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
2.3	สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติมีเพียงพอ พร้อมใช้งาน	/			
2.4	สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก สอดคล้องกับหัวข้อการฝึกอบรม	/			
2.5	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ชักถามและแสดงความคิดเห็น	/			
3	ด้านวิทยากรหรือครูฝึก				
3.1	วิทยากรหรือครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญ ตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม	/			
3.2	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ ได้เป็นอย่างดี มีรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	/			
3.3	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถอธิบายเนื้อหาวิชา เข้าใจได้ง่าย	/			
3.4	วิทยากรหรือครูฝึกคอยให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	/			
3.5	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม	/			
4	ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม				
4.1	โรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติ เหมาะสมกับหลักสูตรและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	/			
4.2	โรงฝึกงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศและกำจัดฝุ่นควัน กลิ่น ของเสีย	/			
4.3	ห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อผู้รับการฝึกอบรม	/			
4.4	มีจุดบริการน้ำดื่มพร้อมแก้วน้ำที่สะอาดปลอดภัย และมีปริมาณเพียงพอ	/			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
4.5	การจัดการความปลอดภัยในการฝึกอบรม เส้นแบ่ง ป้ายความปลอดภัยต่าง ๆ	/			
5	ด้านการประชาสัมพันธ์				
5.1	ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์/น่าสนใจ	/			
5.2	ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง	/			
5.3	การประชาสัมพันธ์ รวดเร็ว ต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	/			
5.4	การประชาสัมพันธ์ มีหลายช่องทาง สามารถ เข้าถึงได้ง่าย	/			
5.5	การให้ข้อมูลเพิ่มเติม/การตอบข้อซักถาม	/			

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....
 (นายอภิสิทธิ์ ชนะสุข)
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
 ผู้ทรงคุณวุฒิ

**แบบประเมินความสอดคล้อง IOC แบบสอบถาม เรื่อง ระดับความพึงพอใจของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

4.1 ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นายสิทธิชัย โพธิ์ทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	✓			
2	อายุ <input type="checkbox"/> 18-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี <input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	✓			
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าประถมศึกษา <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	✓			
4	อาชีพ <input type="checkbox"/> รับราชการ/พนักงานของรัฐ <input type="checkbox"/> พนักงานรัฐวิสาหกิจ <input type="checkbox"/> พนักงานบริษัทเอกชน <input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว <input type="checkbox"/> รับจ้าง <input type="checkbox"/> นักเรียน/นักศึกษา <input type="checkbox"/> ว่างงาน	✓			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
5	รายได้ส่วนตัวต่อเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 3,000 บาท <input type="checkbox"/> 5,001 - 9,000 บาท <input type="checkbox"/> 9,001 - 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 - 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001 บาทขึ้นไป	✓			
6	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> ว่าง <input type="checkbox"/> หย่าร้าง	✓			
7	ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี	✓			

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือข้อความแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับระดับความพึงพอใจหรือความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน และโปรดทำเครื่องหมาย / เพียงครั้งเดียวในแต่ละข้อ โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1	ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม				
1.1	หลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	✓			
1.2	หลักสูตรมีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการศึกษาได้ตามความต้องการ	✓			
1.3	ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา	✓			
1.4	กิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	✓			
1.5	ท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	✓			ท่านคิดว่า...
2	ด้านวิธีการฝึกอบรม				
2.1	วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวข้อการฝึกอบรม	✓			
2.2	วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	✓			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
2.3	สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติมีเพียงพอ พร้อมใช้งาน	✓			
2.4	สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก สอดคล้องกับหัวข้อการฝึกอบรม	✓			
2.5	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ชักถามและแสดงความคิดเห็น	✓			
3	ด้านวิทยากรหรือครูฝึก				
3.1	วิทยากรหรือครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญ ตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม	✓			
3.2	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ ได้เป็นอย่างดี มีรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	✓			
3.3	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถอธิบายเนื้อหาวิชา เข้าใจได้ง่าย	✓			
3.4	วิทยากรหรือครูฝึกคอยให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	✓			
3.5	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม	✓			
4	ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม				
4.1	โรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติ เหมาะสมกับหลักสูตรและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	✓			
4.2	โรงฝึกงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศและกำจัดฝุ่นควัน กลิ่น ของเสีย	✓			
4.3	ห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อผู้รับการฝึกอบรม	✓			
4.4	มีจุดบริการน้ำดื่มพร้อมแก้วน้ำที่สะอาด ปลอดภัย และมีปริมาณเพียงพอ	✓			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
4.5	การจัดการความปลอดภัยในการฝึกอบรม เส้นแบ่ง บ้ายความปลอดภัยต่าง ๆ	✓			
5	ด้านการประชาสัมพันธ์				
5.1	ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์/น่าสนใจ		✓		
5.2	ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง	✓			
5.3	การประชาสัมพันธ์ รวดเร็ว ต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ		✓		
5.4	การประชาสัมพันธ์ มีหลายช่องทาง สามารถ เข้าถึงได้ง่าย	✓			
5.5	การให้ข้อมูลเพิ่มเติม/การตอบข้อซักถาม		✓		

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ควรปรับ wording ในข้อ 5 ให้เข้าใจง่ายขึ้น และ
เน้นให้ โดยเฉพาะ 5.1, 5.3, 5.5

ลงชื่อ 
(ดร. วุฒิพร รัตนาศรี)
ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบประเมินความสอดคล้อง IOC แบบสอบถาม เรื่อง ระดับความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

4.1 ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นไม่มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นายสิทธิชัย โพธิ์ทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงที่

เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพศ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	อายุ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	อาชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	รายได้ส่วนตัวต่อเดือน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	สถานภาพสมรส	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ประสบการณ์ในการฝึก	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนา

ฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือข้อความแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับระดับความพึงพอใจหรือความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน และโปรดทำเครื่องหมาย / เพียงครั้งเดียวในแต่ละข้อโดยถือเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	<u>ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม</u>						
1.1	หลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.2	หลักสูตรมีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการศึกษาได้ตามความต้องการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.3	ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.4	กิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.5	ท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	<u>ด้านวิธีการฝึกอบรม</u>						
2.1	วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวข้อการฝึกอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.2	วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.3	สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติมีเพียงพอ พร้อมใช้งาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.4	สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก สอดคล้องกับหัวข้อการฝึกอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.5	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมซักถามและแสดงความคิดเห็น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	<u>ด้านวิทยากรหรือครูฝึก</u>						
3.1	วิทยากรหรือครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้

3.2	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี มีรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.3	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถอธิบายเนื้อหาวิชาเข้าใจได้ง่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.4	วิทยากรหรือครูฝึกคอยให้คำปรึกษา แนะนำเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.5	วิทยากรหรือครูฝึกสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม						
4.1	โรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติ เหมาะสมกับหลักสูตรและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.2	โรงฝึกงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศและกำจัดฝุ่นควัน กลิ่น ของเสีย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.3	ห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อผู้รับการฝึกอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.4	มีจุดบริการน้ำดื่มพร้อมแก้วน้ำที่สะอาดปลอดภัย และมีปริมาณเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.5	การจัดการความปลอดภัยในการฝึกอบรม เส้นแบ่ง ป้ายความปลอดภัยต่าง ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ด้านการประชาสัมพันธ์						
5.1	ข้อมูลข่าวสารมีประโยชน์/น่าสนใจ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
5.2	ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5.3	การประชาสัมพันธ์ รวดเร็ว ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
5.4	การประชาสัมพันธ์ มีหลายช่องทาง สามารถเข้าถึงได้ง่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5.5	การให้ข้อมูลเพิ่มเติม/การตอบข้อซักถาม	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้

แบบสอบถาม

เรื่อง ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยประกอบการศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย และผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับโดยจะนำเสนอแต่ในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการตามจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1.1 เพศ

ชาย หญิง

1.2 อายุ

18-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี
 51-60 ปี ตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา

ตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 อาชีพ

รับราชการ/พนักงานของรัฐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงาน

บริษัทเอกชน

ธุรกิจส่วนตัว รับจ้าง นักเรียน/นักศึกษา
ว่างงาน

1.5 รายได้ส่วนตัวต่อเดือน

- ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000 - 9,000 บาท 9,001 - 15,000 บาท
 15,001 - 30,000 บาท ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

1.6 สถานภาพสมรส

- โสด สมรส ม่าย
 หย่าร้าง

1.7 ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ

- ไม่มี มี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือข้อความแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับระดับความพึงพอใจหรือความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน และโปรดทำเครื่องหมาย / เพียงครั้งเดียวในแต่ละข้อโดยถือเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม					
1. หลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน					
2. หลักสูตรมีความหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ					
3. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา					

4. กิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					
5. ท่านคิดว่าท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์					
<u>ด้านวิธีการฝึกอบรม</u>					
1. วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย เหมาะสม กับ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวข้อการ ฝึกอบรม					
2. วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีใน ปัจจุบัน					
3. สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติมี เพียงพอ พร้อมใช้งาน					
4. สื่อการฝึก เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก สอดคล้องกับหัวข้อการฝึกอบรม					
5. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วม ซักถามและแสดงความคิดเห็น					
<u>ด้านวิทยากรหรือครูฝึก</u>					
1. วิทยากรหรือครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญ ตรงกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม					
2. วิทยากรหรือครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ เป็นอย่างดี มีรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้ เข้ารับการฝึกอบรม					
3. วิทยากรหรือครูฝึกสามารถอธิบายเนื้อหาวิชา เข้าใจได้ง่าย					
4. วิทยากรหรือครูฝึกคอยให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
5. วิทยากรหรือครูฝึกสามารถสร้างบรรยากาศที่ ดีในระหว่างการฝึกอบรม					

ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม					
1. โรงฝึกงาน หรือ ห้องปฏิบัติการ หรือ ห้องฝึกปฏิบัติ เหมาะสมกับหลักสูตรและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
2. โรงฝึกงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศและกำจัดฝุ่นควัน กลิ่น ของเสีย					
3. ห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อผู้รับการฝึกอบรม					
4. มีจุดบริการน้ำดื่มพร้อมแก้วน้ำที่สะอาดปลอดภัย และมีปริมาณเพียงพอ					
5. การจัดการความปลอดภัยในการฝึกอบรม เส้นแบ่ง ป้ายความปลอดภัยต่าง ๆ					
ด้านการประชาสัมพันธ์					
1. สื่อประชาสัมพันธ์สื่อสารได้เข้าใจง่าย/ น่าสนใจ					
2. ข้อมูลข่าวสารถูกต้อง/เที่ยงตรง					
3. การประชาสัมพันธ์รับสมัคร ก่อนการฝึกอบรม มีระยะเวลาที่เหมาะสม					
4. การประชาสัมพันธ์ มีหลายช่องทาง สามารถเข้าถึงได้ง่าย					
5. การตอบข้อซักถาม/การให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค

คำชี้แจง กรุณาเขียนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมของท่านเกี่ยวกับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

1. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม

.....

.....

.....

2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรม

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ ไว้ ณ โอกาสนี้



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสิทธิชัย โพธิ์ทอง	
วัน เดือน ปี เกิด	2 มิถุนายน 2533	
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 48/1 หมู่ 4 ตำบลเกาะลอย อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี 20160	
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2554	เจ้าพนักงานธุรการ โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี
	พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556	เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยบูรพา
	พ.ศ. 2565	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยบูรพา