

๒๐๕.๕๕๖

ค. ๒๔๓

๕ ๖

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม

ปริญญานิพนธ์

ของ

สำเภา ปู่เพี้ยน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

สิงหาคม ๒๕๔๑

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๐๕๕๖

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(ดร.สนั่น ประจงจิตร)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประดิษฐ์ คุณรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ดร.สนั่น ประจงจิตร)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประดิษฐ์ คุณรัตน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.อุปวิทย์ สุวณฺเณส)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.สมประสงค์ ภาษาประเทศ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ผลงานวิจัยฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ แก้ไข จาก
ดร.สนั่น ประจงจิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประดิษฐ์ คุณรัตน์ ดร.อุปวิทย์ สุวคันทรกุล
และดร.สมประสงค์ ภาษาประเทศ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ พร้อมทั้งให้
ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดราชบุรี สวัสดิการ
คุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม แรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนครปฐม ที่ให้
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม รวมทั้งพนักงาน และผู้
ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร จังหวัดนครปฐม ที่
กรุณาตอบแบบสอบถามทำให้ผลงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และความเชื่อถือมากขึ้น

คุณดวงจันทร์ ปู่เพี้ยน ที่ให้กำลังใจมาตลอด โดยให้ความช่วยเหลือในด้านการ
ติดต่อประสานงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอขอบคุณดีทั้งหมดของงานวิจัยฉบับนี้แก่ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว
ญาติพี่น้อง ครู - อาจารย์ รวมทั้งเพื่อน ๆ ทุกคน อันเป็นที่รักและเคารพของผู้วิจัย

สำเภา ปู่เพี้ยน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า	8
2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง	9
ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา	9
สภาพอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถานภาพของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานของโรงงาน	
อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร	48
ความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ประกอบการ	
และผู้ใช้แรงงาน	50
การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของ	
ผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน	64
การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของ	
ผู้ใช้แรงงานที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน	
และวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน	65
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก หนังสือแนะนำ	99
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย	115
บทคัดย่อ	116

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำแนกตาม อำเภอที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิต ทางการเกษตรและสถานภาพ.....	41
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามแบบสอบถามที่ส่งไปและ รับคืน โดยจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน	43
3	จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา	48
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้ความสามารถ ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ	51
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทักษะการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ	52
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ	54
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ	55
8	ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของผู้ประกอบการ ในแต่ละด้าน	57
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้ความสามารถ ตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงาน	58
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทักษะการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงาน	59

11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงาน	61
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงาน	62
13	ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของผู้ใช้แรงงาน ในแต่ละด้าน	64
14	การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ระหว่างผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในแต่ละด้าน	65
15	การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้ใช้แรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงในแต่ละด้าน	66
16	การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุแตกต่างกันในแต่ละด้าน	67
17	การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านทักษะการทำงานของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี อายุระหว่าง 26 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป	68
18	การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี อายุระหว่าง 26 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป	69
19	การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี อายุระหว่าง 26 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป	70
20	การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในแต่ละด้าน	71

- 21 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ด้านความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงาน
ระหว่าง 1 - 5 ปี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมี
ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป 72
- 22 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ด้านทักษะการทำงานของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงาน
ระหว่าง 1 - 5 ปี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมี
ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป 73
- 23 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงาน
ระหว่าง 1 - 5 ปี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี
และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป 74
- 24 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันในแต่ละด้าน 75
- 25 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ด้านความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงาน
ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและมี
วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า..... 76
- 26 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ด้านทักษะการทำงานของผู้ใช้แรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงาน
ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและมี
วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 77

- 27 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ใช้แรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงาน
ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำรงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและมี
วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 79
- 28 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใช้แรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงาน
ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำรงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและมี
วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 80

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา และได้พัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมากขึ้น ประเด็นสำคัญของการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสามารถสรุปได้เป็น 3 ลักษณะคือ การเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจภาคเกษตรไปสู่ระบบเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมการเปลี่ยนแปลงจากกรรมวิธีการผลิตและ ผลผลิตแบบเก่าไปสู่กระบวนการผลิตและ ผลผลิตที่ทันสมัยยิ่งขึ้น และ การเปลี่ยนแปลงความรู้ความสามารถและทัศนคติแบบเก่าไปสู่ความรู้ความสามารถและทัศนคติแบบใหม่หรือสังคมใหม่ (เปรี๊ยะ กิจรัตน์. 2537 : 1-5)

การประกอบอาชีพของคนไทยส่วนหนึ่งต้อง เปลี่ยนแปลงมาสู่การใช้แรงงานภาคอุตสาหกรรมแทนการใช้แรงงานภาคเกษตร และจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ระบบงานอุตสาหกรรมมุ่งเน้นทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นระบบการทำงานจึงต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาพัฒนาระบบการทำงานมากขึ้น ฉะนั้นแรงงาน ในระบบอุตสาหกรรมจำเป็นต้องมีการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนากระบวนการภาคอุตสาหกรรมเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ดังนั้นการพัฒนาคนงานหรือผู้ใช้แรงงานนั้น จึงมีความสำคัญและเป็นความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานเพราะถ้าไม่มีการพัฒนาสิ่งที่กล่าวมานี้ย่อมจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาเช่น ไม่สามารถปฏิบัติงานกับเทคโนโลยีใหม่ๆได้ ไม่มีทักษะการทำงานกับเครื่องจักรใหม่ ๆ รวมถึงการติดต่อประสานงาน กับฝ่ายต่าง ๆ ถ้าคนงานหรือผู้ใช้แรงงานไม่สามารถปรับตัวหรือพัฒนาตัวเองได้ก็อาจจะถูกให้ออกจากงานเพราะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือไม่ก็ต้องลาออกเพื่อหางานใหม่ที่ตัวเองสามารถปฏิบัติงานได้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม. 2537 : 23-30)

จากการรายงานของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐมประจำปี 2538 ปรากฏว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 1,520 โรง แยกเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก 983 โรง โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง 372 โรง และโรงงาน

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ 165 โรง จำนวนผู้ใช้แรงงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน 23,468 คน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางจำนวน 38,749 คน และโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวน 12,573 คน จะเห็นได้ว่าจังหวัดนครปฐม เป็นจังหวัดที่มี อุตสาหกรรมหลากหลายเช่น อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อาหาร ยาง พลาสติก ไม้ คอนกรีต กระดาษ ทอผ้า และชิ้นส่วนรถยนต์อุตสาหกรรมที่แตกต่างจาก แหล่งอุตสาหกรรมอื่น ๆ ก็คืออุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร โดยมีจำนวน มากถึง 30 โรง มีผู้ใช้แรงงาน 4,399 คน อุตสาหกรรมประเภทนี้จะมีลักษณะแตกต่าง จากอุตสาหกรรมประเภทอื่น คือเป็นอุตสาหกรรมที่ยังต้องใช้แรงงานจากคนอีกมากใน ระบบงานการผลิต ถึงแม้จะนำเครื่องมือ เครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วย ในกระบวนการผลิตแล้วก็ตาม และผู้ใช้แรงงานต้องมีความกระตือรือร้นตลอดเวลา มิฉะนั้นจะไม่สามารถทำงานทันต่อเครื่องจักรได้ เพราะอุตสาหกรรมประเภทนี้ยังต้อง ใช้แรงงานคนร่วมกับการทำงานของเครื่องจักร จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ผู้ใช้แรงงานจะต้องเร่ง ทำงานให้ทันต่อการทำงานของเครื่องจักร และหาวิธีการ การทำงานที่รวดเร็วเพื่อให้ทัน กับการทำงานของเครื่องจักร จนทำให้ผู้ใช้แรงงานบางคนไม่สามารถปฏิบัติงานอยู่ได้ก็ ต้องลาออก หรือไม่ก็ถูกให้ออกจากงาน และโรงงานบางแห่งก็นำเทคโนโลยีและเครื่อง จักรใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในระบบการทำงาน โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากจึงเกิด ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากโรงงานอุตสาหกรรมหนึ่งไปสู่โรงงานอุตสาหกรรม หนึ่งเนื่องจากสาเหตุระบบงานอุตสาหกรรมได้พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วจากการนำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ จึงทำให้เกิดปัญหากับผู้ใช้แรงงาน คือไม่สามารถปฏิบัติงาน กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ผู้ประกอบการ ต้องหาผู้ใช้แรงงานที่ สามารถปฏิบัติงาน และมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ แทนผู้ใช้แรง งานเดิมหรือไม่ก็ผู้ใช้แรงงานที่มีความรู้ความสามารถก็ลาออกเอง เพื่อไปปฏิบัติงานตาม ความรู้ ความสามารถของตนเองที่สามารถให้ผลตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าที่ดี กว่า (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม. 2539 ; สำนักงานจัดหางาน จังหวัด นครปฐม. 2538 : 10-15)

จากปัญหาดังกล่าวได้มีผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัด นครปฐม มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากถึงร้อยละ 20 โรงงานที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ โรงงานอุตสาหกรรมกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเพราะมีจำนวนผู้ใช้แรงงาน

มากจึงมักจะประสบกับ ปัญหาด้านคนงานมากที่สุด เนื่องจากยังใช้เทคโนโลยีไม่มากนักทำให้ต้องใช้แรงงานจากคนอยู่อีกมาก แต่ถ้าเป็นโรงงานขนาดใหญ่จะใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่ถ้าเป็นโรงงานขนาดเล็กก็มีจำนวนผู้ใช้แรงงานไม่มากนัก จึงไม่ค่อยมีปัญหา (สำนักงานจัดหางาน จังหวัดนครปฐม. 2538 : 10-13 ; สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม. 2537 : 23-30)

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการก็คือ ความไม่พอใจผู้ใช้แรงงานในประเด็นต่างๆ เช่น ผู้ใช้แรงงาน ขาดทักษะการทำงาน ความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่สามารถปฏิบัติงานกับเครื่องจักรเครื่องมือรุ่นใหม่ๆ ได้ และการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงสำหรับผู้ใช้งานที่ปฏิบัติงานมานาน ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้งาน ก็คือ ผู้ใช้แรงงานไม่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ขาดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความไม่เข้าใจกัน ระหว่างผู้ประกอบการในเรื่องของค่าตอบแทน ฉะนั้นเพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากผู้ใช้งาน จำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้สอดคล้อง กับความต้องการของโรงงาน และความต้องการของผู้ใช้แรงงาน เพื่อลดปัญหาการให้ออกจากงานการลาออกจากงาน และการย้ายสับเปลี่ยนงาน (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม. 2537 : 23-30 ; สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม. 2537 : 23-30)

จากสภาพปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง จะส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานถูกให้ออกจากงานหรือลาออก รวมถึงการเปลี่ยนงาน ในที่สุดจะส่งผลถึงการว่างงานของผู้ใช้แรงงานเกิดขึ้นในระบบงานภาคอุตสาหกรรม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปได้รวดเร็วมาก มีเทคนิคและวิธีการแผนใหม่เพิ่มขึ้นมากมาย สังคมมนุษย์ก็เปลี่ยนแปลงไป ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ความต้องการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น การทำงานก็ยิ่งยากซับซ้อนขึ้น และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกัน โดยมุ่งพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ เพราะความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านทักษะการทำงานก็เพราะการขาดทักษะการทำงานกับเครื่องจักรเครื่องมือใหม่ ๆ ที่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาควบคุมระบบการทำงาน

ของเครื่องจักรและเครื่องมือต่าง ๆ ด้านมนุษยสัมพันธ์ส่วนใหญ่จะเนื่องมาจากความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ประกอบการกับพนักงาน และพนักงานกับพนักงานด้วยกัน และการขาดความร่วมมือในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ก็เนื่องมาจากการขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ขาดความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นการพัฒนาคนที่จะให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน จำเป็นที่จะต้องศึกษาความต้องการ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการ หรือเป็นไปตามความต้องการของ ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานว่ามีความต้องการในการพัฒนาในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด(ศรีอรุณ เรศานนท์. 2537 : 342 -348 ; ดนัย เทียพุด. 2537 : 17-24) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในเขตจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานที่มีต่อการพัฒนาผู้ใช้แรงงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเขตจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุ วุฒิต่างการศึกษา เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เขตจังหวัดนครปฐม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนา ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงตนเองของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตจังหวัดนครปฐมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

วิธีการศึกษาค้นคว้าโดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม สอบถามความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน ที่ต่อความต้องการเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม ปี พ.ศ. 2540 โดยมีช่วงดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนตุลาคม รวมเวลา 9 เดือน

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรได้แก่ผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตจังหวัดนครปฐม 30 โรงงาน ได้แก่

1.1.1 ผู้ประกอบการหมายถึง ผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการโรงงานฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตจังหวัดนครปฐมซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเข้าและออกของผู้ใช้แรงงาน 30 โรงงาน 900 คน

1.1.2 ผู้ใช้แรงงานหมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม 30 โรงงาน 3,449 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม 30 โรงงาน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (simple random sampling) ร้อยละ 30 ได้แก่

1.2.1 ผู้ประกอบการหมายถึง ผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการโรงงานฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการทำงานของผู้ใช้แรงงานใน

โรงงานอุตสาหกรรม เขตจังหวัดนครปฐมซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเข้าและออกของผู้ใช้แรงงาน 30 โรงงาน 270 คน

1.2.2 ผู้ใช้แรงงานหมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม 30 โรง 1,048 คน

2. ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่สถานภาพเกี่ยวกับผู้ใช้ข้อมูล

2.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.1.1 ผู้ประกอบการ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้างาน

2.1.1.2 ผู้ใช้แรงงาน

2.1.2 เพศ จำแนกเป็น

2.1.2.1 ชาย

2.1.2.2 หญิง

2.1.3 อายุ

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.5 วุฒิทางการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับความต้องการ การพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 4 ด้าน

2.2.1 ด้านความรู้ความสามารถ

2.2.2 ด้านทักษะการทำงาน

2.2.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

2.2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ตามความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

2. โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร หมายถึง โรงงานที่

ประกอบกิจการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เช่น น้ำผลไม้ น้ำมันพืช ผลไม้กระป๋อง ผลไม้แช่แข็ง เป็นต้น

3. ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมหมายถึง ผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการโรงงานฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตจังหวัดนครปฐมซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเข้าและออกของผู้ใช้แรงงาน

4. ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม

5. การพัฒนาผู้ใช้แรงงาน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนแนะ การฝึกงานใหม่ เพื่อที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ใช้แรงงานให้ไปในทางที่ดี มีกำลังใจทำงานและมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ สามารถทำงานได้รวดเร็ว ไม่ผิดพลาด ได้มาตรฐาน

6. ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรได้ตามลักษณะงานแต่ละชนิดได้เป็นอย่างดี

7. ด้านทักษะการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง แม่นยำ ด้วยความปลอดภัย และไม่ผิดพลาด ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรได้อย่างมีลำดับขั้นตอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

8. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเห็นว่าดี เป็นหลักธรรมที่ควรปฏิบัติเพื่อควบคุมกาย วาจา และใจ ให้ตั้งอยู่ในความดี ความงาม และความถูกต้อง เช่น ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความอดทน การตั้งใจทำงาน ความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในอาชีพของตน

9. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดี กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย รู้จักเสนอ และรับฟังความต้องการจากผู้อื่น เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สมมุติฐานการศึกษาครั้งนี้ว่า

1. ความต้องการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในแต่ละด้านตามความต้องการของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน มีความต้องการแตกต่างกัน
2. ความต้องการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในแต่ละด้านตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ที่เพศแตกต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน
3. ความต้องการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในแต่ละด้านตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน
4. ความต้องการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในแต่ละด้านตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน
5. ความต้องการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในแต่ละด้านตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการ ของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เขตจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ

1. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา
2. สภาพอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนปรับปรุงสมรรถภาพของกำลังคน จำเป็นที่จะต้องจัดการให้ดีที่สุด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาให้คนมีจริยธรรม คุณธรรมและ รู้จักหน้าที่ของตนในสังคมเพื่อให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างราบรื่นแล้วเราจะต้องพัฒนาให้คนมีความสามารถในการประกอบอาชีพ ได้ตั้งแต่ระดับแรงงานขึ้นไปจนถึงระดับผู้บริหาร ซึ่งล้วนแล้วแต่จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษามาก่อน เพื่อเตรียมการที่เหมาะสมสำหรับเข้าสู่แรงงานนั้น ๆ การพัฒนาคนให้มีความสนใจในการทำงานให้ได้มูลค่าออกมามากที่สุดเพื่อให้มีรายได้สูงสุดโดยเปิดโอกาสให้ประชากรทุกคน มีโอกาสได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งเช่นกัน เมื่อคนได้รับการศึกษา ก็จะมีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีรายได้สูงขึ้น "การกระจายรายได้" ของประชากรทั่วไปก็จะดีขึ้น แรงงานมีการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะทำให้มีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้นและจะทำให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีดีขึ้นทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงและการให้การศึกษา นอกจากจะเป็นการเตรียมคนให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพแล้ว เราจะต้องปลูกฝังสร้าง "แนวคิด" ในความจำเป็นที่เราจะต้องพัฒนาความรู้และความสามารถเพื่อให้ประเทศเป็น "สังคมผู้ผลิต" ด้วยสำหรับสร้างความเจริญก้าวหน้าของประเทศด้วยความสามารถของคนในประเทศเองและ แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนา

พนักงานมักประสบปัญหาในการทำงานของพนักงานและ ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่ก้าวไปไกลโดยมีเสียงเรียกร้องถึงควมมีทักษะสมรรถภาพ ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้ความผันผวนทางด้านเศรษฐกิจ และนโยบายขององค์กรทำให้องค์กรต้องเผชิญกับปัญหาที่ต้องปรับปรุงซึ่งปัญหาส่วนใหญ่คือด้านการพัฒนาพนักงานเป็นกระบวนการที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และ ความสนใจของพนักงานแต่ละคนในอันที่จะมีความก้าวหน้าในงาน และอาชีพรวม โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกันระหว่าง ความต้องการของผู้ประกอบการ ความประสงค์ของพนักงานและองค์กร เพื่อให้บังเกิดผลเป็นที่พึงพอใจด้วยกัน ทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน (โกศล เพ็ชรสุวรรณ. 2534 : 6 ; ทองฟู ศิริวงศ์. 2536 : 155)

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 49-50) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาว่า ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละด้าน แต่ละสาขาวิชาควรให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นโดยมิให้ระดับชั้นทางเศรษฐกิจ และสังคมของตน เป็นเครื่องกีดกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถ และกระตุ้นด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ทุกคนจะแสดงออกซึ่งศักยภาพ เพื่อเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย และเจริญก้าวหน้าเมื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และพัฒนาความรู้ความ ก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกันจะเป็นการเพิ่มงานและขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนย่อมมีศักยภาพ วิธีการแก้ปัญหา และการพัฒนาของแต่ละคนซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปบ้าง หากได้รับการศึกษาอบรม พัฒนาพฤติกรรม ระเบียบวินัย ตามเป้าหมายขององค์กร ที่ถูกต้องแล้ว องค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากบุคคล และ การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมบรรยากาศด้านต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งจะมีผลดีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ พฤติกรรม การทำงานเป็นหมู่คณะ ระเบียบวินัย การคิดการแก้ปัญหาอันเป็นความสำเร็จขององค์กรอันเป็นส่วนรวม

วาสนา สิงห์โกวินท์ (2537 : 1) กล่าวถึง การพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นส่วนสำคัญขององค์กร หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพก็นับว่าองค์กรมีทรัพยากรสินอันมีค่าที่จะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรนั้นๆ

สำนักงานแรงงานสากล (international labour office. 1976 : 11-12) ได้กำหนดความมุ่งหมาย ในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อ พัฒนาความรู้ความ

สามารถ ในการใช้เครื่องมือทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และให้เกิดความสนใจในสภาพและงานของสภาพจะได้เข้าใจถึงปัญหาแรงงานมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ตระหนักถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดสรรสวัสดิการให้ เกิดแก่สมาชิก และมุ่งให้คนงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

1.2 ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน

การพัฒนาผู้ใช้แรงงาน หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และมุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจทำงาน และมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (ศรีอรุณ เรศานนท์. 2537 : 333)

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2521 : 45) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคคล คือ กระบวนการที่ประสงค์จะเพิ่มพูนความรู้ฝีมือในการทำงาน ความสามารถ และมุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ตลอดจนทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล (personnel administration) ซึ่งกินความกว้างไปถึงศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และ ใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จากการปฏิบัติงานของบุคคลปฏิบัติ ในลักษณะเหล่านี้ ให้มากที่สุดทั้งปริมาณและคุณภาพ

ปณันดา อินทรพรหมณ์ (2520 : 229) ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาเป็นกระบวนการ ระยะยาวที่จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์การกลุ่มเวลาเอกบุคคล

กุลธน ธนาพงศธร (2526 :167) ได้ให้ความหมายไว้ 3 ทรรศนะด้วยกันคือ

1. หมายถึง วิธีการอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ

2. หมายถึง การดำเนินความพยายามใดๆ ที่ทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ บุคคลต้องกระทำ

3. หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 158) ให้ความหมายไว้ว่า คือการเพิ่มพูนปรับปรุงสมรรถภาพของกำลังคน ประสพการณ์ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ ปัจจัยบางอย่างที่ต้องพัฒนาตัวพนักงาน

อมรา รัตตากร (2537 : 34) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ 2 ประเด็น คือ

1. หมายถึง การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถที่จะรับผิดชอบภารกิจในอนาคตโดยมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ในทุกๆ ด้าน

2. หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของงานในปัจจุบัน และอนาคต

สรุปได้ว่า การพัฒนาผู้ใช้งาน หมายถึง กระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการและสถานการณ์

1.3 ความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนา

ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาผู้ใช้งานในงานอุตสาหกรรม จากการสำรวจ โรงงานอุตสาหกรรมของฝ่ายแรงงานหญิงและเด็กกองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้พบความจริงว่า คนงานซึ่งทำงานอยู่ในกิจการอุตสาหกรรมต่างๆ นั้น ยังมีระดับการศึกษาต่ำ คนงานส่วนใหญ่มีความรู้เพียงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 คนงานบางกลุ่มอ่านหนังสือไม่ออกเขียนไม่ได้ และมักประสบปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ตัวอย่างเช่น อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน ไม่เข้าใจในการสื่อสารข้อความ หรือเข้าใจไม่ตรงกับเจตนาของฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจผิด และเมื่อเล่าต่อกันไป ความเข้าใจผิดก็เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกขาดความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ การมีพื้นฐานการศึกษาต่ำ ทำให้ไม่มีความรู้ในเรื่องการวางแผนครอบครัว ไม่เข้าใจข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน ขาดความเป็นผู้บริโภคที่ดี และไม่ค่อยมีเหตุผลในการตัดสินใจ

ฝ่ายแรงงานหญิงและเด็ก กรมแรงงานได้สำรวจพบปัญหาเหล่านี้ จึงได้ร่วมมือกับกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา จัดทำโครงการเสริมการศึกษาแก่

ลูกจ้างสตรีหรือเด็กขึ้นโครงการนี้ต่อมาถูกเรียกว่า โครงการโรงเรียนในโรงงาน โครงการดังกล่าวมีเป้าหมายและ จุดประสงค์เพื่อส่งเสริมให้คนงานได้มีความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน และสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทที่ตนมีต่อครอบครัวและสังคมส่วนรวม ปลุกฝังให้มีความเชื่อมั่นในตนเองในอันที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้แก่ตนเอง ให้คนงานได้แสดงข้อคิดเห็นและมีความคิดริเริ่มได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเห็นคุณค่าของเวลาที่ผ่านไป และเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานและทำตนเป็นลูกจ้างที่ดี มุ่งให้คนงานเป็นพลเมืองดี เป็นผู้นำที่ดี และมีคุณธรรม จริยธรรม (ชำนาญ นิสารัตน์. ม.ป.ป. 223)

มูลเหตุที่ต้องมีการพัฒนา และต้องจัดการศึกษาให้แก่ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานคือการขาดความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน จากการที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำ กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานในเมืองส่วนมากเป็นผู้ที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาตอนปลายลงมา การขาดความรู้นี้ เมื่อคนงานอายุมากขึ้น ความรู้ที่มีอยู่นี้หากไม่ได้นำมาใช้อย่างสม่ำเสมอก็มักจะลืมเลือนบ้าง ในขณะที่เด็กคนงานรุ่นใหม่ ที่เข้ามาสู่กำลังแรงงานจะได้รับการศึกษามากกว่าเดิมทำให้คนงานรุ่นเก่ายังด้อยการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการที่จะทำความเข้าใจกฎระเบียบต่างๆ รอบๆ ตัวเขา และการพัฒนาการศึกษาเพื่อโอกาสก้าวหน้าในชีวิตก็จะลดน้อยลง หากไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิชาการสมัยใหม่ในงานอุตสาหกรรมมีการพัฒนาวิทยาการให้ทันสมัยและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่งความต้องการความชำนาญจากผู้ใช้แรงงานมากขึ้น แต่จากการที่ความสามารถของผู้ใช้แรงงาน ถ้ามีไม่เพียงพอแก่ความต้องการจะเป็นปัญหาที่ทำให้นายจ้างได้ผลิตผลไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยตามต้องการ และเป็นปัญหาของผู้ใช้แรงงานเองด้วย ที่จะต้องเสี่ยงภัยต่อการทำงานมากขึ้น และอาจประสบอันตรายจากการทำงานได้ง่ายขึ้น จะต้องมีการจัดการศึกษาหรือฝึกอบรมความรู้วิชาการ เพื่อพัฒนาระดับฝีมือคนงานให้ก้าวหน้าทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยี การใช้ชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ในสังคม อุตสาหกรรมในประเทศ กำลังพัฒนาสังคมเกษตรกรรมค่อยๆ เปลี่ยนไปอยู่ในสังคมอุตสาหกรรม แรงงานจากภาคเกษตรกรรมได้เข้ามาสู่งานอุตสาหกรรมมากขึ้น การปรับตัวจากชีวิตซึ่งไม่รีบร้อนตนเป็นนายของตนเอง และ มีการดำเนินชีวิต ขึ้นกับสภาพดินฟ้าอากาศไปสู่การ

ทำงานอุตสาหกรรม ซึ่งต้องเร่งรีบ มีระเบียบแบบแผน ทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัว
 ปรับชีวิตของผู้ใช้แรงงาน การจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานจึงจำเป็นต้องมีส่วนในการ
 ให้ความรู้ ความเข้าใจในชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ใช้แรงงาน สิทธิ หน้าที่และ การ
 รวมตัวกันเป็นองค์กรของผู้ใช้แรงงาน จำเป็นต้องรู้และเข้าใจในสิทธิหน้าที่ตาม
 กฎหมาย ทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงาน เพื่อมิให้นายจ้างถือโอกาส เอาเปรียบ โดย
 อาศัยประโยชน์จากความไม่รู้ของผู้ใช้แรงงานและ จากการที่กฎหมายเปิดโอกาส ให้ผู้
 ใช้แรงงานมีการรวมตัวกันเป็นองค์กร การดำเนินการในการเป็นองค์กรของผู้ใช้แรงงาน
 ไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานก็ตาม จึงต้องเป็นไปตามระเบียบ
 กฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานในเรื่องสิทธิผล
 ประโยชน์ และสิ่งที่เกี่ยวข้อง ในการค้าเพื่องานตามกฎหมายในฐานะเป็นองค์กรของผู้
 ใช้แรงงาน (อัญมณี บุรณกานนท์. 2526 : 16-17)

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นับว่าเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้
แรงงานโดยตรง ได้มีแนวนโยบาย และทิศทางการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2538
 และถือว่าเป็นภารกิจเน้นหนักของกระทรวง คือ การพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นเลิศของ
 ภูมิภาค โดยการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาศักยภาพของสถาบันพัฒนา
 ฝีมือแรงงาน และการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดต่างๆ เพื่อพัฒนาฝีมือ
 แรงงานแก่ประชาชนให้ทั่วถึงมากขึ้น การรณรงค์ให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมในการ
 พัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพให้แก่ ลูกจ้าง เพื่อให้
 สามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือสามารถเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นการ
 เร่งรัดการฝึกอบรม กำหนด และทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานให้เป็นไป ตามแผน
 พัฒนาฝีมือแรงงาน การประสานงานและผนึกกำลังกับหน่วยงานต่างๆ ในการฝึกอาชีพ
 และพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและนโยบายของรัฐบาล ในการ
 เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศดำเนินการพัฒนาและยกระดับฝีมือแก่
 ผู้ใช้แรงงาน ในสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการเร่งยกระดับมาตรฐานฝีมือ
 แรงงานให้เป็นที่ยอมรับทั่วโลก การฝึกอาชีพแก่แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง การประสานงาน
 และแลกเปลี่ยนการฝึกอาชีพและการพัฒนาฝีมือแรงงานกับต่างประเทศส่งเสริมภาค
 เอกชนในการพัฒนาอาชีพและพัฒนาฝีมือ และดำเนินการจัดให้มีหน่วยงานฝึกอาชีพ
 เคลื่อนที่ (กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม. 2537 : 2-21)

การพัฒนาบุคลากร จึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบุคลากรซึ่งมีปัญหายาก ซับซ้อนต่างๆ โดยต้องการคุณภาพกำลังคนเข้าร่วมงานอุตสาหกรรมและการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนเข้าทำงานและกำลังทำงานอยู่ เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องกับความจริงก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอและได้สรุปประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร คือ ทำให้ระบบการทำงานโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางที่ต้องการ ทำให้สายบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารและการประสานงานสอดคล้องกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ช่วยลดอัตราการทำงานต่อหน่วยผลผลิตที่ได้รับของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง และเตรียมอัตรากำลังคนที่มีคุณภาพพร้อมสำหรับโครงการสำคัญๆ และโครงการระยะยาว (เปรื่อง กิจรัตน์. 2537 : 222 ; อัมภิกา ไกรฤทธิ์. 2532 : 231)

การพัฒนาบุคคลมีขอบเขตที่กว้างขวางโดยเริ่ม จากการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การสร้างงานและการสร้างระเบียบวินัยใน การทำงาน หากเราจะปล่อยให้เขาทำงานอย่างที่เขาเคยทำอยู่ไปวันๆ ก็คงไม่ทำให้องค์กรนั้นพัฒนาไปสู่แนวทางได้ ทางองค์กรจะต้องพัฒนาให้พนักงานขององค์กรได้รับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานซึ่งอาจให้เขาได้มีโอกาสก้าวหน้าอาจจะส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ หรือส่งไปฝึกอบรม หรือจัดอบรมสัมมนาขึ้นในองค์กรของเราเองซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้คนงานได้รับ ความดี ความชอบ ตลอดจนการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วย (วิจิตร อาวะกุล. 2537 : 4-5 ; ณรงค์ นันทวรรณะ และ เอื้องฟ้า นันทวรรณะ. 2536 : 135)

เปรื่อง กิจรัตน์ (2535 : 7-8) กล่าวว่า การพัฒนากำลังคนควรคำนึงถึงเรื่องความรู้ทางด้านวิชาการ และทัศนคติรวมถึงลักษณะนิสัย ดังนี้

1. การพัฒนากำลังคนทางด้านวิชาการในสังคมใหม่ ควรส่งเสริมและให้ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างจริงจัง กระบวนการและขั้นตอนการเรียนรู้ทางวิชาการ ดังกล่าว ควรเริ่มด้วยการเรียนรู้เทคโนโลยีจากผู้อื่น จากความรู้นั้นก็นำมาใช้ผลิตและดัดแปลง เป็นของตนเอง หลังจากนั้นแล้วก็สามารถคิดค้นเทคโนโลยีขึ้นเองได้ และในที่สุดเราก็สามารถ ผลิตเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นใช้เองอย่างมีประสิทธิภาพ

เราจะเห็นว่าประเทศอุตสาหกรรมในแถบเอเชีย เช่น ญี่ปุ่นและเกาหลี นั้นได้ส่งเสริมสถาบันการศึกษาพัฒนาเยาวชนให้มีความรู้ และ ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับต่างๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ด้วย

2. การพัฒนากำลังคนด้านทัศนคติ ความคิดและลักษณะนิสัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาในเรื่อง ชีวิตทัศน์ โลกทัศน์ ความรับผิดชอบการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ยกตัวอย่างในเรื่องเวลา สังคมเกษตรกรรมขึ้นอยู่กับดวงอาทิตย์ เวลาเช้า และเวลาเย็นและ อาศัยฤดูกาลที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการดำรงชีวิตค่อนข้างยืดหยุ่นได้สูง แต่สังคมอุตสาหกรรมต้องตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย ทำงานเป็นระบบ มีจุดมุ่งหมายชัดเจนและคาดหวังได้ ถ้าสิ่งนั้นทำแล้วไม่ให้ผลก็จะพยายามทำใหม่ และหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าเสมอ

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 156-158) กล่าวว่าความสำคัญของการพัฒนาพนักงานก็เพื่อเสริมทางด้านความรู้ และทักษะอย่างรวดเร็ว ซึ่งยากสำหรับผู้บริหารงานบุคคลที่จะคอยติดตามและสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมอยู่เสมอๆ สร้างความรู้สึกให้กับพนักงานเข้าใจ ที่จะพัฒนาตนเองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พนักงานจะฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานอย่างไรที่จะเหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่งอื่นๆ การฝึกอบรม กับหน้าที่บริหารบุคคล ขบวนการเริ่มต้นของงาน คือการวางแผนอัตราากำลังคน ดูความต้องการบุคคล ทำการคัดเลือกบรรจุ ทำการฝึกอบรมพัฒนาบุคคล จนพนักงานออกจากองค์กรวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ในการปฏิบัติงาน และด้านความตื่นตัวให้กับพนักงานที่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สร้างทัศนคติที่ดีต่องาน และองค์การมีความรับผิดชอบตลอดจนความพร้อมเพื่อตำแหน่งใหม่ที่จะก้าวหน้าต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือในระดับจุลภาคเริ่มต้นจากการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะทำงานในตำแหน่งที่เปิดรับ แล้วพัฒนาจุดอ่อนหรือความสามารถบางประการให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับประเทศหรือในระดับมหภาค มีความมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนทุกคนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเป็นกำลังทางเศรษฐกิจสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความแตกต่างระหว่างจุลภาค กับ มหภาคเมื่อองค์การสามารถคัดเลือกสมาชิกที่ต้องการได้ แต่ประเทศต้องยอมรับผู้ที่เกิดใน แผ่นดินของ

คนเป็นพลเมืองโดยอัตโนมัติ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มุ่งไปที่การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอย่างเดียว แต่พยายามพัฒนาคนนั้นจะต้องกระทำอย่างครบวงจร ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ความคิด อารมณ์ ความสามารถ คุณธรรม วัฒนธรรม และอาชีพ โดยการพัฒนาที่ต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการคนในกลุ่มต่างๆ แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของทางราชการได้รับการขนานนามว่า "แผนพัฒนาคนและแรงงาน" ที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) โดยจะเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพของคนไทย การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน การพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาค และชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพของชีวิตของประชาชน

1. แผนงานพัฒนาการศึกษาและฝึกอบรม เน้นที่การศึกษาและฝึกอบรมทั้งในและนอกระบบโรงเรียนให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ ขยัน พึ่งตนเอง ตลอดจน มีพื้นความรู้วิชาชีพ

2. แผนงานส่งเสริมสุขภาพ มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ประชาชนมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การที่ทรัพยากรแรงงานจะมีคุณภาพนั้น ต้องรับประทาน อาหารและปฏิบัติตนถูกสุขลักษณะและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด ผู้ที่จะมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงจะต้องมีการออกกำลังกาย จิตใจผ่องใส โดยรัฐได้จัดการสาธารณสุขมูลฐานพร้อมทั้งป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

3. แผนงานพัฒนาจิตใจและวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้มีสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม ขยันขันแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ตลอดจนการทำนุบำรุง และ ธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และศิลปวัฒนธรรมแห่งชาติ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านจิตใจ และวัฒนธรรมนี้ อาศัยแนวศาสนธรรม คุณธรรม 4 ประการ ตามพระบรมราโชวาท ค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ และการลดอบายมุข เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. แผนงานบริหารและพัฒนาแรงงาน มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้แรงงานมีฝีมือครบ ตามความต้องการของตลาดและมีประสิทธิภาพสูงในการผลิต และมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การส่งเสริมและพัฒนาความรู้กับมาตรฐานในการประกอบ

อาชีพร (กรกฎ สิงห์โกวินท์. 2533 : 13-14)

การศึกษา และการฝึกอบรมถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า เพราะการศึกษาและการฝึกอบรมจะช่วยขยายขีดความสามารถของมนุษย์ ซึ่งทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า แต่อุปสรรคของความเจริญก้าวหน้า ก็คือ การละเลยเพิกเฉยต่อการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับความก้าวหน้าแห่งชีวิต เพราะเวลานี้วิทยาการด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องยอมเสียสละเวลาอันมีค่าทำการศึกษาและเรียนรู้ให้ทันวิทยาการใหม่ๆ ของโลก แต่การศึกษาและการฝึกอบรมก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการพัฒนาเพื่อสร้างความสำเร็จ ในการจัดการ เพราะในขณะที่เรียนรู้ จะต้องปรับปรุงตนเองและการศึกษาจากประสบการณ์เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่สำคัญอีกส่วนหนึ่ง ประสบการณ์มิได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาอันยาวนานในการทำงาน หากขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ หรือฝึกฝนจากการทำงานมากกว่า

ความก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ เจริญรุดหน้าไปรวดเร็วมาก มีเทคนิคและวิธีการแผนใหม่เพิ่มขึ้นมากมาย สังคมมนุษย์ก็เปลี่ยนแปลงไปควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจความต้องการในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น การทำงานก็ยุ่งยากซับซ้อนขึ้น รวมทั้งงานในด้านการบริหารที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การที่จะปรับปรุงงานการบริหาร ให้บรรลุสมความมุ่งหมายของรัฐบาล และธุรกิจนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนากำลังคนควบคู่กันไปด้วย อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนากำลังคนจะต้องพัฒนาตั้งแต่ระดับสูงลงมาถึงคนงานหรือลูกจ้างในระดับต่ำสุด วิธีการพัฒนาคนในระดับต่างๆ ก็มีแตกต่างกันไปในเนื้อหาและสาระสำคัญ แต่วัตถุประสงค์ใหญ่ก็คือเพื่อให้บุคคลพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานด้วย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นนโยบายและการปฏิบัติที่มีอยู่ในการจัดการของทุกองค์การ การพัฒนานี้อาจกำหนดระยะเวลาสั้นหรือยาว ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ และความพร้อมของกำลังคน และต้องมีการพัฒนาเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้กำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูง

การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคล เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาตนเองเสียแล้ว การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่ได้ผล

การพัฒนาบุคคลอาจทำได้หลายวิธี และวิธีที่นิยมกันโดยทั่วไป ได้แก่ การฝึกอบรมเพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติที่ดี เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานภาระหน้าที่ต่างๆ ทั้งในปัจจุบัน และ อนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ศรีอรุณ เรศานนท์. 2537 : 333-334)

ดังนั้นความจำเป็นในการเร่งพัฒนาพนักงานและทรัพยากรต่างๆ จึงมีความสำคัญเร่งด่วนเป็นพิเศษ การแข่งขันในโลกที่หัดตัวและสัมพันธ์ใกล้ชิดมากขึ้น ในวงจรความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านการใช้ทรัพยากร การผลิต การตลาด การปกครอง และการเงิน และการจัดให้ผู้เข้าทำงานใหม่ทำงานทันทีโดยให้เรียนรู้งานเอาเอง ให้สังเกตจากเพื่อน ร่วมงานหรือ ให้ได้รับบทเรียนจากการทำงานผิดพลาดถูกบ้าง โดยไม่มีการฝึกอบรมมาก่อน พิสูจน์ให้เห็นว่าก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองมากกว่ารายจ่ายที่ใช้ไปในการอบรมโดยตรง และยังทำให้คนงานได้ความรู้ที่ไม่สมบูรณ์ได้วิธีการทำงานไม่ถูกต้องเสียเวลานานกว่าจะเป็นงาน

การพัฒนาและการปรับปรุงทักษะต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการทำงาน สามารถทำให้บังเกิดผลสำคัญ คือ เพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น ลดการเปลี่ยนงานของแรงงานและ ลูกจ้างมีความพึงพอใจมากขึ้นการพัฒนาจะต้องมีให้พนักงานทุกคน ตั้งแต่คนงานโรงงานไปจนถึงผู้บริหารต่างๆ และทำการประยุกต์ใช้ไม่แต่เฉพาะคนงานที่ขาดประสบการณ์เท่านั้น แต่รวมถึงคนงานที่มี ประสบการณ์ ซึ่งเข้ามาอยู่ในบริษัทใหม่ด้วยถึงแม้ว่าการพัฒนาพนักงาน จะเป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของธุรกิจอุตสาหกรรมก็ตาม แต่ก็ยังมีบริษัทต่างๆ จำนวนมากที่ดูเหมือนจะมีความคิดว่าถ้าหลีกเลี่ยงได้เป็นดีที่สุดโดยธุรกิจอุตสาหกรรมมักจะพยายามแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนา และฝึกอบรม อยู่ 2 วิธีการคือจ้างคนงานที่มีทักษะ และมีประสบการณ์ เพราะเชื่อว่าการพัฒนา และการฝึกอบรมไม่จำเป็นถ้าได้ จ้างคนที่มีความชำนาญไว้ทำงาน และถ้าจำเป็นต้องจ้างคนที่ขาดประสบการณ์ ก็จะใช้วิธีให้คนงานที่มีประสบการณ์อยู่แล้ว ทำการฝึกอบรมให้อีกต่อหนึ่ง คล้ายกับเป็นการฝึกงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน (มนูญ ตนะวัฒนา. 2537 : 109-115)

มนูญ ตนะวัฒนา (2537 : 75) กล่าวถึงสาเหตุที่ต้องสนใจเรื่องการทำงานของมนุษย์ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนา ก็เพราะผลที่ได้รับจากการมองดูสถานการณ์เฉพาะที่เป็นไป อย่างต่อเนื่องให้ได้้อย่างเที่ยงตรงนั้นยังไม่เป็นที่น่าพอใจจึงได้มีความพยายามที่

จะพัฒนาความรู้พื้นฐาน ทางด้านการทำงาน ของมนุษย์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น วงการอุตสาหกรรมจำเป็นต้องเพิ่มความพยายามในการวิจัยเพื่อพัฒนาจึงเป็นการรวบรวมหาความรู้ทั่วไปมากกว่าจะมุ่งหาคำตอบเพื่อใช้แก้ปัญหาได้ทันที ส่วนความสนใจในด้านการทำงานของมนุษย์ ได้มุ่งไปยังการใช้ทักษะ 3 ทางคือพฤติกรรมทางด้านทักษะการรับรู้ กลไก (perceptual-motor skills behavior) พฤติกรรมทางด้านขบวนการข้อมูลข่าวสาร (information processing behavior) และพฤติกรรมทางด้านการตรวจสอบหรือป้องกัน (monitoring or vigilance behavior)

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2535 : 46-47) ก็ได้กล่าวว่า การสอนแนะ (coaching) ก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาพนักงานโดยตรงของผู้บริหาร ในการสอนเพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่พนักงานทำอยู่ พัฒนาทักษะการทำงานในตัวเอง พนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อมุ่งผลกำไรที่สูงกว่าและการบริการที่ดีกว่า เมื่อผลการปฏิบัติงานจริงๆ ไม่สัมพันธ์กับผลงานที่คาดหวัง มีหลักเกณฑ์ 2 ข้อ ที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อกำหนดว่าเมื่อไร จะต้องมีการสอนแนะ คือเมื่อมีปัญหาที่สัมพันธ์กับทักษะเฉพาะ (specific skill) และเมื่อมีปัญหาทักษะมีความง่ายเพียงพอที่จะแก้ไขได้ในองค์การธุรกิจทุกองค์การถึงแม้จะมีการสรรหาและเลือกสรรอย่างมีประสิทธิภาพและได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ แล้วก็ตามแต่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบันมีอย่างมากมายและรวดเร็ว รวมทั้งการที่คนจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะต่าง ๆ กัน และต้องอยู่ในสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ตลอดจนในปัจจุบันนี้เป็น โลกยุคข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นบุคคลในองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อที่จะทำให้นักคนนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะยังประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์การและสังคมโดยรวม (อมรา รัตตากร. 2537:34 ; กรกฎ สิงห์โกวินท์. 2533 : 226-227) ได้กล่าวถึงการศึกษาสาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาบุคคลในองค์การนั้นเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมรอบตัว รอบองค์การหรือหน่วยงานทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชน เปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ต่างๆ ได้แก่

1. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี องค์การต่างๆ ได้นำ เทคโนโลยีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และนับวันจะมีการพัฒนาในด้านนี้เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของตนให้มีความรู้ความสามารถทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้

2. ความสลับซับซ้อนของระบบงานและโครงสร้างของหน่วยงาน สืบเนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีและการขยายขอบข่ายในการปฏิบัติงาน ทำให้มีการปรับปรุงระบบงาน และ โครงสร้างของหน่วยงานที่มีความยุ่งยากมากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้

3. หน้าที่ และภารกิจของหน่วยงาน องค์การที่ทำหน้าที่ภาครัฐบาลกับเอกชน จำเป็นต้องมีแผนการพัฒนามุขคลต่างกันไป ภาครัฐบาลถือเป็นหน่วยงานที่มีได้มุ่งหากำไรเช่นเดียวกับภาคเอกชน แต่ดำเนินการให้บริการกับประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามุขคล ภายหลังการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเป็นประการแรกก่อน ส่วนองค์การเอกชนนั้นเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหากำไร ยังต้องมีการพัฒนามุขคลหนักกว่า และรวดเร็วตลอดเวลา เพราะมีการแข่งขันกันในธุรกิจเดียวกัน พร้อมกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี องค์การจะต้องหูตากว้าง และมีความฉับไว ในการตัดสินใจนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาสู่องค์การ ฉะนั้นผู้ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนจะต้องพร้อมเสมอที่จะเป็นผู้รับการพัฒนาตลอดเวลา มิฉะนั้นความก้าวหน้าย่อมจะไม่เกิดขึ้น ทั้งต่อตนเอง และต่อองค์การ

4. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน ในการโยกย้าย สับเปลี่ยนหรือเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีการพัฒนามุขคลก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ที่ได้รับตำแหน่งใหม่สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี

ฉะนั้นองค์การต่างๆ จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนามุขคลมากขึ้นทุกที เพื่อให้บุคคลรู้จักวิธีการทำงาน รู้จักรักษาหน้าที่ รู้จักทำประโยชน์ให้กับองค์การตลอดจนทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันกับองค์การ และในการทำงานให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันทางใจ มากกว่าผูกพันด้วยวัตถุเพียงอย่างเดียวเพราะถึงแม้บุคคลนั้นจะบริบูรณ์ด้วยวัตถุเพียงใด แต่ถ้าไม่มีความสบายใจในการทำงานดังนั้นองค์การที่มีระบบการ

พัฒนาบุคคลที่ดีต้องเริ่มจากผู้บริหารมีความเข้าใจและทัศนคติที่ดี และเห็นความสำคัญของการสร้างบุคคลให้เจริญเติบโตแข็งแกร่งทั้งทางกายและจิตใจ เพื่อจะได้เป็นกำลังสำคัญในอันที่จะสร้างองค์การให้เจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นำผลประโยชน์มาสู่ทั้งตนเอง และผู้อื่นได้อย่างครบครัน เพื่อให้ยืนหยัดเผชิญหน้ากับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้โดยไม่หวั่นไหว และพร้อมที่จะยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา นับว่าเป็นการบริหารงานบุคคลด้วยความไม่ประมาทนั่นเอง

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 33-34) ได้ทำการจัดลำดับของความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาไว้ดังนี้

1. ความจำเป็นเฉพาะบุคคล เกิดจากความต้องการ ความก้าวหน้าในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเอง ถ้าองค์การสนับสนุนตรงกับความต้องการของเขาพนักงานจะเกิดขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจผลขององค์การย่อมตามมา เช่นความต้องการเรียนต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิหรือความต้องการอบรมด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อมีความสามารถ ให้ทันต่อเทคโนโลยี เป็นต้น ความจำเป็นเฉพาะบุคคล คือ ตัวกระตุ้นที่ดีในด้านการทำงานมองอีกด้านหนึ่งพนักงานผู้นั้นมีความต้องการก้าวหน้าให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งทัศนคติค่านิยม บุคลิกภาพความเข้าใจในสภาพแวดล้อม ความรู้ความสามารถ ความต้องการแรงจูงใจ และสถานภาพทางสังคม

2. ความจำเป็นของกลุ่ม กลุ่มเกิดความขัดแย้งมีปัญหาด้านพฤติกรรมหรือมองเฉพาะด้าน เช่น กลุ่มการผลิต กลุ่มการเงิน และกลุ่มบัญชี กลุ่มผู้บังคับบัญชา กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายขององค์การ หรือทันต่อวิทยาการก้าวหน้า เช่น บรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ความช่วยเหลือกันระหว่างพนักงาน เป็นต้น

3. ความจำเป็นขององค์การ การเกิดอุบัติเหตุบ่อย การมาสาย การขาดงาน ผลผลิตตกต่ำ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีมีอยู่ตลอดเวลา เพื่อส่งเสริมให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน และหากสอดคล้องกับความจำเป็นส่วนบุคคล จะทำให้ผลของการฝึกอบรมพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นหนทางในการลดต้นทุนด้านหนึ่ง ซึ่งการฝึกอบรมและการพัฒนาควรจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

การพัฒนาพนักงานในองค์การแต่ละองค์การ จะต้องมີวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาพนักงาน เพราะโครงการพัฒนาพนักงานจะต้องให้สอดคล้องกับการจัดองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาว ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์แต่ละบุคคล ในการรับรู้โครงการพื้นฐานขององค์การ โดยวางแผนในอนาคตไว้ การฝึกอบรมก็เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคคล โดยเสริมสร้างความสามารถ ทักษะ ให้ทันต่อความต้องการขององค์การ

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 166-167) ได้กล่าว ถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาพนักงาน ไว้ดังนี้

1. พัฒนาบุคคลให้รับกับการขยายตัวขององค์การ เป็นวัตถุประสงค์หลักที่ผู้บริหารบุคคลมองเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลต่อการพัฒนาความสามารถเพื่องาน การพัฒนาบุคคลให้รับกับการขยายตัวในแต่ละตำแหน่ง โดยคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมมารับตำแหน่ง หรือ โยกย้ายผู้มีความสามารถ เลื่อนตำแหน่ง และนำมาพัฒนาบุคคลตามแนวโน้มของการขยายตัว

2. พัฒนาบุคคลให้ทันต่อเทคโนโลยีแผนใหม่ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแผนใหม่ ไม่เพียงแต่พัฒนาพนักงานใหม่เท่านั้น แต่พนักงานเก่าก็สามารถมีการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้ทันต่อเทคโนโลยีที่รุดหน้าไป พนักงานแต่ละคนสมควรที่จะพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน

3. พัฒนาบุคคลต่อการก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนาให้เหมาะกับหน้าที่ ตำแหน่งที่รองรับ แนวคิดในการจัดองค์การ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่จะให้โอกาสพนักงานก้าวหน้า นโยบายที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ควรพัฒนาประสิทธิภาพพบว่า 1 ใน 3 ของความสำเร็จเกิดจากพนักงานซึ่งผ่านการพัฒนาโดยการพัฒนาฝึกอบรมพิเศษ

จากหลักเกณฑ์การพัฒนาทำให้ความสำคัญ ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ต่างๆของการพัฒนาพนักงานนั้น ย่อมจะต้องเกิดประโยชน์ต่อองค์การ พนักงาน และสังคม สามารถสรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมและการพัฒนาไว้ ดังนี้

1. ประโยชน์ขององค์การ คือ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ลดค่าลงทุน และค่าความสิ้นเปลือง ลดอุบัติเหตุ ลดแรงงาน และมีการควบคุมและติดต่อสื่อสารดีขึ้น

2. ประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร คือ มีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น เกิดความเข้าใจในเรื่องราวต่างๆ ที่จำเป็น เช่น นโยบายขององค์กร ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้ร่วมงานด้วยกัน และของผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอนาคต

3. ประโยชน์ของสังคมคือ ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ และการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น และสิ่งแวดล้อม ลดปัญหาคนไร้ความสามารถ

อมรา รัตตากร (2537 : 35) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการพัฒนาไว้ดังนี้

1. จุดประสงค์ขององค์กร (institutional objectives) ในการพัฒนาองค์กรคือ สร้างความสนใจในการปฏิบัติงาน เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงาน พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุ จัดวางมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือ พัฒนาการบริหาร ฝึกฝนบุคคลเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและสนองบริการสาธารณะและผู้มาติดต่อ

2. จุดประสงค์ส่วนบุคคล (personal objectives) การพัฒนาบุคคล คือ เพื่อความก้าวหน้าเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาฝีมือ ฝึกฝนการตัดสินใจ เรียนรู้งาน ลดการเสี่ยงจากอันตรายจากการทำงาน ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสร้างขวัญ กำลังใจ เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กร และเพื่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน และประชาชนมีอาชีพ และมีความสุข ซึ่งส่งผลให้สังคมสงบเรียบร้อย (อมรา รัตตากร. 2537 : 35)

1.4 ความต้องการการพัฒนา

การศึกษาความต้องการ การพัฒนาพนักงานนั้นสิ่งที่ต้องคิดถึงก็คือ ความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้งานเป็นแนวทางหลัก การพัฒนาพนักงานจะต้องประสานกับกิจกรรมอื่น ๆ ในองค์กรด้วย ทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ให้สอดคล้องกันไปในทุก ๆ กิจกรรมดูความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อการพัฒนาพนักงานว่าให้การสนับสนุนหรือไม่อย่างไร และ ศึกษาถึงความสนใจที่แท้จริงของพนักงานในการพัฒนาตนเอง รวมถึงงบประมาณ มีข้อจำกัดในการใช้เงินเพียงใดต่อการพัฒนาพนักงาน การพัฒนาพนักงานโดยวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมพนักงานแต่ละบุคคลต่อผลการทำงาน สามารถดูได้จากการเอาใจใส่ต่องาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความ

เหมาะสมกับงาน และการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลออกมาทางลบ ก็หมายถึงว่า พนักงานขาด คุณธรรม จริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน ขาดความรู้ความสามารถบางด้าน และทักษะการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกสามารถแก้ไขได้โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมของพนักงานแต่ละตำแหน่งและต้องดูพฤติกรรมต่อไปในอนาคต ว่าเป็นอย่างไรหลังพัฒนาแล้วเช่น เอาใจใส่ขึ้น คงเดิมหรือกลับไม่สนใจเลย แต่การประเมินผลพนักงาน และจะเกิดผลคืออยู่ที่ความยุติธรรมของผู้ประเมิน การตัดสินใจใดๆ จะต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานของข้อมูลส่วนใหญ่แทนสามัญสำนึก ดังนั้นปัญหาต่างๆ ที่องค์กรต้องเผชิญอยู่และมีความจำเป็นต้องมี การพัฒนา คือความเฉื่อยชาในการทำงาน การไม่ยอมพัฒนาตนเอง ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำอยู่ เป็นอยู่ การไม่อุทิศกำลังและเวลาให้แก่การทำงาน การเห็นแก่ตน พวกพ้องไม่เป็นธรรม ทุจริต คอรั้นรับขึ้น ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาการทำงาน รับคนทำงานเพิ่ม เพิ่มงบประมาณแต่งานไม่เพิ่ม สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดีมีความหวาดระแวง สงสัยซึ่งกัน และกัน ไม่กล้าพูดความจริงต่อกัน ต่างคนต่างทำงาน มีความขัดแย้งงานซับซ้อนไม่ประสานงานกันไม่ได้ทำงานตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ตรงวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ขาดการทบทวนเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ใช้คนไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ใช้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงทำงานต่ำหรือ ให้ประจำอยู่เลย ใช้คนมีความรู้ความสามารถต่ำทำงานสูง ทำงานที่สำคัญ (ทองฟู ศิริวงศ์. 2536 : 155-162 ; วิจิตร อาวะกุล. 2537 : 3)

ผู้ประกอบการทุกสาขาอาชีพมีความต้องการคุณสมบัติของผู้สมัครงานปรากฏดังนี้ ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ทำงานสำเร็จรวดเร็ว กระตือรือร้น ว่องไว มีความชำนาญงานฝีมือ มีความรับผิดชอบ มีความสุภาพ พุดจาไพเราะ มีความตั้งใจทำงาน รักงาน มีความตรงต่อเวลา มีความอดทน เป็นคนมีระเบียบ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบได้ ทำงานตามหน้าที่เอาใจใส่ สิ่งเล็กๆ น้อยๆ มีความตั้งใจต่อการทำงาน ทำงานเรียบร้อย รักความสะอาด มนุษยสัมพันธ์ดี ชอบงานบริการ เข้าใจลูกค้า ไม่ดื่มสุราและสูบบุหรี่ขณะทำงาน ร่างกายแข็งแรง มี ประสิทธิภาพในการทำงานหลายปี ดังนั้นการเลิกจ้างงานของผู้ประกอบการมักมีสาเหตุเนื่องมา จากการทุจริตต่อหน้าที่ ชอบลักขโมย ไม่ซื่อสัตย์ ชอบหนีงานไม่ตรงต่อเวลาไม่มีความรับผิดชอบ ไม่ตั้งใจ

ทำงานเต็มสุรา เล่นการพนัน เกเร ทะเลาะวิวาท ความประพฤติไม่ดี ไม่ทำตามคำสั่งนาย
จ้างประพฤติผิดร้ายแรง ทำงานล่าช้า บกพร่อง พูดยาไม่สุภาพ ขี้เกียจทำงาน ขาดความ
กระตือรือร้น เป็นต้น และเป็นที่น่าสังเกตว่าสถานประกอบการต่างๆ หลายแห่งให้
ความสนใจด้านวิชาการ ความรู้ การศึกษา เป็นอันดับที่สอง แต่จะให้ความสนใจอันดับ
แรกใน เรื่องคุณภาพ ด้านบุคลิกภาพ ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ความ
รับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ โดยให้เหตุผลว่า ความรู้ทางด้านวิชาการต่างๆ ทั้ง
หลายนั้น พอฝึกฝนในโรงงานได้ และถึงอย่างไรก็ต้องมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ทันสมัยที่
ต้องฝึกปฏิบัติกันตลอดเวลาอยู่แล้ว แต่เรื่องบุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ ความขยัน
อดทน ซื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวที่ไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขในขณะปฏิบัติ
งานได้ เพื่อคุณภาพของลูกจ้างที่นายจ้าง ต้องการว่า ควรมีลักษณะคือ มีความรู้ ความ
สามารถดี มีทักษะการทำงานดีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความประพฤติดี
และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน การปฏิบัติงานดีเพื่อให้เป็นที่พอใจของ
ผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความขยันหมั่นเพียร สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายอย่างมี
ประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถมา
ประยุกต์ใช้และมีสามัญสำนึกในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความริเริ่มสร้างสรรค์พร้อม
ที่จะแสดงออกในความสามารถของตนในการที่จะช่วยเหลือองค์กรเพื่อนร่วมงาน
สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำและองค์กร
การประพฤติตนดีเพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถที่
จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงการปฏิบัติงานที่ดีมีความซื่อสัตย์
สุจริตต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ และจะต้องมีความประพฤติที่ดีสม่ำเสมอ เช่น มา
ทำงานตรงเวลา แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยขององค์กร ไม่
กระทำในสิ่งที่เสื่อมเสียต่อตนเองและองค์กร (ศึกษาริการเขต. เขตการศึกษา 12. 2531 :
10-15 ; จำเนียร จวงตระกูล. 2530 : 39-56 ; วิกรม สามารถดี. 2534 : 1-19)

สมพงษ์ นครศรี (2535 : 39) ประธานบริษัทอุตสาหกรรมบางกอกเคมิล
 จำกัด ได้กล่าวถึงคุณภาพของบัณฑิตทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการ
ต้องการในด้านคุณลักษณะ ส่วนตัวไว้ว่าจะต้องมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำงานให้
สำเร็จมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ และพร้อมที่จะ
ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในทางที่ดีขึ้นหรือพร้อมที่จะพัฒนาตนเองยอมรับฟังความคิด

เห็นของเพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มี
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความยืดหยุ่นในการทำงานและที่สำคัญจะต้องรู้จักบริหารเวลาของ
ตัวเองได้ และความต้องการ การพัฒนาคนงานของสถานประกอบการ หรือ
ผู้ประกอบการและผู้ใ้แรงงานสามารถจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถ

เนื่องจากวิทยาการทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีได้พัฒนาเจริญ
ก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นผลให้เทคนิควิธีการ กระบวนการผลิต รวม
ทั้งเครื่องมือที่เกี่ยวกับการผลิตเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการ
ผลิตสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ และสอดคล้องกับความต้องการ
ของผู้ประกอบการ แรงงานจึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถด้านวิชา
การในการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามความ
เปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดเวลา (ประยงค์ จินดาวงศ์. 2520 : 27) แรงงาน
ต้องเป็นคนที่คิดและวิจารณ์เป็น ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาข้อเท็จจริง
และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องในการปฏิบัติงานและรู้จัก
แสวงหาแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ (รัชนี ลาซโรจน์. 2527 : 494)

นอกจากความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแล้ว ความรู้ความสามารถ
ทางด้านภาษาต่างประเทศ และการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์
เครื่องมือเครื่องจักรรุ่นใหม่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง
ชาติ. 2531 : 60 ; ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. 2532 : 49 ; ประดิษฐ์ เวชวิฐาน. 2535 : 6)
ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสามารถทางด้านวิชาการไว้ว่า คือความรู้ความสามารถ
ทางทฤษฎีและปฏิบัติตลอดจนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพฉะนั้นความจำเป็นทางด้านความรู้ความสามารถของแรงงานได้แก่ความรู้
วิชาการสาขาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถพิเศษอื่น ๆ
เช่น ด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถสรุปได้ คือความรู้
ทางด้านวิชาการสาขาต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานตามลักษณะ
งานแต่ละชนิดได้ตามความต้องการของตนเองและสถานประกอบการ

2. ด้านทักษะการทำงาน

ความหมายด้านทักษะได้มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน เช่น อาภาพรรณ ชิวปรีชา (2533 : 5) กล่าวว่า ความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ การฝึกทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ การจัดการ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนคุณภาพทางด้านทักษะ จากแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีจำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ ของบลูม ได้กล่าวว่าคุณภาพทางด้านทักษะหรือทักษะพิสัย (psycho-motor domain) คือ การเลียนแบบ (imitation) การจัดกระทำ (manipulation) ความแม่นยำ (precision) ความคิดเห็นต่อกัน (articulation) และการดัดแปลงตามธรรมชาติ (nationalization) (ชัยวัฒน์ บุญสิวนนท์. 2531 : 16)

สุนทร พานิชกุล (2520 : 3) ได้กล่าวว่า วิชาชีพทุกสาขาต้องเน้นความรู้และทักษะ เป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญ การที่จะสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติจริงได้จะต้องมีการฝึกปฏิบัติควบ คู่ไปกับการศึกษาภาคทฤษฎี และ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องรู้วิธีการปฏิบัติ และสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งได้รับการฝึกปฏิบัติงานจนเกิดทักษะและนิสัยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างถูกต้องปลอดภัย เกิดการเรียนรู้จนกระทั่งมีความเข้าใจ สามารถสรุปเป็นกฎเกณฑ์ และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับทักษะการทำงานสรุปได้ คือความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ปลอดภัย รวมถึงผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาดและสถานประกอบการ

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรมคือ สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดี เช่นความซื่อสัตย์ วินัย ประหยัด เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2527 : 2) ส่วนความหมายของจริยธรรมนั้น

บราวน์ (Brown. 1965 : 411) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึงระบบกฎเกณฑ์สำหรับวิเคราะห์การกระทำผิดหรือถูกของบุคคล โดยจริยธรรมมีวิวัฒนาการมาจากประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งจำแนกองค์ประกอบเป็น 3 มิติ คือ ความรู้ (knowledge) ความประพฤติ (conduct) และความรู้สึก (feeling) (ประดิษฐ์ เวชวิฐาน

2535 : 18 ; อ้างอิงมาจาก ฮอฟฟ์แมน Hoffman. 1979 : 958-966) กล่าวว่าจริยธรรม เป็นกระบวนการซึมซาบ (internalization) ของ 3 องค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งได้แก่ ความคิดทางจริยธรรม (moral thought) ความรู้สึกทางจริยธรรม (moral feeling) และ พฤติกรรมทางจริยธรรม (moral behavior)

ส่วนคุณธรรมทางพุทธศาสนา ได้กล่าวว่า การไม่ประทุษร้ายต่อชีวิตและ ร่างกายของบุคคลและสัตว์ ความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา การไม่โลภและไม่หลง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ การไม่ละเมิดของรักของคนอื่น การรู้จักความพอดีการ ไม่พูดปด ไม่บิดเบือน ไม่อำพรางความจริง การไม่ยุยงให้เกิดความแตกแยกและการไม่ พูดคำหยาบ การมีสัจจะ และความจริงใจการไม่ลองสิ่งเสพติดให้โทษ ความเป็นผู้มี สติรู้จักยับยั้งชั่งใจรู้จักรับผิดชอบชั่วดี ความเป็นผู้มีเหตุผลความละเอียด และ เกรงกลัว ต่อการกระทำชั่ว ความขยันหมั่นเพียร ความอดทนอดกลั้น ความกล้าหาญและ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกตัญญูกตเวที ความซื่อสัตย์สุจริต การทำใจให้สงบ ความไม่เห็นแก่ตัว ความประณีตและความละเอียดถี่ถ้วน ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ เป็นธรรม และไม่ลำเอียงความมีระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา การยอมรับการ เปลี่ยนแปลง มารยาทและนิสัยส่วนบุคคลในการกิน นอน ขับถ่าย แต่งกายและสังคม ต่างเพศ มารยาทในการแสดง ความเคารพ การขอร้อง การแสดงความขอบคุณ การ ขอความช่วยเหลือ การปฏิเสธการแสดงความไม่เห็นด้วย การแสดงความยินดีการแสดง ความเสียใจ การเล่น การพักผ่อนหย่อนใจ หลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ความ สามัคคี ความเสียสละ การให้อภัย การเอื้อเฟื้อ การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความ เห็นอกเห็นใจ ความเป็นผู้มีวัฒนธรรม และปฏิบัติตามประเพณีนิยม ความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การแก้ไขข้อบกพร่อง การปฏิบัติทางจริยธรรม ได้แก่ ฝึกศีลธรรม ระเบียบกฎหมาย และจารีตประเพณี (สิริมงคลภิกข. 2529 : 48 - 49 ; คณะกรรมการกองวัฒนธรรม. 2522 : 11)

กรมการฝึกหัดครู. (2522 : 22) ได้ให้ ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรม ในการศึกษาวิจัยเรื่องจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาสังกัดสถานศึกษากกรมการฝึก หัดครูว่าหมายถึงความประพฤติอันพึงประสงค์ที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม เช่น ความอดทน ความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความรับผิดชอบ ความ ละเอียดรอบคอบ มีเจตคติที่ถูกต้องต่อการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง

สังคมและสมาชิกในสังคม ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งต้องประกอบกัน ทั้งความรู้สึกทางจิตใจและการปฏิบัติทางกาย อันสอดคล้องกับความรู้สึกทางจิตใจ หลักจริยธรรมและคุณธรรมของพุทธศาสนาเป็นแบบแผนของความรู้สึกนึกคิด และความประพฤติในชีวิตประจำวัน

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสรุปได้ คือสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเห็นว่าดี เป็นหลักธรรมที่ควรปฏิบัติเพื่อควบคุมกาย วาจา ให้ตั้งอยู่ในคุณงามความดีและความถูกต้องเช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน เป็นต้น

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์หมายถึง พฤติกรรมโต้ตอบของการอยู่ร่วมกันภายในสังคม อันเดียวกัน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษยสัมพันธ์หมายถึง วิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ความจงรักภักดีและความร่วมมือมนุษยสัมพันธ์หมายถึง ปฏิกริยาโต้ตอบระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อหน่วยงาน หรือองค์กรใด ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ กระทำร่วมกัน ทั้งในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์โดยรูปนัย และ อรูปนัย ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมุ่งหวังว่าจะใช้พฤติกรรมชนิดนี้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสัมพันธ์เชื่อมโยง ผลสมผสานระหว่างชีวิตต่อชีวิตในสังคมเดียวกันหรือระหว่างสังคมต่อสังคม โดยการแลกเปลี่ยนหยิบยื่นสร้างสรรค์วัฒนธรรมซึ่งกันและกันโดยการสื่อสารหรือวิธีใด ๆ ก็ตาม และความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่ได้มีความหมายแต่เพียงความผสมผสานสอดคล้องเท่านั้นแต่ยังหมายถึง การต่อสู้ การแข่งขัน (วินิจ เกตุขำ, 2535 : 15)

มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวพันและความปรารถนาอยู่ 4 เรื่อง คือ พฤติกรรมของคน (human behavior) ในการอยู่ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นเพื่อความสุขในการดำเนินชีวิต หรือเพื่อให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในหน่วยงานเป็นประการหนึ่ง การจูงใจ (motivation) อันเป็นแรงกระตุ้นเป็นพลังใจให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่ออำนวยความสะดวกและพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นประการที่สอง กลุ่มในการปฏิบัติงาน

(team work) ตามรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมนุษย์ที่ดำรงตนด้วยการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หรือเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นประการที่สาม และปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อหน่วยงานหรือองค์การ เป็นประการที่สี่ โดยปกติแล้วมนุษย์เราก็มีธรรมชาติที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอยู่แล้ว มนุษย์จะไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยวแต่ทำไมมนุษย์เราจึงมีปัญหาในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ถ้าจะกล่าวอย่างคร่าว ๆ การที่เราทำดี หรือมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทุก ๆ คนตลอดไปไม่ได้ ก็เพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล ห้าร้อยคนก็ห้าร้อยอย่างเป็นเรื่องของมีใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว บางคนชอบพูดจา ดูหมิ่นดูหมั่นเหยียดหยามยกตนข่มท่าน บางคนหยิ่งจองหอง บางคนโอ้อวดอวดอิริ บางคนไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ฯลฯ ทำให้มนุษย์เราสัมพันธ์กันไม่ได้ ถ้าพิจารณาเพียงผิวเผินก็อาจกล่าวได้ว่า ความเข้าใจกันหรือความเห็นไม่ตรงกันอาจเป็นเพราะอุปนิสัยที่แตกต่างกันหรือระดับความรู้แตกต่างกัน ทำให้มองไม่เห็นความสำคัญของบุคคลอื่น แม้แต่ความเป็นอยู่วัฒนธรรมที่ไม่เหมือนกัน รวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ ก็สามารถที่จะทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันแต่ถ้าพิจารณากันอย่างถี่ถ้วนแล้วจะเห็นได้ว่า สาเหตุดังกล่าวแล้วไม่ใช่สาเหตุใหญ่หรือสาเหตุสำคัญเลย สาเหตุสำคัญที่ทำให้คนเราไม่มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับทุกคนอยู่ที่ตัวเราเอง คือเราไม่ชอบปรับตัวของเราเอง ชอบทำแต่ในสิ่งที่เคยทำ หรือติดนิสัยมานานแล้ว จนกลายเป็นทิวัจจึงไม่ชอบทำดี เมื่อเป็นเช่นนี้ ก่อนอื่นเราต้องปรับปรุงหรือเปลี่ยนตัวของเราเองให้ทำดี และต้องหมั่นทำอยู่เสมอ ถ้าเป็นเช่นนี้ได้ ความสัมพันธ์อันดี และความร่วมมือร่วมใจย่อมจะเกิดขึ้นโดยไม่ต้องสงสัย อาจจะช้าหรือเร็วแล้วแต่กรณี

(โยธิน ศันสนยุทธ. 2525 : 45-50)

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์สรุปได้ คือการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถที่ร่วมมือกันทำงานกับทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี และรู้จักการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. สภาพอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม

จังหวัดนครปฐม เป็นจังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำท่าจีน ประมาณเส้นรุ้งที่ 13 องศา 45 ลิปดา 10 ฟลิปดา และเส้นแวงที่ 100 องศา 94 ลิปดา 28 ฟลิปดา มีพื้นที่ประมาณ 2,168.32 ตารางกิโลเมตร เป็นอันดับ

62 ของพื้นที่ทั้งประเทศ ห่างจากกรุงเทพมหานครทางรถยนต์ตามเส้นทางถนนเพชรเกษม 56 กิโลเมตร ตามเส้นทางถนนพระบรมราชชนนี 49 กิโลเมตร และทางรถไฟระยะทาง 64 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดนครปฐม เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านจากทิศเหนือลงสู่ทิศใต้ ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไป มีฝนตกชุกในฤดูฝนฤดูหนาวอากาศไม่หนาวจัด ส่วนฤดูร้อนอากาศค่อนข้างร้อน จังหวัดนครปฐมแบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 6 อำเภอ และ 1 กิ่งอำเภอ คือ อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน อำเภอดอนตูม อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอสามพราน และกิ่งอำเภอฟุทธมณฑล มีประชากรทั้งสิ้น 688,613 คน เป็นชาย 339,974 คน และ หญิง 348,639 คน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำสวนผลไม้ ปลูกไร่ และเลี้ยงสัตว์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำสวนส้มโอ ซึ่งเป็นผลไม้ที่นำชื่อเสียงมาสู่จังหวัดนครปฐมตลอดมา (สำนักงานสถิติการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม. 2537 : 1-3) แต่อย่างไรก็ตาม ความเจริญทางด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม และการขยายตัวของเขตเมืองทำให้พื้นที่ทำการเกษตรลดลง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดในเขตปริมณฑล พื้นที่ทำการเกษตรของจังหวัดนครปฐมลดลงในอัตราน้อยที่สุด

จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา รายได้เฉลี่ยของประชากรของจังหวัดนครปฐม ประมาณ 31,631 บาท ต่อคนต่อปี คิดเป็นลำดับที่ 15 ของประเทศ และจังหวัดนครปฐม เป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการซึ่งมีการจ้างงานหนาแน่น จังหวัดหนึ่งของประเทศ คือ มีสถานประกอบการที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมแยกตามอำเภอ ดังนี้

1. อำเภอเมือง มีจำนวนโรงงาน 403 โรง มีผู้ใช้แรงงานชาย 5,026 คน หญิง 3,165 คน
2. อำเภอกำแพงแสน มีจำนวนโรงงาน 77 โรง มีผู้ใช้แรงงานชาย 976 คน หญิง 564 คน
3. อำเภอนครชัยศรี มีจำนวนโรงงาน 159 โรง มีผู้ใช้แรงงานชาย 3,560 คน หญิง 3,136 คน
4. อำเภอดอนตูม มีจำนวนโรงงาน 19 โรง มีผู้ใช้แรงงานชาย 420 คน หญิง 670 คน

5. อำเภอบางเลน มีจำนวนโรงงาน 67 โรง มีจำนวนผู้ใช้แรงงานชาย 1,477 คน หญิง 1,118 คน

6. อำเภอสามพราน มีจำนวนโรงงาน 781 โรง มีจำนวนผู้ใช้แรงงานชาย 22,376 คน หญิง 31,490 คน

7. กิ่งอำเภอพุทธมณฑล มีจำนวนโรงงาน 14 โรง มีผู้ใช้แรงงานชาย 139 คน หญิง 673 คน

จังหวัดนครปฐม เป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากถึง 1,520 โรง โดยมีผู้ใช้แรงงานชาย 33,974 คน และผู้ใช้แรงงานหญิง 40,816 คน รวมทั้งสิ้นมีผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 74,790 คน โดยแยกตามประเภทดังนี้

1. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน 983 โรง มีผู้ใช้แรงงานชาย 12,621 คน หญิง 10,847 คน รวมทั้งหมด 23,468 คน

2. โรงงานขนาดกลาง จำนวน 372 โรง มีผู้ใช้แรงงานชาย 15,505 คน หญิง 23,244 คน รวมทั้งหมด 38,749 คน

3. โรงงานขนาดใหญ่ จำนวน 165 โรง มีผู้ใช้แรงงานชาย 5,848 คน หญิง 6,725 คน รวมทั้งหมด 12,573 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม. 2539)

กิจการที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ กิจการด้านการผลิต รองลงมาคือ กิจการขายส่งและขายปลีก ประกอบด้วยอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อาหาร ยาง พลาสติก คอนกรีต กระดาษ ทอผ้า อุปกรณ์ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ จะเห็นได้ว่าจังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่มีอุตสาหกรรมหลากหลาย แต่อุตสาหกรรมที่แตกต่างจากแหล่งอุตสาหกรรมอื่น คือ อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรมีจำนวนมากถึง 30 โรงและมีผู้ใช้แรงงานอยู่มากถึง 4,339 คน ด้านสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นจังหวัดที่มีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์มากพอสมควร เพราะเป็นจังหวัดที่มีจำนวนผู้ใช้แรงงานจำนวนมากถึง 74,790 คน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง ในเรื่องนายจ้างย้ายงาน เลิกกิจการให้ออกจากงาน และผู้ใช้แรงงานย้ายสับเปลี่ยนงาน จังหวัดนครปฐมมีสหภาพแรงงานรวม 6 แห่ง ด้วยกัน คือ

1. สหภาพแรงงานกิจการสิ่งทอนครหลวง
2. สหภาพแรงงานเหรียญไทย

3. สหภาพแรงงานทานตะวัน
4. สหภาพแรงงานกิจการเครื่องปั้นดินเผา
5. สหภาพแรงงานธีรพัฒน์สิ่งทอ
6. สหภาพแรงงานไทยจิ๋วอินเทอร์เน็ตในชั้นแนล

(สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม. 2537 : 11)

สำหรับการศึกษาต่อของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนครปฐม ที่มีสถิติต่ำมากในภาคกลางว่า สาเหตุมาจากมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากมาตั้งในเขตจังหวัดนครปฐม และเขตจังหวัดใกล้เคียง และโรงงานเปิดรับผู้ใช้แรงงานที่จบประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าทำงาน จึงทำให้เด็กมีฐานะไม่ดีเท่าที่ควรอยากจะทำงานมากกว่าที่จะเรียนต่อ ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการ โดยมี นายทวีศักดิ์ เสนาณรงค์ ได้มาตรวจเยี่ยมโรงเรียนในเขตจังหวัดนครปฐม ได้ให้ผู้บริหารโรงเรียนพยายามหาทางชักจูงเด็กที่ไปทำงานให้กลับเข้ามาเรียนต่อ และโรงงานที่รับเด็กเข้าทำงานนั้น จะไม่สนใจเรื่องของอายุและคุณภาพทางการศึกษา เพราะต้องการเพียงแค่แรงงานของเด็กเท่านั้น ทั้งๆที่เด็กบางคนอายุไม่ถึง 15 ปีด้วยซ้ำ และเด็กที่จบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อไม่เรียนต่อแต่เลือกที่จะเข้าทำงานก็มักจะหลีกเลี่ยงไม่ใช้ชื่อสกุลจริงของตนเอง ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลที่แท้จริงได้ ดังนั้นในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐมที่ผ่านมา ได้มีการเชิญเจ้าของโรงงานเข้าร่วมประชุมด้วย พร้อมทั้งได้เสนอว่าการรับเด็กเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ควรคำนึงถึงอายุและคุณภาพของลูกจ้างด้วย ไม่ใช่เห็นแก่แรงงานถูก เพราะจะทำให้เด็กเสียโอกาสทางการศึกษา และจะเป็นผลเสียกับทางโรงงานอุตสาหกรรมเอง ในด้านการพัฒนาการทำงาน เพราะผู้ใช้แรงงานไม่มีพื้นความรู้ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานในยุคของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพของการทำงาน (บุรี แก้วเล็ก. 2538 : 8)

เมื่อมีโรงงานอุตสาหกรรม เป็นจำนวนมากและประกอบกิจการหลากหลาย จึงทำให้เกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากถึง ร้อยละ 20 โดยจะเกิดกับผู้ใช้แรงงานสายการผลิตมากที่สุดเพราะเป็นสายงานที่ต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ จึงทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ พยายามที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในระบบสายงานผลิตมากขึ้น จึงทำให้เกิดปัญหากับผู้ใช้แรงงานที่เคยปฏิบัติอยู่ซึ่งไม่มีความรู้ความสามารถใน

เรื่องวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ จึงเป็นเหตุให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานขึ้น โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรม (สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม. 2538)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของภาคเอกชน โดยกล่าวถึง คุณสมบัติของบุคลากรในภาคเอกชนที่ต้องการไว้ 8 ประการคือ

1. อายุระหว่าง 21-30 ปี ต้องการเพศชายมากกว่าเพศหญิง
2. การใช้ภาษาอังกฤษมีความจำเป็นที่สุด รองลงมาคือภาษาจีน
3. กลุ่มวิชาชีพและวิชาการ มีตำแหน่งว่างที่เปิดรับสมัครมากที่สุดรองลงมาคือ กลุ่มอาชีพการค้าขาย และเสมียนพนักงานตามลำดับ

4. เพศชายต้องพ้นภาระทางทหาร
5. ผู้สมัครต้องมีประสบการณ์กับสาขาหรือตำแหน่งงานนั้นโดยตรงหรือ ต้องมีประสบการณ์มาเป็นอย่างน้อย 1-2 ปี

6. ความรู้คอมพิวเตอร์มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง
 7. มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความกระตือรือร้นชวนขวนขวายหาความรู้
 8. ในกลุ่มอาชีพเดียวกันสามารถรับผู้สำเร็จการศึกษา จากสาขาอื่นทดแทนกัน
- มัลลิกา บุนนาค และคณะ (2528 : 3) ได้ประเมินความคิดเห็นของบุคคลใน วงการทางธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถและคุณภาพของบุคลากรที่จะมาทำงานทางด้าน บริหารธุรกิจ โดย กล่าวถึงลักษณะของบุคคลทางด้านบริหารธุรกิจที่เป็นส่วนเสริมความ สามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไว้ว่า ควรเป็นผู้รู้จักเสียสละเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม รู้งาน มีเหตุผล ตรงต่อเวลา มีความคล่องแคล่วในการทำงาน รู้จัก กาลเทศะและมีสัมมาคารวะ

สมยศ โชติเกษมศรี (2533 : 7-10) ศึกษาปัญหาและความต้องการของสถาน ประกอบการในเขตจังหวัดสงขลาในการรับนักเรียนระดับ ปวช. 3 หลักสูตร ปวช.2530 ของวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่เข้าฝึกงานประจำปี 2532-2533 พบว่าสถานประกอบการ ในเขตจังหวัดสงขลา ต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ ควรมีลักษณะที่สำคัญคือ

- 1.1 มีความสามารถในการวางแผน
- 1.2 มีความสามารถในการใช้เหตุผล
- 1.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.4 มีทักษะในการแก้ปัญหาในงานที่ทำ
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ควรมีลักษณะที่สำคัญคือ
 - 2.1 ตรงต่อเวลา
 - 2.2 สม่่าเสมอในการทำงาน
 - 2.3 มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงาน
 - 2.4 มีความรับผิดชอบ
 - 2.5 มีความซื่อสัตย์
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีลักษณะที่สำคัญคือ
 - 3.1 เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี
 - 3.2 มีความเสมอต้นเสมอปลายกับผู้อื่น
 - 3.3 เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี
 - 3.4 ยอมรับการปกครอง และคำแนะนำของผู้อื่น
 - 3.5 มีคุณสมบัติความเป็นผู้นำ

สุนันทา บุญสิทธิ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางส่งเสริม เพื่อช่วยเหลือคนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการศึกษาวิชาชีพ และแนวทางในการให้ความรู้ด้านวิชาชีพของคนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 316 คน พบว่า คนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการจัดอบรมการศึกษาวิชาชีพ แต่ระยะเวลาในการจัดอบรมควรสอดคล้องกับเวลาทำงานในโรงงานสำหรับเกร็ดความรู้ทางด้านอาชีพควรให้ผ่านทางสื่อโทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ หรือนิตยสารประเภทดารา

อัญมณี บุณณกานนท์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาของลูกจ้างไทยในอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อศึกษาถึงแนวคิดของลูกจ้างไทยต่อการศึกษานอกระบบและเพื่อเป็นแนวทาง และใช้ข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาของลูกจ้างต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาลและเอกชน โดยศึกษาจาก

เอกสารและสัมภาษณ์จากแบบสอบถามลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนประมาณ 200 คน จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างต้องขวนขวายเรียนรู้เองตามสภาพการณ์ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้สืบเนื่องจาก สภาพการณ์ของสังคมไทยที่ลูกจ้างมีโอกาสรเรียนรู้ และต่อสู้เพื่อพัฒนาองค์กรของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นอิสระได้น้อยมาก การศึกษาโดยผ่านทางองค์กรต่างๆ รวมทั้งองค์กรของลูกจ้างเองก็มีลักษณะ เป็นการป้อนให้มากกว่าจะพัฒนาความคิด และศักยภาพของลูกจ้าง สำหรับในเรื่องแนวคิดของลูกจ้าง ต่อการศึกษานอกระบบนั้น ลูกจ้างมองว่าควรมีผู้จัดการศึกษาให้ และมองว่ารัฐบาลควรเป็นผู้ดำเนินการ โดยจัด เนื้อหาในเรื่องที่กระทบกับความเป็นอยู่ และวิถีชีวิตของคนเป็นใหญ่

ชัยวัฒน์ บุญสิวนนท์ (2531) ศึกษาความต้องการของสถานประกอบการที่มี ต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี โดย สอบถามความคิดเห็นจากสถานประกอบการจำนวน 31 แห่ง ด้วยแบบสอบถามแบบ มาตรฐานส่วนประเมินค่า ซึ่งการศึกษาได้แบ่งคุณภาพเป็น 3 ด้าน ตามทฤษฎีจำแนก พฤติกรรมของบลูม (Bloom) ได้แก่ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเจตคติ และด้าน ทักษะการฝึกปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านความรู้ความสามารถ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่แนวความคิดทางการตลาด การให้บริการ และความเข้าใจในระบบการจัดการอยู่ในอันดับที่สูงที่สุด รองลงมาคือมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความต้องการผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงอยู่ในอันดับต่ำที่สุด

2. ด้านเจตคติ สถานประกอบการต้องการได้แรงงานที่มีความอดทน และสู้งานอยู่ในอันดับที่สูงที่สุด

3. ด้านทักษะการฝึกปฏิบัติพบว่า ความสามารถในการร่วมงานกับผู้อื่นเป็น คุณภาพที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ มีความสามารถในการใช้ เครื่องคำนวณเลข และคิดตัวเลขด้วยสมอง ส่วนแรงงานที่มีความสามารถด้านดนตรี หรือกีฬา นั้น เป็นคุณภาพที่สถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด

ประดิษฐ์ เวชวิฐาน (2535 : 3-4) ศึกษาคุณลักษณะวิศวกรโยธา โดยศึกษา คุณภาพ 5 ด้านคือ

1. ความสามารถด้านวิชาการ หมายถึง ความรู้ความสามารถทางทฤษฎีและปฏิบัติ ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสามารถด้านการปฏิบัติการ หมายถึง ความสามารถ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
3. คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเห็นว่ายึดอยู่ในหลักธรรมที่ควรปฏิบัติ สามารถควบคุมกาย วาจา และใจให้ตั้งอยู่ในความดี ความงาม และความถูกต้อง
4. บุคลิกภาพ หมายถึง การวางตัว การประพฤติตนให้เหมาะสมกับอาชีพ ความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบในการใช้คำพูด ท่าทางและการแต่งกายที่เหมาะสม
5. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการอยู่ร่วมกัน การเข้ากับผู้อื่นได้ การติดต่อประสานงาน

เฮอ์เบิร์ต (Herbert. 1974 : 572-B) ได้ทำการสำรวจแนวความคิดรวบยอดของคำว่า "คุณภาพชีวิต" โดยการสร้างข้อกระทงขึ้นจากการศึกษาจากเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินและตัดสิน ผลปรากฏว่าการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ 1) มีการตอบสนองความต้องการทางกายภาพ 2) มีการพัฒนาตนเอง และการเจริญเติบโตของบุคคล 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสมาชิกในสังคม ปฐมภูมิ และ 4) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใต้แรงงาน นั้น แนวทางที่สามารถจะพัฒนาผู้ใต้แรงงานได้นั้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใต้แรงงาน รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ใต้แรงงานควรมีคุณลักษณะ ดังนี้คือ ความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน แต่การที่จะพัฒนาผู้ใต้แรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้ประกอบการ และผู้ใต้แรงงานนั้นย่อมเป็นเรื่องยากสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องศึกษาความต้องการ การพัฒนาผู้ใต้แรงงาน จากผู้ประกอบการ และผู้ใต้แรงงาน ในแต่ละด้านไปพร้อม ๆ กัน ทั้ง 2 ฝ่ายจึงจะ

สามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน รวมถึงการนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเองของผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ ได้อย่างสอดคล้อง และตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม 30 โรงงาน ได้แก่

1.1.1 ผู้ประกอบการหมายถึง ผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการโรงงานฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเข้าออกของผู้ใช้แรงงาน 30 โรงงาน 900 คน

1.1.2 ผู้ใช้แรงงานหมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม 30 โรงงาน 3,449 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร ดังนี้

1.2.1 ผู้ประกอบการ ร้อยละ 30 จำนวน 270 คน

1.2.2 ผู้ใช้แรงงาน ร้อยละ 30 จำนวน 1,048 คน

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามอำเภอที่ตั้งของ
โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานภาพ

อำเภอ	จำนวน โรงงาน	ผู้ประกอบการ		ผู้ใช้แรงงาน		รวม	
		ประชากร	กลุ่ม	ประชากร	กลุ่ม	ประชากร	กลุ่ม
		ตัวอย่าง		ตัวอย่าง		ตัวอย่าง	
เมือง	5	150	45	590	175	740	220
สามพราน	17	510	153	1,974	593	2,484	746
นครชัยศรี	5	150	45	585	175	735	220
ดอนตูม	2	60	18	235	70	295	88
บางเลน	1	30	9	115	35	145	44
รวม	30	900	270	3,499	1,048	4,399	1,318

(อุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม, สำนักงาน. 2539)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด

2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใน
โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เขตจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 2 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เขตจังหวัดนครปฐม ทั้ง 4 ด้านคือ
ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านมนุษย
สัมพันธ์เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) การกำหนดค่าคะแนน
เป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ก (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 107 - 108) ดังนี้

5 หมายถึง ต้องการมากที่สุด

- 4 หมายถึง ต้องการมาก
- 3 หมายถึง ต้องการปานกลาง
- 2 หมายถึง ต้องการน้อย
- 1 หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาประเด็นสำคัญๆ ของวัตถุประสงค์ของการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงจะดำเนินการสร้าง แบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในด้านอุตสาหกรรม ตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข ผู้เชี่ยวชาญมี 3 คน ซึ่งประกอบด้วย
 - 3.1 ผู้อำนวยการสถานบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดราชบุรี
 - 3.2 สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม
 - 3.3 แรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนครปฐม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร จังหวัดนครปฐม โดยทดสอบกับ ผู้ประกอบการ 10 คน และผู้ใช้แรงงาน 90 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.854 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงาน
อุตสาหกรรม จังหวัดนครปฐม

2. นำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปส่งสำนักงาน

อุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐมด้วยตัวเอง เพื่อขอหนังสือแนะนำตัว และขอความร่วมมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขต
จังหวัดนครปฐม

3. นำแบบสอบถาม พร้อมด้วยหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย
และหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครปฐม ไปส่งให้กับ
โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐมด้วยตัวเอง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองจาก
โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม ระหว่าง
เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2540

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับ
คืน โดยจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการ
เกษตร ของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน

อำเภอที่ตั้ง โรงงาน	จำนวน โรงงาน	ผู้ประกอบการ		ผู้ใช้แรงงาน		รวม	
		ส่งไป	รับคืน	ส่งไป	รับคืน	ส่งไป	รับคืน
เมือง	5	45	30	175	120	220	150
สามพราน	17	153	110	593	416	746	526
นครชัยศรี	5	45	30	175	120	220	150
ดอนตูม	2	18	13	70	450	88	58
บางเลน	1	9	6	35	24	44	30
รวม	30	270	189	1,048	725	1,318	914
ร้อยละ	100	100	70	100	69.17	100	69.34

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปตามโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ตามอำเภอต่าง ๆ ดังนี้ อำเภอเมืองจำนวน 5 โรงงาน 220 ฉบับ ได้รับคืนมา 150 ฉบับ อำเภอสามพรานจำนวน 17 โรงงาน 748 ฉบับ ได้รับคืนมา 526 ฉบับ อำเภอนครชัยศรีจำนวน 5 โรงงาน 220 ฉบับ ได้รับคืนมา 150 ฉบับ อำเภอดอนตูมจำนวน 2 โรงงาน 88 ฉบับ อำเภอบางเลนจำนวน 44 ฉบับ ได้รับคืนมา 30 ฉบับ รวมส่งแบบสอบถามไปทั้งหมดจำนวน 1,318 ฉบับ ได้รับคืนมา 914 ฉบับ โดยคิดเป็นร้อยละ 69.34

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,318 ฉบับ ได้รับคืน 914 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69.34 ดังแสดงรายละเอียดตามตาราง 2

2. ตรวจสอบให้คะแนนในแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ตามสาเหตุที่แยกไว้ คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์

4. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

5. วิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ประกอบการ และผู้ใช้โรงงานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย เป็นรายข้อและรายด้าน รวม 4 ด้าน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการคิณน้ำหนักค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงความต้องการตามเกณฑ์ (ชูศรี วงรัตน์. 2537 : 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.30 - 5.00 หมายความว่า มีความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.20 หมายความว่า มีความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.70 - 3.40 หมายความว่า มีความต้องการปาน

กลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.90 - 2.60 หมายความว่า มีความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายความว่า มีความต้องการน้อยที่สุด

6. ทดสอบสมมติฐาน หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ของความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ทดสอบโดยใช้ สถิติ t- test , F-test และ Scheffe' test

6.1 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

6.2 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงาน เพศชาย และเพศหญิง

6.3 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มี อายุ 15 - 25 ปี อายุ 26 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป

6.4 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

6.5 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาคต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำไปใช้ในการแปรผล ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ t- test และมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ F-test และในกรณีที่พบความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะต้องทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย Scheffe' test (ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. 2528 : 176-236)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับ PC ในการหาค่าทางสถิติ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษการวิจัยนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตจังหวัดนครปฐมตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานโดยผู้วิจัยได้จัดลำดับในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรระหว่างผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของผู้ใช้แรงงานที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

การวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ได้เสนอรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางและคำอธิบายประกอบ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละ กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ (n = 189) และผู้ใช้แรงงาน (n = 725) จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา

สถานภาพ	ผู้ประกอบการ		ผู้ใช้แรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	74	39.2	325	44.8	399	43.7
หญิง	115	60.8	400	55.2	515	56.3
รวม	189	100	725	100	914	100
อายุ						
15 - 25 ปี	59	31.2	234	32.3	293	32.1
26 -35 ปี	108	57.1	415	57.2	523	57.2
36 ปีขึ้นไป	22	11.6	76	10.5	98	10.7
รวม	189	100	725	100	914	100
ประสบการณ์ในการทำงาน						
1 - 5 ปี	111	58.7	438	60.4	549	60.1
6 - 10 ปี	57	30.2	227	31.3	284	31.1
11 ปีขึ้นไป	21	11.1	60	8.3	81	8.8
รวม	189	100	725	100	914	100
วุฒิทางการศึกษา						
ต่ำกว่า ป. 6	11	5.8	16	2.2	27	3.1
ป. 6 หรือเทียบเท่า	15	7.9	96	13.2	111	12.1

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้ประกอบการ		ผู้ใช้แรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิทางการศึกษา						
ม. 3 หรือเทียบเท่า	43	22.8	167	23.1	210	22.9
ม. 6 หรือเทียบเท่า	40	21.2	196	27.0	236	25.8
สูงกว่า ม. 6 หรือเทียบเท่า	80	42.3	250	34.5	330	36.1
รวม	189	100	725	100	914	100

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามเป็นชาย 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 หญิง 115 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 อายุระหว่าง 26 - 35 ปี 108 คนคิดเป็นร้อยละ 57.1 อายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี 111 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 ระหว่าง 6 - 10 ปี 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีวุฒิทางการศึกษาดำรงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 15 คนคิดเป็นร้อยละ 7.9 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และสูงกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 80 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ผู้ใช้แรงงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นชาย 325 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 หญิง 400 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 ที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี 234 คนคิดเป็นร้อยละ 32.3 อายุระหว่าง 26 -35 ปี 415 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 ที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป 76 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี 438 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ระหว่าง 6 - 10 ปี 227 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป 60 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำรงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 96 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือ

เทียบเท่า 167 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า 196 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และสูงกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 250 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5

สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน เป็นชาย 399 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 หญิง 515 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 ที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี 293 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 อายุระหว่าง 26 - 35 ปี 523 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 อายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป 98 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี 549 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี 284 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป 81 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 111 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า 210 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 236 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า 330 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1

ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน 4 ด้าน คือด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้เสนอรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางและคำอธิบายประกอบ ตามตาราง 4 - 8 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้ความสามารถ ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
1.	ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงาน	3.814	0.900	3
2.	ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ	3.232	0.927	13
3.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.603	0.755	9
4.	ความสามารถในการแก้ไขข้อบกพร่อง ช่วงอุตสาหกรรม	3.254	1.046	12
5.	การปฐมพยาบาล	3.661	0.968	8
6.	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทั่วไป	3.518	0.965	10
7.	การปฏิบัติงานตามขั้นตอน	4.010	0.818	1
8.	การเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการ ทำงาน	3.888	0.814	2
9.	การประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีไปสู่การ ปฏิบัติได้	3.783	0.819	4
10.	ความรู้เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์	3.698	0.818	6
11.	ความรู้ทางด้านเครื่องมือเครื่องจักร	3.359	1.040	11
12.	มีความรู้ด้านข้อบังคับในการทำงาน	3.735	0.821	5
13.	ความสามารถในการทำงานได้หลาย หน้าที่และทดแทนกันได้	3.666	0.893	7
รวม		3.632	0.609	

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านความรู้ความสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้คือการปฏิบัติงานตามขั้นตอน (ค่าเฉลี่ย 4.010) การเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.888)

ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.814) การประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.783) ความรู้ด้านข้อบังคับในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.735) ความรู้เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.698) ความสามารถในการทำงานได้หลายหน้าที่และทดแทนกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.666) การปฐมพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.661) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.603) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.518) ความรู้ด้านข้อบังคับในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.359) และความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ (ค่าเฉลี่ย 3.232) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ด้านความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.632 ซึ่งมีค่าความต้องการอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทักษะการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
1.	การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและคล่องแคล่ว	4.079	0.691	1
2.	การปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ	4.005	0.775	4
3.	การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังในด้านการปลอดภัย	4.058	0.766	3
4.	การปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนจนเป็นนิสัย	4.068	0.785	2
5.	ความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์และเป็นไปอย่างประหยัด	3.873	0.687	9
6.	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	3.867	0.742	10

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
7.	ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.936	0.748	6
8.	ความสามารถในการเลือกใช้วัสดุได้อย่างเหมาะสมกับงาน	3.888	0.820	8
9.	ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่	3.984	0.788	5
10.	ความสามารถในการประยุกต์ลักษณะการทำงาน	3.687	0.800	11
11.	การมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี	3.920	0.743	7
	รวม	3.942	0.461	

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านทักษะการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 4.079) การปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนจนเป็นนิสัย (ค่าเฉลี่ย 4.068) การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังในด้านความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 4.058) การปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ (ค่าเฉลี่ย 4.005) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.984) ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.936) การมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.920) ความสามารถในการเลือกใช้วัสดุได้อย่างเหมาะสมกับงาน (ค่าเฉลี่ย 3.888) ความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์และเป็นไปอย่างประหยัด (ค่าเฉลี่ย 3.873) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.867) และความสามารถในการประยุกต์ลักษณะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.687) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านทักษะการทำงานค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.942 ซึ่งมีค่าความต้องการ

อยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
1.	ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น	4.164	0.714	4
2.	ความสามารถการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	3.862	0.725	12
3.	การตรงต่อเวลา	4.185	0.826	2
4.	การอุทิศตนให้กับงาน	4.005	0.703	8
5.	ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	4.306	0.619	1
6.	ความเสียสละในการปฏิบัติงาน	3.931	0.779	10
7.	ความอดทนและขยันในการปฏิบัติงาน	3.973	0.739	9
8.	การวางตนอยู่ในกฎและระเบียบวินัยของสังคม	4.111	0.724	6
9.	การเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม	3.904	0.737	11
10.	ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.153	0.678	5
11.	การเป็นคนที่มีความจริงใจ	4.185	0.807	2
12.	การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้	4.021	0.757	7
รวม		4.067	0.441	

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในด้านคุณธรรม จริยธรรมเรียงอันดับจากมากไปน้อย มีดังต่อไปนี้ คือ ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.306) การตรงต่อเวลา และการเป็นคนที่มีความจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.185) ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.164) ความ

ข้อสัต์ย์ต่อตนเองและผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.153) การวางตนอยู่ในกฎและระเบียบวินัยของ
สังคม (ค่าเฉลี่ย 4.111) การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้ (ค่าเฉลี่ย 4.021) การอุทิศตนให้
กับงาน (ค่าเฉลี่ย 4.005) ความอดทนและขยันในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.973) ความ
เสียสละในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.931) การเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม (ค่าเฉลี่ย
3.904) และความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (ค่าเฉลี่ย 3.862) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้
ใช้แรงงานด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.067 ซึ่งมีค่าความต้องการอยู่
ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็น
ของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
1.	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน	4.164	0.721	1
2.	สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.963	0.753	5
3.	การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ	3.809	0.841	8
4.	การพูดจาสุภาพ ชัดเจน ไพเราะ	3.814	0.773	7
5.	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้ สุขุมเยือกเย็น	3.777	0.801	9
6.	ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือผู้อื่น	4.021	0.736	2
7.	การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้เป็น อย่างดี	3.867	0.659	6
8.	การมีอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส	4.000	0.785	3
9.	การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ ผู้ร่วมงาน	3.968	0.750	4
10.	การมีกิริยา มารยาทเหมาะสม	3.666	0.812	10

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
11.	เป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับ			
	กาลเทศะ	3.661	0.806	11
	รวม	3.883	0.471	

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านมนุษยสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้ คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.164) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.021) การมีอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส (ค่าเฉลี่ย 4.000) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.968) สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.963) การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.867) การพูดจาสุภาพ ชัดเจน ไพเราะ (ค่าเฉลี่ย 3.814) การแต่งการเหมาะสมกับกาลเทศะ (ค่าเฉลี่ย 3.809) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น (ค่าเฉลี่ย 3.777) การมีกิจกรรมทางเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.666) และเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับกาลเทศะ (ค่าเฉลี่ย 3.661) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยรวม 3.883 ซึ่งมีค่าความต้องการอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
แปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของผู้ประกอบการในแต่ละด้าน

ที่	ความต้องการ	ผู้ประกอบการ		ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านความรู้ความสามารถ	3.632	0.609	4
2	ด้านทักษะการทำงาน	3.942	0.461	2
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.067	0.441	1
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.883	0.471	3

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรมีความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในแต่ละอยู่ในเกณฑ์ระดับมากตามลำดับดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.067) ด้านทักษะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.942) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.883) และด้านความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.632) ตามลำดับ

สรุปว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานใน 4 ด้าน คือด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้ความสามารถ ตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
1.	ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงาน	3.779	0.909	3
2.	ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ	3.115	0.925	13
3.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.543	0.737	9
4.	ความสามารถในการแก้ไขข้อบกพร่อง ช่วงอุตสาหกรรม	3.248	1.041	12
5.	การปฐมพยาบาล	3.629	0.958	8
6.	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทั่วไป	3.413	0.987	10
7.	การปฏิบัติงานตามขั้นตอน	3.936	0.880	1
8.	การเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการ ทำงาน	3.841	0.818	2
9.	การประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีไปสู่การ ปฏิบัติได้	3.775	0.826	4
10.	ความรู้เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์	3.699	0.831	5
11.	ความรู้ทางด้านเครื่องมือเครื่องจักร	3.386	1.052	11
12.	มีความรู้ด้านข้อบังคับในการทำงาน	3.660	0.883	6
13.	ความสามารถในการทำงานได้หลาย หน้าที่และทดแทนกันได้	3.641	0.889	7
รวม		3.590	0.615	

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านความรู้ความสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ การปฏิบัติงานตามขั้นตอน (ค่าเฉลี่ย 3.936) การเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.841)

ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.779) การประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ (ค่าเฉลี่ย 3.775) ความรู้เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.699) ความรู้ด้านข้อบังคับในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.660) ความสามารถในการทำงานได้หลายหน้าที่และทดแทนกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.641) การปฐมพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.629) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.543) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.413) ความรู้ทางด้านเครื่องมือ เครื่องจักร (ค่าเฉลี่ย 3.386) ความสามารถในการแก้ไขข้อบกพร่องช่วงอุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.248) ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ (ค่าเฉลี่ย 3.115) ตามลำดับ

สรุปว่า ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.590 ซึ่งมีค่าความต้องการอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทักษะการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
1.	การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและคล่องแคล่ว	4.013	0.695	3
2.	การปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ	3.965	0.772	5
3.	การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังในด้านความปลอดภัย	4.046	0.774	1
4.	การปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนจนเป็นนิสัย	3.975	0.863	4
5.	ความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์และเป็นไปอย่างประหยัด	3.800	0.714	10
6.	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	3.820	0.749	9

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
7.	ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.911	0.745	6
8.	ความสามารถในการเลือกใช้วัสดุได้อย่างเหมาะสมกับงาน	3.849	0.818	8
9.	ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่	4.026	0.780	2
10.	ความสามารถในการประยุกต์ลักษณะการทำงาน	3.656	0.813	11
11.	การมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี	3.893	0.762	7
รวม		3.905	0.474	

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านทักษะการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังในด้านความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 4.046) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.026) การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและคล่องแคล่ว (ค่าเฉลี่ย 4.013) การปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนจนเป็นนิสัย (ค่าเฉลี่ย 3.975) การปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ (ค่าเฉลี่ย 3.965) ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.911) ความสามารถในการประยุกต์ลักษณะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.893) ความสามารถในการเลือกใช้วัสดุได้อย่างเหมาะสมกับงาน (ค่าเฉลี่ย 3.849) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.820) ความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์และเป็นไปอย่างประหยัด (ค่าเฉลี่ย 3.800) ความสามารถในการประยุกต์ลักษณะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.656) ตามลำดับ

สรุปว่า ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านทักษะการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.905 ซึ่งมีค่าความต้องการอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
1.	ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น	4.166	0.684	2
2.	ความสามารถการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	3.830	0.793	12
3.	การตรงต่อเวลา	4.150	0.829	3
4.	การอุทิศตนให้กับงาน	3.955	0.715	8
5.	ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	4.277	0.632	1
6.	ความเสียสละในการปฏิบัติงาน	3.906	0.796	10
7.	ความอดทนและขยันในการปฏิบัติงาน	3.954	0.694	9
8.	การวางตนอยู่ในกฎและระเบียบวินัยของสังคม	4.091	0.705	5
9.	การเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม	3.869	0.747	11
10.	ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.073	0.704	6
11.	การเป็นคนที่มีความจริงใจ	4.104	0.816	4
12.	การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้	4.049	0.776	7
รวม		4.032	0.450	

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านคุณธรรม จริยธรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.277) ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

(ค่าเฉลี่ย 4.166) การตรงต่อเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.150)การเป็นคนที่มีความจริงใจ (ค่าเฉลี่ย 4.104) การวางตนอยู่ในกฎระเบียบวินัยของสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.091) ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.073) การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้ (ค่าเฉลี่ย 4.012) การอุทิศตนให้กับงาน (ค่าเฉลี่ย 3.955) ความอดทนและขยันในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.954) ความเสียสละในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.906) การเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม (ค่าเฉลี่ย 3.869) ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (ค่าเฉลี่ย 3.830) ตามลำดับ

สรุปว่า ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.032 ซึ่งมีค่าความต้องการอยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
1.	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน	4.146	0.703	1
2.	สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.969	0.746	3
3.	การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ	3.863	0.856	6
4.	การพูดจาสุภาพ ชัดเจน ไพเราะ	3.753	0.823	9
5.	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น	3.789	0.819	8
6.	ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือผู้อื่น	3.971	0.743	2
7.	การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.794	0.707	7
8.	การมีอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส	3.939	0.827	5
9.	การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและผู้ร่วมงาน	3.950	0.750	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	ลำดับ
10.	การมีกิริยา มารยาทเหมาะสม	3.682	0.823	10
11.	เป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับ			
	กาลเทศะ	3.642	0.792	11
	รวม	3.863	0.500	

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.146) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.971) สามารถร่วมงานกับผู้อื่นเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.969) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.950) การมีอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส (ค่าเฉลี่ย 3.939)การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ (ค่าเฉลี่ย 3.863) การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.794) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุ่มเยือกเย็น (ค่าเฉลี่ย 3.789) การพูดจาสุภาพ ชัดเจน ไพเราะ (ค่าเฉลี่ย 3.753)การมีกิริยามารยาทเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.682) การเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับกาลเทศะ (ค่าเฉลี่ย 3.642) ตามลำดับ

สรุปว่า ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.863 ซึ่งมีค่าความต้องการอยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
แปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของผู้ใช้แรงงานในแต่ละด้าน

ที่	ความต้องการ	ผู้ใช้แรงงาน		ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านความรู้ความสามารถ	3.590	0.615	4
2	ด้านทักษะการทำงาน	3.905	0.474	2
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.032	0.450	1
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.863	0.500	3

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับมากตามลำดับดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.032) ด้านทักษะการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.905) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.863) และด้านความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.590) ตามลำดับ

สรุปว่าผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์โดยเสนอในรูปแบบตารางและคำอธิบายตามตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ระหว่างผู้ประกอบการ (n = 189) และผู้ใช้แรงงาน (n = 725) ในแต่ละด้าน

ที่	ความต้องการ	ผู้ประกอบการ		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านความรู้ความสามารถ	3.632	0.609	3.590	0.615	-0.854
2	ด้านทักษะการทำงาน	3.942	0.461	3.905	0.474	-0.969
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.067	0.441	4.032	0.450	-0.938
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.883	0.471	3.863	0.500	-0.478

จากตาราง 14 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างรายด้านพบว่าความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของผู้ใช้แรงงานที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ทั้ง 4 ด้าน คือด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเสนอในรูปแบบตารางและคำอธิบาย ตามตาราง 15 - 28

4.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงานเพศชาย กับเพศหญิงโดยเสนอในรูปแบบตารางและคำอธิบาย ตามตาราง 15

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้ใช้แรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงานเพศชาย (n = 325) และผู้ใช้แรงงานเพศหญิง (n = 400) ในแต่ละด้าน

ที่	ความต้องการ	เพศชาย		เพศหญิง		t
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านความรู้ความสามารถ	3.437	0.594	3.714	0.604	-0.915
2	ด้านทักษะการทำงาน	3.786	0.466	4.001	0.459	-0.965
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.954	0.475	4.096	0.418	-0.845
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.752	0.528	3.954	0.457	-0.954

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างรายด้านพบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานเพศชายและเพศหญิง ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี (n = 234) อายุระหว่าง 26 - 35 ปี (n = 415) และอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป (n = 76) ในแต่ละด้าน โดยเสนอในรูปแบบตารางและคำอธิบาย ตามตาราง 16 - 19

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้ใช้
แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี ($n = 234$) อายุระหว่าง 26 - 35 ปี ($n = 415$)
และอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป ($n = 76$) ในแต่ละด้าน

ที่	ความต้องการ	อายุ 15 - 25 ปี		อายุ 26 - 35 ปี		อายุ 36 ปี ขึ้นไป		F
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านความรู้ความสามารถ	3.527	0.637	3.632	0.625	3.552	0.457	2.342
2	ด้านทักษะการทำงาน	3.848	0.517	3.946	0.461	3.858	0.373	3.648*
3	ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	4.044	0.449	4.049	0.445	3.903	0.469	3.522*
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.925	0.487	3.843	0.499	3.785	0.530	3.031*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี อายุระหว่าง 26 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยนำเสนอตาราง 17 - 19 ดังนี้

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านทักษะ
การทำงานของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี (n = 234) อายุระหว่าง 26
- 35 ปี (n = 415) และอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป (n = 76)

ผู้ใช้แรงงานที่มี อายุระหว่าง	$\bar{X}$	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของผู้ใช้แรงงาน		
		อายุ 15 - 25 ปี	อายุ 26 - 35 ปี	อายุ 36 ปี ขึ้นไป
		3.848	3.946	3.858
15 - 25 ปี	3.848	0	0.098*	0.010
26 - 35 ปี	3.946		0	- 0.088*
36 ปีขึ้นไป	3.858			0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี อายุระหว่าง 26 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านทักษะการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี และผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านคุณ
 ธรรมและจริยธรรมของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี (n = 234) อายุ
 ระหว่าง 26 - 35 ปี (n = 415) และอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป (n = 76)

ผู้ใช้แรงงานที่มี อายุระหว่าง	$\bar{X}$	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของผู้ใช้แรงงาน		
		อายุ 15 - 25 ปี	อายุ 26 - 35 ปี	อายุ 36 ปี ขึ้นไป
		4.044	4.049	3.858
15 - 25 ปี	4.044	0	0.005	- 0.141*
26 - 35 ปี	4.049		0	- 0.146*
36 ปีขึ้นไป	3.903			0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 18 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี อายุระหว่าง 26 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป และผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้าน
 มนุษยสัมพันธ์ของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี ($n = 234$) อายุระหว่าง
 26 - 35 ปี ($n = 415$) และอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป ($n = 76$)

ผู้ใช้แรงงานที่มี อายุระหว่าง	$\bar{X}$	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของผู้ใช้แรงงาน		
		อายุ 15 - 25 ปี	อายุ 26 - 35 ปี	อายุ 36 ปี ขึ้นไป
		3.925	3.843	3.785
15 - 25 ปี	3.925	0	- 0.082*	- 0.140*
26 - 35 ปี	3.843		0	- 0.058
36 ปีขึ้นไป	3.785			0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 19 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี อายุระหว่าง 26 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี และผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี (n = 438) ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี(n = 227) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 60) โดยนำเสนอเป็นตารางและคำอธิบายตามตาราง 20 - 23

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี (n = 438) ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี(n = 227) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 60)

ที่	ความต้องการในการ พัฒนาผู้ใช้แรงงาน	ประสบการณ์ 1 - 5 ปี		ประสบการณ์ 6 - 10 ปี		ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป		F
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านความรู้ความสามารถ	3.518	0.673	3.707	0.517	3.669	0.399	7.757*
2	ด้านทักษะการทำงาน	3.816	0.516	4.094	0.345	3.836	0.351	28.431*
3	ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	3.976	0.469	4.143	0.408	4.026	0.379	10.617*
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.831	0.484	3.926	0.523	3.862	0.508	2.725

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในแต่ละด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมโดยนำเสนอตามตาราง 21 - 23 ดังนี้

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี (n = 438) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี (n = 227) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 60)

ผู้ใช้แรงงานที่มี ประสบการณ์ ทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงาน		
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.925	3.843	3.785
1 - 5 ปี	3.518	0	0.189*	0.151*
6 - 10 ปี	3.707		0	- 0.038
11 ปีขึ้นไป	3.669			0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านทักษะ
การทำงานของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี (n = 438)
ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี (n = 227) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่
11 ปีขึ้นไป (n = 60)

ผู้ใช้แรงงานที่มี		ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
ประสบการณ์		ของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงาน		
ทำงาน		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.816	4.094	3.836
1 - 5 ปี	3.816	0	0.278*	0.020
6 - 10 ปี	4.094		0	- 0.258*
11 ปีขึ้นไป	3.836			0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านทักษะการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านคุณ
 ธรรมและจริยธรรมของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี
 (n = 438) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี (n = 227) และมีประสบการณ์
 ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 60)

ผู้ใช้แรงงานที่มี ประสบการณ์ ทำงาน		ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงาน		
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.831	3.926	3.862
1 - 5 ปี	3.831	0	0.095*	0.031
6 - 10 ปี	3.926		0	- 0.064
11 ปีขึ้นไป	3.862			0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง
 1 - 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่
 11 ปีขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้าน
 คุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศ
 ทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มี
 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการ
 ทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาผู้ให้แรงงานของผู้ให้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำรงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยนำเสนอเป็นตารางและคำอธิบายตามตาราง 24 - 28

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ให้แรงงานของผู้ให้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำรงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (n = 16) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n = 96) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า (n = 167) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n = 196) และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (n = 250) ในแต่ละด้าน

ที่	ความต้องการในการพัฒนาผู้ให้แรงงาน	ต่ำกว่าป. 6		ป. 6 หรือเทียบเท่า		ม. 3 หรือเทียบเท่า		ม. 6 หรือเทียบเท่า		สูงกว่า ม. 6		F
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านความรู้ความสามารถ	3.500	0.302	3.415	0.645	3.447	0.475	3.531	0.624	3.804	0.637	13.077*
2	ด้านทักษะการทำงาน	3.983	0.430	3.889	0.434	3.748	0.469	3.863	0.459	4.044	0.470	11.035*
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.072	0.558	4.053	0.451	3.784	0.487	4.127	0.423	4.113	0.374	18.514*
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.784	0.331	3.910	0.459	3.605	0.532	3.874	0.494	4.011	0.437	18.614*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงว่า ความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และระดับชั้นสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายด้านตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน พบว่าด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จึงต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยนำเสนอตามตาราง 25 - 28 ดังนี้

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (n = 16) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n = 96) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า (n = 167) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n = 196) และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (n = 250)

ผู้ใช้แรงงาน ที่มีวุฒิต่าง การศึกษา	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิต่างการศึกษา					
		ต่ำกว่า ป.6	ป. 6	ม. 3	ม. 6	สูงกว่า ม.6
	$\bar{X}$	3.500	3.415	3.447	3.531	3.804
ต่ำกว่า ป. 6	3.500	0	- 0.085	- 0.053	0.031	0.304*
ป. 6	3.415		0	0.032	0.116*	0.389*
ม. 3	3.447			0	0.084	0.357*
ม. 6	3.531				0	0.273*
สูงกว่า ม. 6	3.804					0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และระดับชั้นสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาอื่นทุกกลุ่ม และผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านทักษะการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (n = 16) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n = 96) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า (n = 167) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n = 196) และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (n = 250)

ผู้ใช้แรงงาน ที่มีวุฒิทาง การศึกษา		ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษา				
		ต่ำกว่า ป.6	ป. 6	ม. 3	ม. 6	สูงกว่า ม.6
	$\bar{X}$	3.983	3.889	3.748	3.863	4.044
ต่ำกว่า ป. 6	3.983	0	- 0.094	- 0.235*	- 0.120*	0.061
ป. 6	3.889		0	- 0.141*	- 0.026	0.155*
ม. 3	3.748			0	0.115*	0.296*
ม. 6	3.863				0	0.181*
สูงกว่า ม. 6	4.044					0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำรงที่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และระดับชั้นสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านทักษะการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าแตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำรงที่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าแตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า และผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านคุณ
 ธรรมและจริยธรรมของผู้ใช้แรงงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่า
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (n = 16) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n = 96)
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า (n = 167) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า
 (n = 196) และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (n = 250)

ผู้ใช้แรงงาน ที่มีวุฒิต่าง การศึกษา	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิต่างการศึกษา					
		ต่ำกว่า ป.6	ป. 6	ม. 3	ม. 6	สูงกว่า ม.6
$\bar{X}$		4.072	4.053	3.784	4.127	4.113
ต่ำกว่า ป. 6	4.072	0	- 0.019	- 0.288*	0.055	0.041
ป. 6	4.053		0	- 0.269*	0.074	0.060
ม. 3	3.784			0	0.343*	0.329*
ม. 6	4.127				0	-0.014
สูงกว่า ม. 6	4.113					0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 27 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และระดับชั้นสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และยังแตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และยังแตกต่างผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และแตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า

ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้าน
มนุษยสัมพันธ์ของผู้ใช้แรงงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 (n = 16) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (n = 96) ชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า (n = 167) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า
(n = 196) และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (n = 250)

ผู้ใช้แรงงาน ที่มีวุฒิทาง การศึกษา		ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษา				
		ต่ำกว่า ป.6	ป. 6	ม. 3	ม. 6	สูงกว่า ม.6
	$\bar{X}$	3.784	3.910	3.605	3.874	4.011
ต่ำกว่า ป. 6	3.784	0	0.126	- 0.179	0.090	0.227*
ป. 6	3.910		0	- 0.305*	-0.036	0.101
ม. 3	3.605			0	0.269*	0.406*
ม. 6	3.874				0	0.137
สูงกว่า ม. 6	4.011					0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตาราง 28 แสดงว่าผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และระดับชั้นสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 แตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และแตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา

ศึกษาปีที่ 6 และแตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานและเป็นข้อมูลในการปรับปรุงตนเองของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานที่มีต่อการพัฒนาผู้ใช้แรงงานรวมทั้ง 4 ด้าน คือด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ใช้แรงงานที่มีเพศอายุ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิทางการศึกษา ที่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้คือ

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในเขตจังหวัดนครปฐม จำนวน 30 โรงงาน โดยสุ่มมาร้อยละ 30

1.1 ผู้ประกอบการจาก 30 โรงงาน จำนวน 270 คน

1.2 ผู้ใช้แรงงานจาก 30 โรงงาน จำนวน 1,048 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้ดำเนินการวิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมาเอง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน

โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน

1. ด้านความรู้ความสามารถ
2. ด้านทักษะการทำงาน
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 30 โรงงานจำนวน 1,318 ฉบับ ได้รับคืน 914 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69.34 โดยจำแนกเป็นผู้ประกอบการ 189 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70 ผู้ใช้แรงงาน 725 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69.17

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับ PC ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์โรงเรียนสามพรานวิทยา โดยการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน คือค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการกีดน้ำหนักราคาเฉลี่ยแต่ละช่วงเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.30 - 5.00 แสดงว่ามีความต้องการระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.20 แสดงว่ามีความต้องการระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.70 - 3.40 แสดงว่ามีความต้องการระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.90 - 2.60 แสดงว่ามีความต้องการระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 แสดงว่ามีความต้องการระดับน้อยที่สุด

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของความต้องการของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน

3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิทางการศึกษา ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ความต้องการของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก กล่าวคือ

1.1 ด้านความรู้ความสามารถ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานคือ การปฏิบัติงานตามขั้นตอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานคือ ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษซึ่งเป็นด้านที่ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญในการพัฒนาน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

1.2 ด้านทักษะการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการคือ การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังด้วยความปลอดภัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานคือ ความสามารถในการประยุกต์ลักษณะการทำงาน

1.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานคือ ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานคือ ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลซึ่งเป็นด้านที่ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานคือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

และเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานคือ การเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

2. เปรียบเทียบความต้องการระหว่างผู้ประกอบการกับผู้ใช้แรงงาน พบว่าผลการทดสอบความแตกต่างปรากฏว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เปรียบเทียบความต้องการของผู้ใช้แรงงานที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานและวุฒิทางการศึกษา ที่แตกต่างกันซึ่งได้พบว่า

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงานเพศชาย กับเพศหญิง ทั้ง 4 ด้าน คือด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี อายุระหว่าง 26 - 35 ปี อายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ทั้ง 4 ด้าน คือด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน และด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าทั้ง 4 ด้าน

คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานทำให้ได้ข้อมูลที่สมควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. การพิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับความสำคัญของความคิดเห็นของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน โดยส่วนรวมเป็นรายด้านปรากฏว่า

1.1 ด้านความรู้ความสามารถ โดยส่วนรวมทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.632) ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.590) จะเห็นว่าทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันมากและได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาภาพรณ ชิวปรีชา (2533 : 5) ที่พบว่าความสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ การปฏิบัติด้วยความละเอียดรอบคอบ การฝึกทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและยังได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกลิมศักดิ์ นามเนียงใต้ (2532 : 50 - 55) ที่พบว่าผู้ใช้แรงงานต้องมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

1.2 ด้านทักษะการทำงาน โดยส่วนรวมทั้งผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.942) ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.905) จะเห็นว่าทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน และยังได้สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ประดิษฐ เวชวิฐาน (2533 : 3 - 4) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะด้านความสามารถด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงความสามารถด้านทักษะและเทคนิคต่างๆ ตลอดจนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และงานวิจัยของชัยวัฒน์ บุญสิรินทร์

(2531) ได้ศึกษาความต้องการของสถานประกอบการพบว่าความสามารถในการร่วมงานกับผู้อื่นเป็นคุณภาพที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด

1.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยส่วนรวมทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.067) ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.032) จะเห็นได้ว่าทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและได้สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา บุญนาคและคณะ (2528 : 3) พบว่าการปฏิบัติงานควรเป็นผู้รู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีเหตุผล รู้จักกาลเทศะ และมีความสามัคคีระวะ พร้อมทั้งงานวิจัยของ สมยศ โชติเกษมศรี (2533 : 7-10) ได้ศึกษาพบว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยส่วนรวมทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.883) ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.863) ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและได้สอดคล้องกับงานวิจัยของคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของภาคเอกชนพบว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้ เป็นคุณสมบัติของบุคลากรในภาคเอกชนต้องการและงานวิจัยของ สมยศ โชติเกษมศรี (2533 : 7-10) ก็พบว่าคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์มีลักษณะสำคัญคือ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี พร้อมทั้งยอมรับการปกครองและคำแนะนำของผู้อื่น ส่วนงานวิจัยของ ประดิษฐ์ เวชวิฐาน (2535 : 3-4) พบว่ามนุษยสัมพันธ์คือ ความสามารถในการอยู่ร่วมกัน การเข้ากับผู้อื่นได้ การติดต่อประสานงาน

2. จากการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้งานระหว่างผู้ประกอบการกับผู้ใช้งานปรากฏว่าผลการเปรียบเทียบความต้องการในแต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ใช้งานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมและด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทั้งผู้ประกอบการ

และผู้ใช้แรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานทั้ง 4 ด้านและได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ โชติเกษมศรี (2533 : 7-10) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและได้พบว่าคุณสมบัติของแรงงานก็ก็ต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถโดยมีลักษณะดังนี้คือ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการใช้เหตุผล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะในการแก้ไขปัญหาในงานที่ทำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมควรมีลักษณะดังนี้คือ การตรงต่อเวลา ความสม่ำเสมอในการทำงาน การเป็นคนมีระเบียบเรียบร้อยในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีลักษณะที่สำคัญคือ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ความเสมอต้นเสมอปลายกับผู้อื่น ความเต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี การยอมรับการปกครองและคำแนะนำของผู้อื่น และคุณสมบัติการเป็นผู้นำ

3. จากการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานปรากฏว่าผลการทดสอบพบว่า ผู้ใช้แรงงานเพศชาย กับเพศหญิงที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน รวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ใช้แรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี อายุระหว่าง 26 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน และด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนันทา บุญสิทธิ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่าคนงานต้องการการจัดอบรมการ

ศึกษาวิชาชีพแต่ละระยะเวลาในการจัดอบรมควรสอดคล้องกับเวลาทำงานในโรงงาน
สำหรับเก็บความรู้ทางด้านอาชีพควรให้ผ่านสื่อทางด้านโทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์
หรือนิตยสารประเภทต่างๆ และอัญมณี บุรณกานนท์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการ
ศึกษานอกระบบของลูกจ้างไทยในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่า ลูกจ้างต้องขวนขวาย
เรียนรู้ด้วยตนเองตามสภาพการณ์ของแต่ละบุคคล และการศึกษานอกระบบนั้นลูกจ้าง
มองว่าควรจัดการศึกษาให้โดยมองว่ารัฐบาลควรเป็นผู้ดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก
2. ความต้องการของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน จะให้ความสำคัญด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด
3. ความต้องการของผู้ใช้แรงงานที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และ วุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา และส่งเสริมการศึกษาต่อให้กับผู้ใช้แรงงาน เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
2. ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและ จริยธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน
3. การพัฒนาผู้ใช้แรงงานในแต่ละด้านควรพิจารณาถึงความแตกต่างของ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษาของผู้ใช้แรงงานเป็นสำคัญจึงจะ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้แรงงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานให้มีประสิทธิภาพนั้นควรที่จะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในแต่ละประเภทเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานได้เหมาะสมยิ่งขึ้น
2. ควรที่จะศึกษาเกี่ยวกับความต้องการทางด้านสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ สิงห์โกวินท์. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533.
- การฝึกหัดครู. กรม. การวิจัยเรื่องจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาสังกัดสถานศึกษา กรมการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2522.
- กุลชน ชนาพศร. การบริหารงานบุคคล สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมธิราช, 2536.
- โกศล เพ็ชรสุวรรณ. "ความต้องการกำลังคนของไทยในทศวรรษหน้า," ใน เอกสารการ ประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง นิสัยกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. หน้า 44-47. กรุงเทพฯ:วิทยาลัยครูพระนคร, 2534.
- คณะกรรมการกองวัฒนธรรม. วัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2522.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. การวิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคน : ตำแหน่งงานช่วงของหน่วยแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ, 2531.
- คมกฤษ จันทรจักร. ความต้องการศึกษานอกโรงเรียน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเขตจังหวัดชลบุรี.ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- จัดหางานจังหวัดนครปฐม, สำนักงาน. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2537. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538.
- จำเนียร จวงตระกูล. ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, 2530.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. ความต้องการแรงงานช่างก่อสร้างของสถานประกอบการใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กภาพสินซ์ : วิทยาลัยเทคนิคภาพสินซ์, 2532.

- ชัยวัฒน์ บุญสวนนท์. รายงานผลการวิจัยเรื่องความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี. อุดรธานี : ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี, 2531.
- ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ. สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. สำนักพิมพ์สายใจ, 2535.
- ชำนาญ นิสารัตน์ "การศึกษาผู้ใหญ่ในโรงงานอุตสาหกรรม," ในรวมบทความการศึกษาผู้ใหญ่ เล่มที่ 2. หน้าที่ 141-157 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ม.ป.ป.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 6) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
- ณรงค์ นันทวรรณ และเอื้องฟ้า นันทวรรณ. การบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟิสส์เซ็นเตอร์, 2536.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- ทองฟู ศิริวงศ์. การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.
- ธารงค์ อุดมไพจิตรกุล. เอกสารงานวิจัยเรื่องบัณฑิตสังคมศาสตร์ที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. การบริหารอาชีพ และเทคนิคศึกษาเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2536.
- นพคุณ ชูตัน. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระประเภทช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- บุรี แก้วเล็ก "การศึกษา และศาสนา," ไทยรัฐ. วันที่ 13 กรกฎาคม 2538 หน้า 8.

- ปนนดา อินทรพรหมณ์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ
เศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ, 2520.
- ประดิษฐ เวชวิฐาน. ปัญหาและสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของวิศวกรโยธาตามความคิด
เห็นของผู้บริหาร สังกัดกรมโยธาธิการ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ :
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2535. ถ่ายเอกสาร.
- ประยงค์ จินดาวงศ์. "การสอนคหกรรมศาสตร์," คหเศรษฐศาสตร์, 2 : 2-7 ; 2520.
- เปรี๊ยะ กิจรัตน์. การบริหารอุตสาหกรรม ระบบและกระบวนการผลิต. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร, 2537.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.
- มนูญ ตนะวัฒนา. การบริหาร และพัฒนานุคคล. 2537.
- มัลลิกา บุณนาค และคนอื่น ๆ "การประเมินความคิดเห็นของวงการธุรกิจเกี่ยวกับ
ความสามารถและคุณลักษณะของบัณฑิตระดับอุดมศึกษาทางด้านบริหาร
ธุรกิจ," ใน บัณฑิตทางบริหารธุรกิจที่ตลาดต้องการ. หน้า 1-3 กรุงเทพฯ :
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- โยธิน ศันสนยุทธ. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ ฯ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2525.
- รัชณี ลาขโรจน์. คหกรรมศาสตร์ทั่วไป. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527.
- แรงงาน และสวัสดิการสังคม,กระทรวง. ทิศทางการทำงานปี 2538. กรุงเทพฯ :
กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม, 2537.
- ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์.
กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- วาสนา สิงห์โกวิท. เทคนิคการพัฒนานุคคล. กรุงเทพฯ :ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ
เศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2537.
- วิกรม สามารถดี. 58 เรื่องน่ารู้เทคนิคการจัดการสำหรับผู้บริหารโรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็มแอนด์อี จำกัด, 2534.
- วิจิตร อาวะกุล. การฝึกอบรม. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

- วินิจ เกตุจำ. มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่ โอเดียนสโตร์ . กรุงเทพฯ : 2535.
- ศรีอรุณ เราสานนท์. การจัดงานบุคคล ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, 2537.
- ศึกษาธิการเขต. เขตการศึกษา 12, สำนักงาน. ความต้องการคุณลักษณะของแรงงาน
ภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. 2532.
- สมพงศ์ นครศรี. "คุณลักษณะของบัณฑิตทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่สถาน
ประกอบการ ต้องการ, "เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง
อุตสาหกรรมศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. หน้า 38-39. กรุงเทพฯ :
คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร, 2535.
- สมยศ โชติเกษมศรี. ปัญหาและความต้องการของสถานประกอบการในเขตจังหวัด
สงขลาใน การรับนักเรียนระดับ ปวช.3 หลักสูตร ปวช. 2530 ของวิทยาลัย
เทคนิคหาดใหญ่เข้า ฝึกงานประจำปี 2532-2533. สงขลา : งานวิจัยและ
พัฒนาฝ่ายวางแผนและพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค หาดใหญ่, 2533.
- สวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม, สำนักงาน. รายงานผลการปฏิบัติงาน
ปีงบประมาณ 2536. กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน, 2537.
- สิริมงคล โล กิษุ. "คุณธรรมของพระพุทธศาสนา," วารสารพัฒนาหลักสูตร 3 : 48-49 ;
มีนาคม 2529.
- สุนันทา บุญสิทธิ์. แนวทางส่งเสริมอาชีพเพื่อช่วยเหลือคนงานหญิงในโรงงาน
อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532. อัดสำเนา.
- อมรา รัตตากร. "การศึกษาอบรม และพัฒนาบุคลากร," จันทร์เกษมสาร. (7) : 34-41 ;
มกราคม - มิถุนายน 2537.
- อัญมณี บุณณกานนท์. การศึกษานอกระบบของลูกจ้างไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526 : อัดสำเนา.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. มนุษยสัมพันธ์ในงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
จำกัด, 2532.

- อาภาพรรณ ชิวปรีชา. คุณลักษณะของนักศึกษาคหกรรมศาสตร์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- อุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม, สำนักงาน. ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม. นครปฐม : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงอุตสาหกรรม, 2539.
- Brow, Roger. Social Psychology. New York : Free Press, 1965.
- Herbert, John. "Development of life Quality Inventory," Dissertation Abstract International. 35 (July 1974) : 572-B ;
- International Labour Office. Worker's Education and Its Techniques. Geneva : International Labour Office, 1976.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือนำ

ที่ ทม 1007/ 53๔๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๑ ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดราชบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสาเกา ปู่เพี้ยน เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ศึกษาความต้องการ การพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
จังหวัดนครปฐม

• ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมของ

ดร.สนั่น ประจงจิตร

ประธาน

ผศ.ประติษฐ์ คุณรัตน์

กรรมการ

สิ่งที่นิติกรขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 5414



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖4 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสาภา ปุ้ยเย็น เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นกว่า เพื่อทำปริญญาโท
เรื่อง ศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
จังหวัดนครปฐม

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร.สั่น ประจงจิตร์

ประธาน

ผศ.ประติษฐ์ คุณรัตน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา หุตสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 5415



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน แรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนครปฐม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสาภา ปู่เพี้ยน เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
จังหวัดนครปฐม

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร.สนั่น ประจงจิตร

ประธาน

ผศ.ประคิษฐ์ กุณรัตน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ มกราคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสาภา ปุ่เทียน เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
จังหวัดนครปฐม

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร.สนั่น ประจงจิต

ประธาน

ผศ.ประดิษฐ์ คุณรัตน์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร จังหวัดนครปฐม โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการ
ทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ นฐ 0034/ว 187



สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม

6/1 ถนนสะพานโยง อำเภอเมือง 73000

10 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้ข้อมูลด้านความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมฯ

เรียน ผู้จัดการ

อ้างถึง หนังสือที่ ทม 1007/0616 ลงวันที่ 24 มกราคม 2540

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร รับรองว่า นายสำเภา ปู่เพี้ยน เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และมีความประสงค์จะศึกษาค้นคว้าข้อมูล เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร จังหวัดนครปฐม โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน-อุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอความร่วมมือสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม ในการประสานงานกับโรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษาดังกล่าว ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม จึงขอความร่วมมือยังท่านในการให้ข้อมูลตามแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร จังหวัดนครปฐม กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป.

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยยุทธ มหิทธิชัยธนา)

อุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม

โทร. (034)258899, 259768

โทรสาร (034)258889

ตารางแสดงรายชื่อโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร จังหวัดนครปฐม

อำเภอ	ชื่อโรงงาน
เมือง	ฟู้ดไลน์อินดัสตรี, บจก. นิวแหลมทองฟู้ดส์อินดัสตรี, บจก. นครปฐม แครี่ แอนด์ ซอฟท์ดริ้งค์, บจก. รวมอาหาร, บจก. อมรวิลาส, บจก.
นครชัยศรี	น้ำมันพืชไทย1, บจก. น้ำมันพืชไทย2, บจก. โง้วชินฮวด, บจก. ประมวผล, บจก. ดัชมิลล์, บจก.
ดอนตูม	เอส.พี.เอ็มอาหารและเครื่องดื่ม, บจก. สหวรกิจ, บจก.
บางเลน	น้ำผลไม้บางมด, บจก.
สามพราน	ยูเนี่ยนฟู้ดอินดัสตรี, บจก. โรงงานมาลีสามพราน, บจก. (มหาชน) ที.เอ.เอส ฟู้ดโปรดักส์, บจก. มาลีอุตสาหกรรมอาหาร, บจก. ชั้นยางโปรคิวิล์, บจก. ฟู้ดสตาร์, บจก. ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร, บจก. อำพลฟู้ดส์โพรเซสซิง, บจก. ไทยพัฒนาพืชผล(2525), บจก. เทพรสอุตสาหกรรม, หจก. แสงโสม, บจก.

อำเภอ	ชื่อโรงงาน
สามพราน	โรงงานสุราพิเศษสุวรรณภูมิ, บจก เจริญสุขเภสัช ชุ่มชีว, บจก. หมี่จั่น, บจก. หยั่นหวนหยุ่นต้ากี้, บจก. กวางเฮงเส็ง, หจก.



ที่ ทม 1007/ ๕1๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มิถุนายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่า

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ตามที่ นายสำเภา ปู่เพี้ยน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ได้ทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิต
ทางการเกษตร จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอสอบปากเปล่า ในวันที่ 18 มิถุนายน 2541
เวลา 13.00 น. ณ ห้อง สบ.2 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางเขน)

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า ดร.สมประสงค์ ภาษาประเทศ อาจารย์สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล คลอง 6 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวอย่างดี จึงใคร่
ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์ของนิสิตผู้นี้ ตามวัน เวลา และสถานที่
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และโปรดแจ้งให้ ดร.สมประสงค์ ภาษาประเทศ ทราบด้วย
จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการศึกษาวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูป
ผลผลิตทางการเกษตร จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเติมข้อความตามสถานภาพของท่าน ลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ตำแหน่ง ฝ่ายแผนก.....

1.2 อายุ ปี เดือน

1.3 เพศ

1.4 ประสบการณ์ทำงาน ปี เดือน

1.5 วุฒิการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน ซึ่ง

แบบสอบถามตอนนี้ได้ให้น้ำหนักหรือคะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

มาก ให้คะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนา ผู้ใช้แรงงาน	ระดับความต้องการในการพัฒนา ผู้ใช้แรงงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความรู้ความสามารถ					
1.	ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยใน โรงงาน.....					
2.	ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ.....					
3.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....					
4.	ความสามารถในการแก้ไขข้อ บกพร่องช่างอุตสาหกรรม.....					
5.	การปฐมพยาบาล.....					
6.	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ทั่วไป.....					
7.	การปฏิบัติงานตามขั้นตอน.....					

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนา ผู้ใช้งาน	ระดับความต้องการในการพัฒนา ผู้ใช้งาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	การเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสม ในการทำงาน.....					
9.	การประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีไป สู่การปฏิบัติได้.....					
10.	ความรู้เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์.....					
11.	ความรู้ทางด้านเครื่องมือ เครื่องจักร.....					
12.	มีความรู้ด้านข้อบังคับในการ ทำงาน.....					
13.	ความสามารถในการทำงานได้ หลายหน้าที่และทดแทนกันได้ <u>ด้านทักษะการทำงาน</u>					
1.	การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และ คล่องแคล่ว.....					
2.	การปฏิบัติงานอย่างละเอียด รอบคอบ.....					
3.	การปฏิบัติงานด้วยความระมัด ระวังในด้านความปลอดภัย.....					
4.	การปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน จนเป็นนิสัย.....					
5.	ความสามารถในการใช้ ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์และ เป็นไปอย่างประหยัด.....					

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนา ผู้ใช้งาน	ระดับความต้องการในการพัฒนา ผู้ใช้งาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน งานได้					
7.	ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8.	ความสามารถในการเลือกใช้ วัสดุได้อย่างเหมาะสมกับงาน					
9.	ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่					
10.	ความสามารถในการประยุกต์ ลักษณะการทำงาน					
11.	การมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี					
<u>ด้านคุณธรรม จริยธรรม</u>						
1.	ความรับผิดชอบต่อตนเองและ ผู้อื่น.....					
2.	ความสามารถการตัดสินใจอย่าง มีเหตุผล.....					
3.	การตรงต่อเวลา.....					
4.	การอุทิศตนให้กับงาน.....					
5.	ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน.....					
6.	ความเสียสละในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนา ผู้ใช้แรงงาน	ระดับความต้องการในการพัฒนา ผู้ใช้แรงงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	ความอดทนและขยันในการปฏิบัติงาน.....					
8.	การวางตนอยู่ในกฎและระเบียบวินัยของสังคม.....					
9.	การเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม...					
10.	ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น					
11.	การเป็นคนที่มีความจริงใจ.....					
12.	การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้					
<u>ด้านมนุษยสัมพันธ์</u>						
1.	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน.....					
2.	สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
3.	การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ					
4.	การพูดจาสุภาพ ชัดเจน ไพเราะ					
5.	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น					
6.	ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือผู้อื่น					

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนา ผู้ใช้แรงงาน	ระดับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี.....					
8.	การมีอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส.....					
9.	การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และผู้ร่วมงาน.....					
10.	การมีกิจกรรมรยาทเหมาะสม.....					
11.	เป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสม กับกาลเทศะ.....					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายสำเภา ปู่เพี้ยน
เกิดเมื่อ วันที่ 30 เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2506
สถานที่เกิด ตำบลหลุมข้าว อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 61/1 หมู่ที่ 6 ตำบลทัพหลวง อำเภอเมือง
จังหวัดนครปฐม 73000 โทร (034) - 291102
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนสามพรานวิทยา อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม 73110 โทร (034) - 311093

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2523 ม.ศ. 3 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา
พ.ศ. 2526 ปวช. (ช่างยนต์) วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
พ.ศ. 2528 ปวส. (ช่างยนต์) วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
พ.ศ. 2532 ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์) สถาบันราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี
พ.ศ. 2541 กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม
แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม

บทคัดย่อ
ของ
สำเนา ปู่เพี้ยน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
สิงหาคม 2541

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานและเปรียบเทียบความคิดเห็นดังกล่าวของผู้ประกอบการ กับผู้ใช้แรงงาน และของผู้ใช้แรงงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วยผู้ประกอบการ 270 คน ผู้ใช้แรงงาน 1,048 คน รวมทั้งสิ้น 1,318 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ในเขตจังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 914 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69.34 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, t - test, F - test และ Scheffe' test

ผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญในแต่ละด้านตรงกันสามด้านดังนี้ การปฏิบัติงานตามขั้นตอน ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านทักษะการทำงานนั้น ผู้ประกอบการเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและคล่องแคล่วสำคัญที่สุด ส่วนผู้ใช้แรงงานเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังในด้านความปลอดภัยสำคัญที่สุด แต่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสี่ด้าน สำหรับผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพต่างกันเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นทั้งสี่ด้าน ที่ระดับความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แล้ว พบว่า เพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่าง แม้แต่ด้านเดียว ขณะที่ผู้ใช้แรงงานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างไรก็ตามผู้ใช้แรงงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเพียงด้านความรู้ความสามารถ ขณะที่ผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์

จากผลการวิจัยครั้งนี้ จึงขอเสนอแนะให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้ใช้แรงงานทุก ๆ ด้านเนื่องจากมีความต้องการในระดับมาก

A STUDY OF NEED FOR DEVELOPMENT OF WORKERS IN AGRICULTURAL
INDUSTRIES IN NAKORNPATTHOM PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
SAMPAO POOPIEN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Industrial Education
at Srinakharinwirot University
August 1998

The purposes of this research were to study the perceived need for development of workers; to compare the needs between those of employers and of workers; and to compare the needs among those of workers categorized by sex, age, length of experience, and educational qualification. A sample of 270 employers and 1,318 workers was randomly selected from those of agricultural industries in Nakorn Pathom Province. The data collected using a specially designed questionnaire. Nine hundred and fourteen usable returns, or 69.34 percent, were analyzed in terms of percentage, mean score, t - test, F - test and scheffe test.

The findings indicated that the over all perceived needs were at the high level in all four areas. When individual items were considered, both employers and workers rated the highest scores in three areas which were: following sequences of works, responsibility on assigned jobs, and ability to adjust oneself to environment and peers. In the area of working skills, the employers rated the ability to work instantaneously and fast the highest, while the workers rated safety at work the highest. It was also found that there were no statistically significant differences at the 0.05 level between the employers' and the workers' perceptions. Finally, the comparisons of the perceptions among the categorized groups of the workers revealed the differences statistically at the 0.05 level as follows: in terms of educational qualification, differences were found on all four areas; in terms of age only the area of knowledge and capabilities were found to be different, while of experience, there were on all four but of human relations.

It was recommended that the employers should pay more attention to worker development since it was perceived to be at high need.