

## HMO-37

การพัฒนาทักษะแรงงานกับการยอมรับฝีมือแรงงาน  
ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา  
the skill labour development and acceptance skill labour  
of small and medium enterprises in chachoengsao

ณัฐกรรณ์ แสนสุวรรณศรี\* ดร.เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์\*\* ดร.สมชาย คุ่มพูล\*\*\*

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะแรงงานกับการยอมรับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลดังกล่าวจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของแรงงาน ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 296 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้แบ่งออกเป็นสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติอ้างอิงที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F test ผลการศึกษา พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทราส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีอายุอยู่ระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 3-5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 โดยตำแหน่งหน้าที่คือผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ผลที่ได้จากการศึกษา ข้อเสนอแนะจากผลค้นพบจากการวิจัยพบว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ควรนำผลการวิจัยที่พบนี้ไปปรับปรุงการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อให้เกิดการยอมรับฝีมือแรงงานให้ดียิ่งขึ้น

### ABSTRACT

This research aimed to study The Skill Labour Development and Acceptance Skill Labour of Small and Medium Enterprises in Chachoengsao from 296 samples of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Chachoengsao by applying a questionnaire concerning to study The Skill Labour Development and Acceptance Skill Labour of Small and Medium Enterprises in Chachoengsao. Statistics used to analyze data are composed of percentage, mean, Standard Deviation, t-test, F test. The results reveal that the officer in Small and Medium Enterprises are Male who have 26-33 years old, High school graduate/ High Vocational Certificate, work experience 3-5 years, Executive of enterprises position accordingly. It may be useful for SMEs to apply the results of this study to develop the skills of labours.

**คำสำคัญ :** การพัฒนาทักษะแรงงาน, การยอมรับฝีมือแรงงาน

**Key Words :** The Skill Labour Development, Acceptance Skill Labour

\* นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

\*\* อาจารย์ประจำภาควิชา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

\*\*\* อาจารย์ประจำภาควิชา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 - 2559 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนและการที่จะพัฒนาประเทศสู่ ความสมดุลและยั่งยืน ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอเพื่อไปสู่กระบวนการพัฒนาประเทศได้ในที่สุด โดยต้องเริ่มจากการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต นโยบายของรัฐบาลโดยนายกรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตรซึ่งได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันอังคารที่ 23 สิงหาคม 2554 ในด้านสังคมและคุณภาพชีวิตซึ่งได้รวมถึงนโยบายด้านแรงงานที่จะเร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานมีทักษะฝีมือทั้งระบบ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พร้อมทั้งเกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม ในการจ่ายค่าจ้างตามความรู้ความสามารถของลูกจ้าง โดยผ่านกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งนี้แรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือจะเป็นตัวชี้วัดในมาตรฐานของผลิตภัณฑ์

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2555 เห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 เป็นต้นไป ส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับเป็น 300 บาททั่วประเทศ โดยที่นโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ถือเป็นนโยบายที่มีความสำคัญอย่างสูง เพราะค่าจ้างที่เหมาะสมจะมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และเป็นตัวช่วยกระตุ้นการยกระดับอุตสาหกรรมและสร้างกำลังซื้อภายในประเทศ ซึ่งในระยะสั้นนายจ้างที่พึ่งพาแรงงานขั้นต่ำที่มีทักษะน้อยหรือไม่มีทักษะ (Labor Intensive) และกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งเป็นฐานธุรกิจที่สำคัญของโครงสร้างเศรษฐกิจไทย อาจต้องแบกรับภาระต้นทุนค่าจ้างที่สูงขึ้น

ทั้งนี้จากข้อมูลโครงสร้างวิสาหกิจไทย ปี พ.ศ. 2556 พบว่า กิจการขนาดเล็กมีจำนวน 2,750,750 ราย มีสัดส่วนถึงร้อยละ 96.70 กิจการขนาดกลาง มีจำนวน 13,247 ราย มีสัดส่วนร้อยละ 0.47 กิจการขนาดใหญ่ มีจำนวน 7,349 ราย มีสัดส่วนร้อยละ 0.26 และกิจการที่ไม่ระบุขนาด มีจำนวน 73,411 ราย มีสัดส่วนร้อยละ 2.58

รัฐบาลโดยภาคราชการที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงาน จึงหาแนวทางที่จะทำให้นายจ้าง

ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างไม่กระทบมากเกินไปจนไม่สามารถประกอบกิจการได้และต้องมีวิธีการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมโดยการสนับสนุนของภาครัฐทางแก้ปัญหาทางหนึ่งที่สำคัญที่กระทรวงแรงงานจะสามารถช่วยเหลือนายจ้างได้ คือ การส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาศักยภาพการผลิตและการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตการผลิตของผู้ประกอบการ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มรายได้ และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับสถานประกอบการ ซึ่งการปรับปรุงการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity Improvement) ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ โดยเฉพาะพนักงานในระดับปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ” เพื่อดำเนินงานเชิงรุกในการเข้าหาสถานประกอบการ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึกแก่สถานประกอบการและพนักงานในสถานประกอบการ ในการสร้างจิตสำนึกให้รู้คุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เข้าใจถึงความสูญเสียที่แฝงอยู่ในกระบวนการทำงานและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตของสถานประกอบการได้อย่างยั่งยืน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการต่อไป และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับสถานประกอบการเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 สามารถสร้างความได้เปรียบในการตัดสินใจลงทุนใช้เงินงบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในการเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนในการผลิต พนักงานในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการปฏิบัติงาน มีผลต่องานวิจัยในเรื่องการยอมรับฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความน่าเชื่อถือ ได้รับไว้วางใจจากผู้ประกอบการให้ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ทั้งนี้โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการดำเนินการโดยที่หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศไทย ประกอบด้วย 12 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) และ 64 ศูนย์

พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) คัดเลือกสถานประกอบกิจการ SMEs ที่มีพนักงานในสถานประกอบกิจการ 50 – 200 คน จำนวน 240 แห่ง ใน 19 กลุ่มธุรกิจ ดังนี้ 1) ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม 2) ธุรกิจสิ่งทอและแฟชั่น 3) ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์และผลิตภัณฑ์จากไม้ 4) ธุรกิจหัตถกรรม 5) ธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ 6) ธุรกิจเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ 7) ธุรกิจพลาสติกและยาง 8) ธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ 9) ธุรกิจสิ่งพิมพ์ 10) ธุรกิจไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 11) ธุรกิจเซรามิก 12) ธุรกิจค้าปลีก 13) ธุรกิจโรงแรม ท่องเที่ยวและภัตตาคาร 14) ธุรกิจงานสร้างสรรค์และออกแบบ 15) ธุรกิจโลจิสติกส์ 16) ธุรกิจเพื่อสุขภาพ 17) ธุรกิจก่อสร้าง 18) ธุรกิจซ่อมบำรุง และ 19) ธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีระยะเวลาดำเนินการปีงบประมาณ 2558 (เดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 – กันยายน พ.ศ. 2558)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นจังหวัดที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ แรงงาน และหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากร หรืองบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะแรงงานกับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา

### วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะแรงงานกับการยอมรับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทราในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น

ประโยชน์ในการศึกษามากที่สุด แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ร่วมกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี บทความ วรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประเภทธุรกิจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านธุรกิจเฟอร์นิเจอร์และผลิตภัณฑ์จากไม้ ด้านธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ ด้านธุรกิจโลจิสติกส์พนักงาน และด้านธุรกิจซ่อมบำรุง รวมพนักงานทั้งหมด 1,133 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในสถานประกอบการธุรกิจ 4 ประเภท ได้แก่ 1.ด้านธุรกิจเฟอร์นิเจอร์และผลิตภัณฑ์จากไม้ 2. ด้านธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ 3. ด้านธุรกิจโลจิสติกส์ 4. ด้านธุรกิจซ่อมบำรุง จำนวนพนักงานทั้งหมด 1,133 คน โดยใช้สูตรยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 296 คน

คำนวณกลุ่มตัวอย่างสูตรยามาเน่

$$N = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$N = \frac{1133}{1+1133(0.05)^2}$$

$$= 296 \text{ คน}$$

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นมา โดยทำการศึกษาจากวัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) และกรอบแนวคิดการวิจัย (Conception Framework) รวมทั้งจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้อื่น นำมาเป็น

แนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะมีทั้งส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทราที่ได้รับคัดเลือกจำนวน 5 สถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนาทักษะเอกสารและสื่อประกอบการอบรม ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของวิทยากร และประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ลักษณะของข้อคำถามที่สร้างขึ้นเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543: 95) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ดังนี้

- |         |                                    |
|---------|------------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด  |
| 4 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก        |
| 3 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง    |
| 2 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย       |
| 1 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

จากนั้นรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งระดับออกเป็น 2 ระดับ คือ เชิงบวกและเชิงลบ โดยวิธีการคำนวณช่วงกว้างระหว่างระดับ ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างระหว่างระดับ (range)} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} = 5 - 1 = 0.8$$

จำนวนระดับ 5

เกณฑ์ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

- |                     |                                 |
|---------------------|---------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 | หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 | หมายถึง มีความพึงพอใจมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 | หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 | หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 | หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการศึกษาตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความมั่นคงในงาน และนโยบายบริหาร ลักษณะของข้อคำถามที่สร้างขึ้นเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ดังนี้

- |         |                                    |
|---------|------------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด  |
| 4 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก        |
| 3 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง    |
| 2 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย       |
| 1 คะแนน | หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

จากนั้นรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งระดับออกเป็น 2 ระดับ คือ เชิงบวกและเชิงลบ โดยวิธีการคำนวณช่วงกว้างระหว่างระดับ ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างระหว่างระดับ (range)} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} = 5 - 1 = 0.8$$

จำนวนระดับ 5

เกณฑ์ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

- |                     |                                 |
|---------------------|---------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 | หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 | หมายถึง มีความพึงพอใจมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 | หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 | หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 | หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขในเรื่อง การพัฒนาทักษะแรงงานกับการยอมรับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ใน จังหวัด ฉะเชิงเทรา ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

#### การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างไว้แล้วมาทำการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาว่าข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานกับการยอมรับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่นำมาศึกษานั้น เป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะศึกษาหรือไม่ มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์หรือไม่ การใช้ถ้อยคำ

ภาษามีความเหมาะสมและสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่จะ  
สอบถามหรือไม่

#### การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านกระบวนการหา  
คุณภาพเครื่องมือแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่ม  
ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อ  
ตรวจสอบความชัดเจนของข้อกระทงคำถามใน  
แบบสอบถาม หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น  
(Reliability) ซึ่งเป็นการหาค่าความสอดคล้องภายใน  
(Internal Consistency) แบบสอบถามที่มีลักษณะ  
มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ด้วยสัมประสิทธิ์  
แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีครอนบาค  
(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ  
เท่ากับ 0.923

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง  
ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการ  
แจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน และขอเก็บ  
แบบสอบถามทันที

2. ช่วงระยะเวลาที่เก็บข้อมูลการวิจัย เริ่มตั้งแต่  
สิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึง มกราคม พ.ศ. 2559 รวม  
ระยะเวลา 6 เดือน

3. ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบ  
ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์  
ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

แหล่งที่มาของข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยนี้ แบ่ง  
ออกเป็น

#### 1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ การพัฒนา  
ทักษะแรงงานกับการยอมรับฝีมือแรงงานของสถาน  
ประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัด  
ฉะเชิงเทรา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำราการวิจัยที่  
เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ  
และวารสารต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการร่าง  
แบบสอบถาม โดยเมื่อทำการร่างแบบสอบถามเสร็จ  
เรียบร้อยแล้ว ได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบเพื่อ  
ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงให้เป็น  
แบบสอบถามที่เหมาะสม ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล  
เกี่ยวกับเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะแรงงานกับการยอมรับ  
ฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการขนาดกลางและ  
ขนาดย่อมในจังหวัด

#### 2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแผนงาน และนโยบาย  
รวมทั้งจากหนังสือ วารสาร จุลสาร บทความเอกสาร  
Website ตลอดจนสิ่งพิมพ์เผยแพร่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ  
การวิจัย เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ได้รับประโยชน์  
ยิ่งขึ้น

#### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มา  
ตรวจสอบและความถูกต้อง และบันทึกข้อมูล จากนั้นนำ  
ข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทาง  
สถิติ โดยกำหนดสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Description  
Statistics Analysis) ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean-) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential  
Statistics Analysis) ได้แก่

2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test  
(Independent Sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบ  
ค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่  
เพศ เพื่อทดสอบสมมติฐานและลักษณะทาง  
ประชากรศาสตร์ที่มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

2.2 ค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบด้วยสถิติ F test หรือ  
One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึง  
พอใจที่แตกต่างกัน โดยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่มีความ  
เป็นอิสระต่อกัน ตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ได้แก่ เพศ อายุ  
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง  
งาน

#### ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

##### สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศต่างกันมีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงานที่  
แตกต่างกัน

2. อายุต่างกันมีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงานที่  
แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการยอมรับฝีมือ  
แรงงานที่แตกต่างกัน

4. ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีผลต่อการ  
ยอมรับฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน

5. ตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการยอมรับฝีมือ  
แรงงานที่แตกต่างกัน

6. การดำเนินการพัฒนาทักษะมีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน

7. เอกสารและสื่อประกอบการอบรมมีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน

8. ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของวิทยากร มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน

9. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะแรงงานกับการยอมรับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศมีค่า p-value 0.369 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ Ho และ ปฏิเสธ H1 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุมีค่า p-value 0.700 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ Ho และ ปฏิเสธ H1 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษามีค่า p-value 0.233 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ Ho และ ปฏิเสธ H1 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า p-value 0.865 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ Ho และ ปฏิเสธ H1 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกันจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประเภทกิจการ มีค่า p-value 0.551 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ Ho และ ปฏิเสธ H1 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. การดำเนินการพัฒนาทักษะ มีค่า p-value 0.515 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ Ho และ ปฏิเสธ H1 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า การดำเนินการพัฒนาทักษะที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงาน แตกต่างกันจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. เอกสารและสื่อประกอบการอบรม มีค่า p-value 0.221 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ Ho และ ปฏิเสธ H1 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า เอกสารและสื่อประกอบการอบรมที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงาน แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของวิทยากร มีค่า p-value 0.183 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ Ho และ ปฏิเสธ H1 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของวิทยากร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงาน แตกต่างกันจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม มีค่า p-value 0.888 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ Ho และ ปฏิเสธ H1 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับฝีมือแรงงาน แตกต่างกันจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การศึกษา การพัฒนาทักษะแรงงานกับการยอมรับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะแรงงานกับการยอมรับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา กลศาสตร์บรร (2545) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ารูปแบบการฝึกอบรมและความถี่ในการจัดฝึกอบรมให้กับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมแล้วเป็นการฝึกอบรมในลักษณะของเด็กฝึกงานและการจัดให้มีหัวหน้าคอยแนะนำติดตาม แก่ในงาน ตลอดจนหลักสูตรที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่พบว่าเป็นการฝึกอบรมเฉพาะกิจการมากกว่าการฝึกอบรมโดยใช้กับกิจการทั่วไป ความเหมาะสมของมาตรการต่าง ๆ ของรัฐที่เข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนให้สถานประกอบการ

พัฒนาทักษะแรงงานในภาพรวมพบว่า ทั้งมาตรการของ  
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในแผนพัฒนาฯ ฉบับ  
ที่ 8 มาตรการของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมและมาตรการ  
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น เป็นมาตรการที่เหมาะสม  
และควรจะได้นำไปปฏิบัติโดยมีเพียงบางมาตรการเท่านั้น  
ที่พบว่ามีความเหมาะสมแต่ยังไม่เคยปฏิบัติจริง ในด้าน  
ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทักษะแรงงานในสถาน  
ประกอบการนั้นพบว่าจัดอยู่ในระดับที่มาก สำหรับด้าน  
ความรู้และความเข้าใจของฝ่ายนายจ้างต่อการพัฒนา  
ทักษะฝีมือแรงงานให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างในสถาน  
ประกอบการพบว่า นายจ้างมีความรู้ ความเข้าใจใน  
ระดับสูงเป็นส่วนใหญ่

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของ นิวัติ กลุ่ศรี (2548)  
ศึกษาการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของคณงานก่อสร้าง  
ด้านงานปูนและงานไม้ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น  
พลัส คอนสตรัคชั่น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าลักษณะการ  
พัฒนาฝีมือแรงงานของคณงานก่อสร้างเป็นการเข้ารับการ  
ฝึกอบรมเฉพาะด้าน โดยจัดทำเป็นโครงการพัฒนาทักษะ  
ฝีมือแรงงาน ซึ่งอาศัยความร่วมมือกับศูนย์พัฒนาฝึ ฝือ  
แรงงานจังหวัดเชียงใหม่แสดงถึง สถานประกอบการกิจการ  
เอกชนควรพัฒนาทักษะลูกจ้างของตน เนื่องจากระบบ  
การพัฒนาแรงงานของประเทศไทยยังไม่สามารถผลิต  
แรงงานได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ  
เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขาดแคลน  
งบประมาณและบุคลากรทำหน้าที่ฝึก การปรับปรุง  
หลักสูตรและเครื่องมืออุปกรณ์ในการฝึกขาดความ  
คล่องตัว ดังนั้นสถานประกอบการดำเนินการพัฒนา  
ทักษะฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างโดยการส่งลูกจ้างไปอบรม  
กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นการอบรมเฉพาะ  
ด้านมีการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติกรมการ  
จัดหางาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ เพ็ชรี รูปะวิเชตร์  
และพิสิน แดงจวง (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนา  
ศักยภาพแรงงานในสถาบันอาชีวศึกษาและสถาน  
ประกอบการ ในส่วนของการจัดการอาชีวศึกษา ที่  
ประเทศไทยมีนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาและ  
ส่งเสริมให้เยาวชนได้เรียนหนังสือสูงขึ้นเพื่อให้สามารถ  
แข่งขันในเวทีโลกได้ แต่ในความเป็นจริงประเทศไทยขาด  
ความพร้อมและขาดความใส่ใจในด้านการตรวจสอบ  
คุณสมบัติของผู้จะศึกษาต่อและผู้ที่จะจบการศึกษามุ่งเน้น  
แต่ปริมาณ จึงมีการจัดการหลากหลายรูปแบบ ทั้งภาค  
ปกติที่มีจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนสูงเกินมาตรฐาน  
นอกจากนี้ยังมีหลายสถาบันการศึกษาเปิดเรียนภาคพิเศษ

(เสาร์-อาทิตย์)ทั้งหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน สื่อ  
ห้องปฏิบัติการขาดการประเมินคุณภาพอย่างเป็นระบบ  
และจริงจัง ผลก็คือนักเรียนไม่สนใจเรียน ชอบก่อการ  
ทะเลาะวิวาท นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาด  
คุณภาพ

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการพัฒนาทักษะแรงงานกับกรยอมรับ  
ฝีมือแรงงานของสถานประกอบการกิจการขนาดกลางและ  
ขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า

1. การดำเนินการพัฒนาทักษะ สถานประกอบการ  
กิจการส่วนใหญ่ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรจัด  
เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอย่างเพียงพอ  
คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาคือ ควรมีอุปกรณ์  
เครื่องมือ เครื่องใช้ในการพัฒนาทักษะที่ทันสมัยคิดเป็น  
ร้อยละ 46.15 ตามลำดับ

2. เอกสารและสื่อประกอบการอบรมฯ สถาน  
ประกอบการส่วนใหญ่ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควร  
มีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำอย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ  
36.38 รองลงมาคือ ควรลดขั้นตอนในการนำเสนอลงบ้าง  
คิดเป็นร้อยละ 26.66 ควรมีป้ายประชาสัมพันธ์บอก  
ลำดับขั้นตอนในการแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ  
ควรมีเอกสารและสื่อที่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 16.66  
ตามลำดับ

3. ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของ  
วิทยากร สถานประกอบการส่วนใหญ่ ให้ข้อเสนอแนะ  
เพิ่มเติมว่า มีการบรรยายเรื่องอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ  
50.00 รองลงมาคือ วิทยากรบรรยายมีความรู้ที่ดี คิดเป็น  
ร้อยละ 27.77 และช่วงเวลาในการบรรยายเหมาะสม คิด  
เป็นร้อยละ 22.33 ตามลำดับ

4. ประโยชน์ที่ได้จากการอบรม สถานประกอบการ  
กิจการส่วนใหญ่ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ถ้าตัดสินใจ  
ในการลงทุน คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาคือ ได้  
เพิ่มเติมทักษะในการทำงานมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 46.15  
ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีการพัฒนาทักษะ  
ฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า  
การพัฒนาทักษะแรงงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก  
กับการยอมรับฝีมือแรงงาน ดังนั้นสถานประกอบการ  
จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานใน

ด้านต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาทักษะแรงงานพนักงานมี  
ประสิทธิภาพ นำพาไปสู่การยอมรับฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. การดำเนินการพัฒนาทักษะ ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้  
คำแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอย่างเพียงพอ และควรมี  
อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการพัฒนาทักษะที่ทันสมัย
2. เอกสารและสื่อประกอบการอบรมฯ ควรมี  
เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำอย่างเพียงพอ เน้นการ  
ปรึกษาหารือ และควรลดขั้นตอนในการนำเสนอลงบ้าง
3. ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของ  
วิทยากร ควรให้วิทยากรบรรยายมีความรู้ที่ดี และควร  
บรรยายในช่วงเวลาที่เหมาะสม
4. ประโยชน์ที่ได้จากการอบรม ได้เพิ่มเติมทักษะใน  
การทำงานมากขึ้นและเหมาะสมกับงานที่พนักงาน  
รับผิดชอบ

#### เอกสารอ้างอิง

กฤษฎณา กลศาสตร์บรร. (2548). การพัฒนาทักษะ  
แรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมใน  
จังหวัด เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กล้าหาญ ญ น่านและคณะ.(2552).แบบจำลองเชิง  
สาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม.  
รายงานการวิจัย.คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัย  
รามคำแหง.

นิวัตติ กุลศรี. (2548). การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน  
ของคณาณาก่อสร้าง ด้านงานปูนและงานไม้ กรณีศึกษา  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น พลัส คอนสตรัคชั่น จังหวัด  
เชียงใหม่.การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เพ็ชรี รุประวิเชตร์ และพิสินี แต่งจวง .(2550).การ  
พัฒนาศักยภาพแรงงานในสถาบันอาชีวศึกษาและสถาน  
ประกอบการ.รายงานการวิจัย.คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิธีวิจัยทางการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.

Likert, R. (1932).“A Technique for the  
measurement of Attitude”. Arch. Psychol.No.  
140

Yamane, Taro. (1973). Statistics an  
Introductory Analysis. New York : Harper and  
Row.