

ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 – 2541)

ปริญญานิพนธ์
ของ
วารุณี บุญกิจ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

331-2545

331-2545

331-2545

ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 – 2541)

บทคัดย่อ

ของ

วารุณี บุญกิจ

3 1 ก.ค. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา

พฤษภาคม 2545

วารุณี บุญกิจ. (2545). *ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 – 2541)*. ปรินูญานินพนธ์ ศ.ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผศ.ดร. กิตติมา สังข์เกษม , ดร. ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์.

ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพด้านต้นทุน การมีงานทำและความพึงพอใจของสถานประกอบการในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม โดยทำการศึกษาในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในช่วงปีงบประมาณ 2539 – 2541 ผลปรากฏดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พบว่า ปีงบประมาณ 2538 กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 66.67 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือ สาขาช่างปรับประกอบเครื่องกลและสาขาช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 83.33 ถึง 45.71 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม สาขาช่างโทรทัศน์สีและสาขาช่างไฟฟ้า สาขาช่างเครื่องทำความเย็นรุ่น 5/38 มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุด และกลุ่มอาชีพช่างยนต์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 0 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือช่างเคาะฟันสัรถยนต์ สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือสาขาช่างเคาะฟันสัรถยนต์รุ่น 2/38

ปีงบประมาณ 2539 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานพบว่า สาขาช่างกลโรงงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.33 สาขาช่างซ่อมบำรุงเครื่องกลมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 83.33 ถึง 0 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือช่างเครื่องปรับอากาศ สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือสาขาช่างโทรทัศน์คอมมูนคัม และกลุ่มอาชีพช่างยนต์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 75 ถึง 42.86 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือสาขาช่างเคาะฟันสัรถยนต์ และสาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือสาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์

ปีงบประมาณ 2540 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน พบว่า สาขาช่างกลโรงงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุด กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 25 สาขาช่างซ่อมตู้เย็นมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุด สาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็กมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนที่น้อย ส่วนกลุ่มอาชีพช่างยนต์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่าง

ร้อยละ 100 ถึง 0 สาขาช่างเคาะฟันสักรยนต์รุ่น 1/40 มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุด และสาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์รุ่น 3/40 มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนที่น้อยที่สุด

ปีงบประมาณ 2541 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานพบว่า สาขาช่างกลโรงงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนร้อยละ 100 กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 50 พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์รุ่น 4/41 มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุด สาขาช่างโทรทัศน์สีและสาขาช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากการมีงานทำพบว่า ส่งแบบสอบถาม กลับ 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37.62 เป็นชายทั้งหมด มีงานทำหลังจากผ่านการฝึกใช้เวลา อยู่ระหว่างตั้งแต่จบ ถึง 3 เดือน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 63.16 มีงานทำในสถานประกอบการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 63.16 เป็นเจ้าของกิจการคิดเป็นร้อยละ 10.53 ถ้าขายคิดเป็น ร้อยละ 3.95 วางงานคิดเป็นร้อยละ 13.18 และอื่นๆได้แก่ ศึกษาต่อ เป็นทหารเกณฑ์ ทำงานในสถานประกอบการประเภทบริการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.32 รองลงมาเป็น ประเภทอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 10.53 จากจำนวน 56 คน ที่มีการฝึก พบว่า ทำงานตรงกับสาขาที่ผ่านการฝึกคิดเป็นร้อยละ 64.29 โดยนำความรู้ไปใช้ในการทำงานอยู่ใน ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมานำความรู้ไปใช้ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 21.57 มีรายได้เป็นรายเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.26 และมีระดับรายได้อยู่ ระหว่าง 5,001 ถึง 6,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.95 รองลงมา มีระดับรายได้ อยู่ระหว่าง 4,000 ถึง 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.79

3. ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากความพึงพอใจของสถานประกอบการ ต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 25 บริษัทพบว่า ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความพึงพอใจมากที่สุดคือมีความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ความมีมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และน้อยที่สุดคือมีความ มั่นคงในอารมณ์และตรงต่อเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนด้านคุณสมบัติเกี่ยวกับการ ทำงาน พบว่า ความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจมากที่สุดคือเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 รองลงมาคือให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน

EFFICIENCY OF PRE - EMPLOYMENT TRAINING OF DEPARTMENT OF SKILL
DEVELOPMENT, MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL WELFARE (1995 – 1998)

AN ABSTRACT
BY
WARUNEE BOONKIT

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Economic degree in Economics of Education
at Srinakharinwirot University
May 2002

Warunee boonkit. (2002). *Efficiency of Pre – Employment Training of Department of Skill Development, Ministry of Labour and Social Welfare (1995 – 1998)*. Master thesis, M.E. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assist.Prof.Dr.Kittima Sungkasem, Dr. Pairote Sooksamrit.

The primary objective of this study was to investigate the efficiency of the pre-employment training course offered by the Department of Skill Development, Ministry of Labor and Social Welfare. The investigation included three related areas concerning the efficiency of the mentioned courses: cost efficiency, employment and employers' satisfaction. The subjects of this research were the trainees of three different training courses which were Machine Workshop, Electrical and Electronics, and Automotive offered by the Central Institute for Skill Development, Bangkok of the fiscal year 1995 – 1998. The results was :

1. Cost efficiency for the fiscal year 1995 , among the three courses, Machine Workshop showed the highest cost efficiency (100 – 66.67%). As the course was classified into sub categories, the study was conducted further. The indepth research revealed that Fitter Machining and Machine Workshop were mostly efficient in terms of cost. The cost efficiency of Electrical and was 83.33 – 45.71 % In this category, Industrial Electronics, Color Television Repair and Electrical were found most efficient while Refrigerator Repair (5/1995) found the least. The cost efficiency of Automotive course was 100-0 %. The most efficient one was Hammer & Spraying. However, the 2/95 class was found least efficient.

Cost efficiency for the fiscal year 1996 , Machine Workshop showed the highest cost efficiency (33.33%). In the category, Machine Equipment revealed the least efficiency. The cost efficiency of Electrical and Electronics was 83.33 - 0% . The most efficient area was Air Conditioner Repair and the least was Telecommunication. The cost efficiency of Automotive course was 75 - 42.86%. The most efficient area was Hammer & Spraying while Motorcycle Repair shows the lowest percentage of cost efficiency.

Cost efficiency for the fiscal year 1997 , Machine Workshop showed the poorest cost efficiency. Electrical and Electronics, on the other hand, was 100 - 25%.

Refrigerator Repair presented the highest percentage. The two least efficient were Air-conditioner Repair and Small Air-conditioner Repair. For Automotive, its cost efficiency was 100 - 0%. Hammer & Spraying (1/1998) showed the greatest efficiency and Autobody Repair was the lowest.

Cost efficiency for the fiscal year 1998, Machine Workshop cost efficiency was 100%. For Electrical and Electronics, the efficiency was 100 - 50% and Data Recorder (4/1999) showed the greatest efficiency. Whereas, Color Television Repair and Auto Air-conditioning Repair were least efficient.

2. The efficiency of employment rate of the trainees who were trained from the courses was examined by the questionnaire. Only 76 questionnaires (37.62%) returned to the researcher. The result showed that the trainees could get jobs mostly after finishing the course up to three months (63.16%). 63.16% were employed by the entrepreneur; 10.53% run their own business; and 10.53% were employed in the industrial sector. Among 56 participants who successfully got jobs, 64.29% admitted their works were directly related to their trained skills. 28.57% said the direct correlation between their works and their previous training was high and 21.57% was medium. In terms of income, most of the participants (55.26%) were paid on a monthly basis. The average monthly income fell into 5,100 - 6,000 Baht which 28.95% of the participants receive each month, and 15.79% gain 4,000 - 5,000 Baht monthly.

3. The entrepreneur's satisfaction on the trainees' performances fell into two main categories: personality qualifications and working qualification. As for the first one, the 25 companies participated in this study were satisfied with the trainees' honesty the most ($\bar{X} = 3.84$), followed by friendliness ($\bar{X} = 3.8$). But the least satisfaction fell on two categories: emotional stability and punctuality ($\bar{X} = 3.16$). For working qualifications, the companies were highly satisfied with the trainees' working performances especially on obedience ($\bar{X} = 3.96$) and cooperation with teammates.

ปริญญานิพนธ์

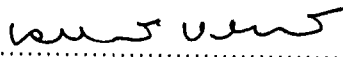
เรื่อง

ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 – 2541)

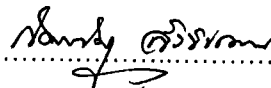
ของ

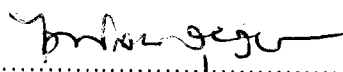
นางสาววารุณี บุญกิจ

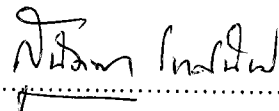
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

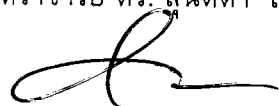
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่..10..เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิตดา เทศนิยม)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม และ ดร. ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ รวมเป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. เฉลียว บุรีภักดี รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์ ดร. เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ดร. สุชาติ สังข์เกษม รองศาสตราจารย์ ดร. สมสร วรษ์อยู่น้อย รองผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน นายไพรัช พลอินทร์ และผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน นางสาวอารียา โรจนวิถิ อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แนะนำ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในปีงบประมาณ 2538 – 2541 และสถานประกอบการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

คุณค่าทั้งหมดนี้ที่เกิดขึ้น ขอมอบให้กับบิดา มารดา และบรรพชนอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝังคุณธรรมความดี ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำลังใจ ความห่วงใย ให้คำแนะนำ รวมทั้งให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ในการวิจัยครั้งนี้มาตลอด ขอบขอบคุณเพื่อนๆทุกคนที่เป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

วารุณี บุญกิจ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญในการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านต้นทุน.....	8
	ต้นทุนการจัดการศึกษา.....	11
	แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	13
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	24
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	28
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	54
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	55
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
	สรุปผลการวิจัย.....	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การอภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	60
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	68
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	82

บัญชีตาราง

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

	หน้า
11 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2540	44
12 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2541	45
13 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2538 – 2541	46
14 ระยะเวลาที่ใช้ในการหางานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กลุ่มอาชีพช่างกล โรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบ ประมาณ 2538 – 2541	48
15 การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรง งาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบ ประมาณ 2538 – 2541	48
16 ประสิทธิภาพประกอบการของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรง งาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ปีงบ ประมาณ 2538 – 2541	49
17 การทำงานตรงกับสาขาที่ผ่านการฝึก	49
18 การนำความรู้จากการฝึกไปใช้ในการทำงาน	50
19 ประเภทและระดับรายได้	50
20 ประสิทธิภาพประกอบการ	51
21 ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อคุณสมบัติด้านส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ผ่าน การฝึกเตรียมเข้าทำงาน	52
22 ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อคุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	53

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
2 แสดงเครือข่ายการสนองความพึงพอใจ สมองความต้องการและความจำเป็น	15

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยภาคการเกษตรซึ่งเป็นภาคการผลิตดั้งเดิมมีอัตราลดลง อันเป็นผลจากกระบวนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมที่รวดเร็ว จากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมในช่วง 40 ปี ได้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการผลิต แต่เทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อกำลังแรงงานในการผลิตร่วมกับเทคโนโลยีเหล่านั้น รวมทั้งอัตราการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่สูงในปัจจุบัน ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นกำลังคนหรือกำลังแรงงานให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาประเทศ ดังคำกล่าวของอดัม สมิธ (Adam Smith) ในหนังสือความมั่งคั่งของชาติ (The Wealth of Nations) ว่าแหล่งที่มาของความมั่งคั่งของชาตินั้นคือ แรงงานและการแบ่งงานกันทำของแรงงานที่ประกอบด้วยประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน และสัดส่วนของแรงงานในประเทศที่มีงานทำ รวมทั้งได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2540 : 5) เมื่อพิจารณากำลังแรงงานในประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2503 เป็นต้นมา สัดส่วนกำลังแรงงานในภาคการเกษตรลดลง ขณะที่กำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น จากการสำรวจรอบที่ 3 สิงหาคม 2541 พบว่ากำลังแรงงาน 33,352.9 พันคน เป็นผู้มีงานทำ 32,138.0 พันคน ซึ่งอยู่ในภาคอุตสาหกรรม 4,189.4 พันคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2542 : 7 - 50) โดยการเพิ่มขึ้นของแรงงานภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากการลดลงของจำนวนแรงงานในภาคการเกษตร ที่ไม่สามารถขยายพื้นที่เกษตรและการประสบปัญหาทางธรรมชาติ ตลอดจนราคาผลผลิตที่ตกต่ำ โดยที่กำลังแรงงานที่ย้ายจากภาคการเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมจะมีระดับความรู้ที่ต่ำ ขาดทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการผลิตซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากเหตุผลดังกล่าวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ เพื่อสอดคล้องต่อการพัฒนาเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวในขณะนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากแนวความคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งในความหมายกว้าง คือ ประชากรทั้งหมดของชุมชน สังคมหรือประเทศ และในความหมายแคบ คือ กำลังคนหรือประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือกำลังแรงงาน โดยความเห็นของ พานส์ (H.S Parnes) ทรัพยากรมนุษย์ควรจะจำกัดอยู่ในประเภทของปัจจัยการผลิต ส่วนฮาร์บิสัน (Harbison) และมายเออร์ (Myers) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของประชาชนทุกคนในสังคม ไว้ในบทนำของหนังสือของเขา แต่ในเนื้อหาของหนังสือจะจำกัดอยู่กับกำลังคนหรือ

ทรัพยากรมนุษย์ในฐานะของปัจจัยการผลิตเท่านั้น (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. 2530 : 8 - 9) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ต่างยอมรับกันว่า มนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความมั่งคั่งของชาติ ถ้าหากจะวัดจากส่วนของแรงงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตแล้ว พบว่า ประสิทธิภาพในการผลิตของมนุษย์จะมีค่ามากกว่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยอื่นๆ รวมกัน โดยเฉพาะในการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นสำคัญ (เทียนฉาย กิระนันท์. 2519 : 4) ดังนั้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเพิ่มทุนมนุษย์ โดยความหมายของทุนมนุษย์ ได้อธิบายว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถในการผลิตทางเศรษฐกิจของทรัพยากรมนุษย์โดยการลงทุน (เทียนฉาย กิระนันท์. 2530 : 77) โดย อัดัม สมิธ (Adam Smith) กล่าวว่า ทักษะและความสามารถของมนุษย์เป็นทุนคงที่อย่างหนึ่ง กล่าวคือ ทักษะของมนุษย์นั้นเปรียบเสมือนเครื่องจักร ซึ่งมีต้นทุนค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่งและยังผลให้เกิดได้ในรูปของกำไร และเซย์ (Jean Baptiste Say) ก็ได้อธิบายไว้ในทำนองเดียวกันว่า การที่ทักษะและความสามารถของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ โดยต้องมีค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่งและผลของการใช้จ่ายนั้นทำให้ผลิตภาพของมนุษย์นั้นเพิ่มขึ้น (เทียนฉาย กิระนันท์. 2519 : 5)

การที่กำลังแรงงานมีความสามารถในการผลิตต่างกัน ขึ้นอยู่กับปริมาณการลงทุนของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานของแต่ละบุคคลนั้น การศึกษาและการฝึกอบรม เป็นเรื่องของการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสามารถของทุนมนุษย์ (เทียนฉาย กิระนันท์. 2519 : 9) โดยการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่มีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2540 : 30 - 31) (และ สมคิด บางโม. 2539 : 4) ซึ่งการฝึกอบรมจะมีข้อดีตรงที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการใช้กำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมควรจัดเฉพาะสำหรับการให้ความรู้และทักษะทางเทคนิคหรือเทคโนโลยีที่รับรู้และเรียนรู้ได้ง่าย เน้นการฝึกอบรมทางปฏิบัติมากกว่าการฝึกอบรมทางทฤษฎีหรือหลักการ โดยการฝึกอบรมจากการวิเคราะห์ของ แกรี เอส เบคเคอร์ (Gary S. Becker. 1964 : 8) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมทั่วไป (General Training) เป็นการฝึกอบรมที่มีได้เจาะจงงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นการฝึกอบรมเพื่อจะสร้างความรู้กว้างๆและสร้างประสบการณ์สำหรับงานทั่วไป เช่น การฝึกอบรมแรงงานชนบทก่อนเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และการฝึกอบรมเฉพาะ (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะของบริษัทหรือหน่วยงาน ซึ่งจะไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของหน่วยงานอื่นๆเลย

ในการผลิตกำลังแรงงานที่ตอบสนองกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมที่กำลังขยายการเติบโตในอัตราที่สูง ซึ่งส่วนใหญ่การผลิตกำลังแรงงานของระบบการศึกษาจะผลิตเพื่อตอบสนองทั่วไปอย่างกว้างๆ ไม่ได้เจาะจงเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งและต้องใช้เวลา ในขณะที่อุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นแรงงานแบบเข้มข้น (Labour Intensive) (แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมและบริการของประเทศ พ.ศ. 2541 - 2549.

2541 : 20) ความต้องการแรงงานจึงไม่ใช่แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง ซึ่งรัฐบาลได้เห็นความสำคัญด้านแรงงาน โดยเริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ว่าด้วยเรื่อง การบริการจัดหางานของรัฐและเอกชนในปี พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย และได้พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านแรงงานให้ทันยุคทันเหตุการณ์อยู่เสมอ โดยได้มีการโอนแผนกจัดหาไปสังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2576 และในปี พ.ศ. 2484 จึงได้โอนงานมาสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย ในระหว่างปี พ.ศ. 2496 – 2505 ได้มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเพื่อดำเนินการด้านแรงงานและเริ่มให้ความสำคัญด้านการฝึกอาชีพ ซึ่งในระยะแรกได้จัดตั้งแผนกอาชีพศึกษาขึ้นและได้เปลี่ยนเป็นศูนย์ฝึกอาชีพในสังกัดกองแรงงาน กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย ต่อมาได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและได้มีการขยายสู่ภูมิภาคขึ้นในระหว่าง พ.ศ. 2517 – 2534 และในปี พ.ศ. 2535 ได้จัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้นในสังกัด กระทรวงมหาดไทย จนกระทั่ง พ.ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้โอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าในสังกัดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ ซึ่งปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย 17 หน่วยงานในส่วนกลางและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอีก 62 แห่ง โดยกิจกรรมหลักมีดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 2. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 3. ด้านพัฒนาส่งเสริมบุคลากร
 4. ด้านส่งเสริมและประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 5. ด้านการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
 6. ด้านพัฒนาเทคโนโลยีการฝึก
 7. ด้านระบบสารสนเทศการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานประกอบด้วย

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มเป้าหมายที่จบการศึกษาในระดับต่างๆที่ยังไม่เคยทำงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือ ในสาขาอาชีพต่างๆ ขึ้นพื้นฐาน และเตรียมพร้อมในการทำงานให้กับแรงงานใหม่ โดยฝึกภาคทฤษฎีในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพร.) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) เป็นระยะเวลา 2 – 10 เดือน และฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการภาคเอกชนเป็นระยะเวลา 1 – 2 เดือน

2. การฝึกยกระดับฝีมือ เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะฝีมือเฉพาะด้านหรือเทคนิคในสาขาช่างอุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการ ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำลังทำงานหรือผู้ถูกเลิกจ้าง เพื่อช่วยส่งเสริมให้มีโอกาสในการหางานทำ การปรับรายได้ หรือค่าจ้างให้สูงขึ้น โดยมีระยะเวลาการฝึกตั้งแต่เวลาตั้งแต่ 60 ชั่วโมงขึ้น

ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมา จำนวนผู้ผ่านการฝึกเพิ่มปริมาณมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเร่งตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่มีความต้องการและรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีควรจะมีการประเมินประสิทธิภาพการฝึกเนื่องจากการทำหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการให้โอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ ศักยภาพ ในฝีมือช่างอุตสาหกรรมเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการทำงาน และโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการ มีรายได้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งกระบวนการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ จะต้องมีการนำทรัพยากรมาใช้ไม่ว่าจะเป็น งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์เครื่องมือสื่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างประสบการณ์ของแรงงาน และการนำทรัพยากรดังกล่าวเข้ามาเป็นปัจจัยของการพัฒนาแรงงานนั้นยังมีข้อจำกัดและจำนวนจำกัด จึงต้องให้มีประสิทธิภาพเพื่อมีผลทำให้แรงงานมีคุณภาพ มีศักยภาพในการทำงานและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน สร้างความพึงพอใจให้กับสถานประกอบการหรือนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานเหล่านั้นในการผลิตสินค้า เพื่อให้มีคุณภาพในการแข่งขันกับตลาดโลก

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น จึงได้เกิดข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ว่า ในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใดในด้านต้นทุน การมีงานทำ และความพึงพอใจของสถานประกอบการ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม

ความสำคัญในการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานและความสูญเสียเปล่าที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการลดความสูญเสียเปล่าให้น้อยลง และใช้งบประมาณให้คุ้มค่ามากยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตรงตามที่ได้รับฝึก เพื่อ นำข้อมูลมาปรับปรุงในการฝึกครั้งต่อไป

3. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ และข้อมูลที่ได้สามารถนำไปปรับปรุงการฝึกเตรียมเข้าทำงานครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะทำการศึกษาเฉพาะสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานประกอบด้วย กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ที่เข้ารับการฝึกในสถาบันดังกล่าว ในช่วงปีงบประมาณ 2538 – 2541 และสถานประกอบการในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ที่รับผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาดังกล่าวเข้าทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานประกอบด้วย กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ที่เข้ารับการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง(สพร.กลาง) ในช่วงปีงบประมาณ 2538 – 2541 จำนวน 202 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย 3 กลุ่มอาชีพช่างจำนวน 76 คน แบ่งเป็น

- | | |
|---|-------|
| 1. กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน | 3 คน |
| 2. กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ | 39 คน |
| 3. กลุ่มอาชีพช่างยนต์ | 34 คน |

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ดัชนีทุนการฝึก
2. การมีงานทำ
3. ความพึงพอใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการฝึกเตรียมเข้าทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง

ปริมาณ คุณภาพ ภายใต้เวลาที่กำหนด และมีความสูญเปล่าน้อยที่สุด ซึ่งจะทำให้การประเมินใน 3 ด้าน คือ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน ประสิทธิภาพจากการมืองานทำ ประสิทธิภาพจากความพึงพอใจ

2. ประสิทธิภาพด้านต้นทุน

หมายถึง การใช้จ่ายงบประมาณในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความสูญเปล่าน้อยที่สุด

3. ต้นทุน

หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เป็นงบประมาณในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน ใช้สอย วัสดุ สาธารณูปโภค ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าวัสดุฝึก และค่าเครื่องแต่งกาย

4. ประสิทธิภาพจากการมืองานทำ

หมายถึง การมืองานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมที่ตรงกับสาขาที่ฝึก

5. ประสิทธิภาพจากความพึงพอใจ

หมายถึง ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม

6. ความพึงพอใจ

หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึก ความคิดเห็นที่แสดงออกในทางบวกต่อคุณสมบัติส่วนบุคคล และคุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงานของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

7. คุณสมบัติส่วนบุคคล

หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลตามแบบสอบถาม 18 ข้อ

8. คุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงาน

หมายถึง คุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงานตามแบบสอบถาม 18 ข้อ

9. ความสูญเปล่า

หมายถึง ความสูญเปล่าที่เกิดจากการออกกลางคันหรือผู้ไม่ผ่านการฝึกทั้งในศูนย์ฝึกหรือในกิจการ และการมืองานทำที่ไม่ตรงกับสาขาที่ฝึก

10. ช่างอุตสาหกรรม

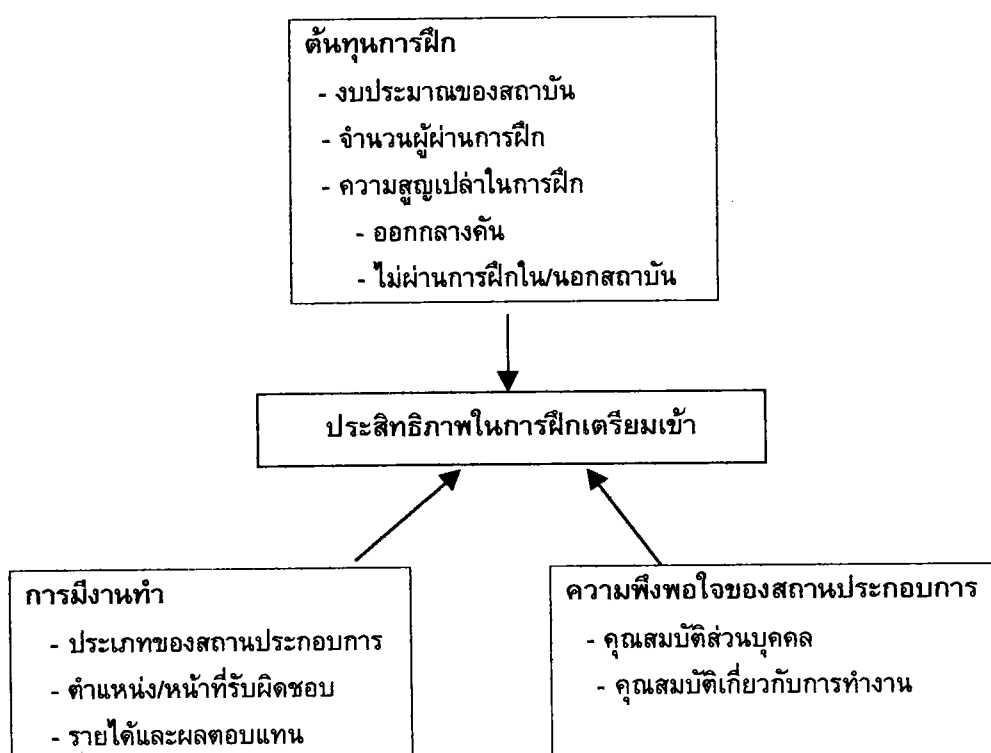
หมายถึง กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ และอาชีพช่างยนต์

11. สถานประกอบการ

หมายถึง กิจการใดๆที่รับผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมเข้าทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นการฝึกอบรม ที่มีระยะเวลาในการฝึกแต่ละกลุ่มอาชีพ ช่วงประมาณ 2 – 10 เดือน โดยรัฐจัดสรรแบบให้เปล่าจึงต้องพิจารณาถึงประสิทธิภาพจากการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณที่เป็นต้นทุนในการฝึกให้เกิดประโยชน์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง ปริมาณ คุณภาพ สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด และเกิดความสูญเปล่าน้อยที่สุด ซึ่งพิจารณา ได้จากการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกและสร้างความพึงพอใจให้กับสถานประกอบการ



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาประสิทธิภาพการในฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประเด็นในการศึกษาประกอบด้วย

1. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านต้นทุน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านต้นทุน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นสิ่งที่นำมาพิจารณาในการดำเนินงานขององค์กรรัฐหรือเอกชน ซึ่งความหมายของประสิทธิภาพมีได้หลายอย่าง ขึ้นอยู่กับว่าจะนำไปพิจารณาเกี่ยวกับด้านใด โดยสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ มีความหมายว่า เป็นกระบวนการผลิตที่สามารถสร้างผลผลิตให้สัมฤทธิ์ผล โดยมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไปในการผลิตนั้น (เทียนฉาย กิระนันท์. 2532 : 2) ส่วน เกษมสันต์ วีระกุล และคณะ (2540 : 117) กล่าวว่าเป็นการใช้ปัจจัยการผลิตให้น้อยที่สุดในการผลิตสินค้าจำนวนหนึ่งที่กำหนด หรือการผลิตให้ได้ผลผลิตจำนวนมากโดยใช้ปัจจัยการผลิตที่กำหนด

2. ประสิทธิภาพทางวิศวกรรม มีความหมายว่า การได้รับผลผลิตตอบแทนออกมามากที่สุด จากวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิตที่ป้อนเข้าไปในกระบวนการผลิต (อัมพร วิจิตรพันธ์. 1975 : 2) และ วิทย์ สัตยารักษ์วิทย์ (2542 : 51) ได้ให้ความหมายว่า เป็นอัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยการผลิต หรือผลผลิตต่อขีดความสามารถที่ระบุไว้มีหน่วยเป็นร้อยละ ซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพของเครื่องจักร

3. ประสิทธิภาพในระบบการศึกษา มีความหมายว่า เป็นอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต โดยทางด้านการศึกษาอาจพิจารณาจาก จำนวนเวลาบประมาณระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน การทำงานของเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาและจำนวนชั่วโมงเข้าเรียนของนักเรียน โทมัสและทิม (Thomas and Tim. 1987 : 167) ซึ่ง แสงว ปิ่นมณี (2528 : 21) ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในระบบการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนดในหลักสูตรโดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขของเวลา การใช้ทรัพยากรต่างๆ ส่วน นวลทิพย์ ควกุล (2527 : 134) กล่าวว่า เป็นการพิจารณาผลงานที่ทำลงไปว่าสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ เสียต้นทุนต่ำสุดหรือประหยัดที่สุดนั่นเอง และ

ธีระ รุนเจริญ (2530 : 44 - 45) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิต หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาให้นิสิตทุกคนสำเร็จการศึกษามรรลวุฒิปริญญาตรีของหลักสูตร ประหยัดงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์และเวลาในการผลิต

จากความหมายของประสิทธิภาพในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดหรือใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และมีความสูญเปล่าให้น้อยที่สุด โดยผลผลิตมีได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับว่าจะเป็นการผลิตอะไรในลักษณะใด เพราะการผลิตคือ กระบวนการที่ทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เป็นสิ่งใหม่ รูปแบบใหม่หรือมีมูลค่าเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาก่อนหรือการฝึกอบรม เพราะถือว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีทักษะและมีความสามารถเพิ่มขึ้น ทำให้เป็นกำลังคนหรือแรงงานที่มีคุณภาพในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เปรียบเสมือนเป็นการผลิตอย่างหนึ่ง และต้องพิจารณาถึงความมีประสิทธิภาพ โดย เทียนฉาย กิระนันท์ (2532 : 2) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินการใช้ทรัพยากรในการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่ได้รับจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจัดว่าเป็นประสิทธิภาพภายนอก (external efficiency) ของระบบการศึกษา ได้แก่ การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) โดยพิจารณาจากผลผลิตเมื่อเทียบกับทรัพยากรหรือค่าใช้จ่ายในการผลิต กล่าวคือ ความสามารถจัดการผลิตให้ได้ผลผลิตเท่าเดิม หรือมีคุณภาพดีขึ้นโดยใช้ต้นทุนการผลิตต่ำกว่าเดิมแล้วถือว่ามีประสิทธิภาพสูง

2. ประสิทธิภาพในระบบการศึกษาที่แสดงความสามารถในการผลิตให้ได้ผลผลิตสูงสุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด พิจารณาได้จากกระบวนการทางการศึกษาดังแต่ การรับเข้าเรียน (Enrollment) การเข้าชั้นเรียน (Attendance) การเลื่อนชั้นหรือการเลื่อนระดับชั้น (Retention) การตกซ้ำชั้น (Repeat) และการปลดออกหรือการออกกลางคัน (Drop out) หรืออีกนัยหนึ่งคือ การลดความสูญเสียหรือความสูญเปล่าของการศึกษาให้น้อยที่สุด กับพิจารณาจากอัตราผลตอบแทนภายในการลงทุน (Internal rate of return) ของการศึกษา

อาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีทักษะ มีความสามารถและมีคุณภาพเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับการศึกษา แต่มีความแตกต่างกันที่วิธีการและระยะเวลาที่ใช้ โดยที่การฝึกอบรมจะใช้ระยะเวลาที่สั้นกว่าและเน้นพัฒนาทางด้านทักษะปฏิบัติมากกว่าการบรรยายในเชิงทฤษฎี ซึ่งการพิจารณาประสิทธิภาพอาจทำได้หลายด้าน แต่ในการศึกษาครั้งให้ความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพด้านต้นทุน เนื่องจากการใช้ทรัพยากรต่างๆในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นหรือเรียกว่า ต้นทุน ทั้งนี้การประเมินประสิทธิภาพด้านต้นทุนได้มีผู้เสนอแนวทางไว้แตกต่างกันดังนี้

นวลทิพย์ ควกุล (2527 : 137 - 138) ได้เสนอแนวทางการพิจารณาประสิทธิภาพด้านต้นทุนว่า ในการผลิตนักเรียน 1 คนใน 1 ปีการศึกษา จะมีค่าใช้จ่ายที่ประกอบด้วยเงิน

เดือนผู้บริหาร เงินเดือนครู ภารโรง ค่าอุปกรณ์การเรียนการสอน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการผลิตนักเรียนทั้งหมดจะมีค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายในการผลิตนักเรียนต่อคนผลรวมแล้วคูณจำนวนปี แต่สภาพความเป็นจริงในการผลิตนักเรียน ซึ่งนักเรียนทุกคนไม่สามารถเรียนจบภายในเวลาที่กำหนด ด้วยเหตุนี้ ทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตนักเรียนจึงเพิ่มขึ้นและส่วนที่เพิ่มคำนวณออกมาเป็นร้อยละ ซึ่งถือว่าส่วนนี้ทำให้ขาดประสิทธิภาพด้านต้นทุน ในขณะที่ บุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531 : 286) และ สุณี จัตราคม (2534 : 111 - 112) ได้อ้างในทำนองเดียวกันโดยการพิจารณาประสิทธิภาพด้านต้นทุนในระดับอุดมศึกษา

บุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531 : 285) ได้พิจารณาประสิทธิภาพในการผลิตบริการการศึกษาจากการวัดต้นทุนตรง (Direct Cost) เฉลี่ยต่อหน่วย โดยเปรียบเทียบกันระหว่างสถานศึกษาต่างๆ ที่ผลิตนักเรียนหรือบัณฑิตสาขาและระดับเดียวกัน ซึ่งต้นทุนตรงที่จ่ายไปได้แก่ ค่าจ้าง-เงินเดือนของครู-อาจารย์ ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และค่าวัสดุสิ้นเปลืองอื่นๆ โดยไม่รวมรายจ่ายสำหรับสินค้าประเภททุน (Capital goods) และค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง แล้วหารด้วยจำนวนผลผลิต (คือนักเรียน หรือนิสิต - นักศึกษา) ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว ถ้าต้นทุนดังกล่าวของสถานศึกษาแห่งหนึ่งต่ำกว่าของสถานศึกษาอื่นๆ ก็แสดงว่าการผลิตบริการการศึกษาของสถานศึกษาแห่งนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งในหลักการดังกล่าว สุภมนัส ภารพบ (2528) ได้ทำการเปรียบเทียบต้นทุนในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน ศึกษาเฉพาะกรณีของกรุงเทพมหานคร และในทำนองเดียวกันที่ พรพรรณ เศรษฐธรรม (2536) ได้เปรียบเทียบถึงประสิทธิภาพด้านต้นทุนระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพฯ

การวัดประสิทธิภาพด้านต้นทุนจากแนวคิดทฤษฎีการผลิต ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนการผลิตกับปริมาณผลผลิต ซึ่ง สุภมนัส ภารพบ (2528 : 40) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยประยุกต์จากทฤษฎีต้นทุน กล่าวว่า ต้นทุนในการจัดการศึกษาจะขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา เมื่อสมมติให้คุณภาพของนักเรียนไม่แตกต่างกัน สถานศึกษาใดใช้ต้นทุนในการจัดการศึกษาค่ำที่สุด แสดงถึงการมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากที่สุด และได้สรุปว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาคือตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดต้นทุนเฉลี่ยในการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ พรพรรณ เศรษฐธรรม (2536) ได้สรุปการศึกษาประสิทธิภาพเชิงเศรษฐกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครว่า จำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาคือปัจจัยอันดับแรกที่มีอิทธิพลต่อต้นทุนเฉลี่ยในการจัดการศึกษา

จากประเมินประสิทธิภาพด้านต้นทุนดังกล่าว ได้ให้ความสำคัญต่อจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งในความเป็นจริงสถานศึกษาไม่สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์ได้ เนื่องจากมีการสูญเปล่าเกิดขึ้น โดยอาจพิจารณาจากอัตราการตกซ้ำชั้น การใช้เวลาที่เกินกว่าปกติ ซึ่งถือว่าเป็น ความสูญเปล่าภายในระบบ (Internal wastage) ส่วนความสูญเปล่าภายใน

นอกระบบ (External wastage) อาจพิจารณาได้จาก อัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา การเข้าทำงานที่มีลักษณะต่ำกว่าความรู้ความสามารถ ผู้จบการศึกษาไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ หรือผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ คิดเลขไม่เป็น (ศิริชัย ชินะดังกูร. 2526 : 19) และ นวลทิพย์ ควกุล (2527 : 139) ได้ทำการศึกษาอัตราความสูญเสียเปล่าทางการศึกษาระดับประถมศึกษาเมื่อปี 2520 พบว่า สาเหตุของการสูญเสียเปล่าเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยจากโรงเรียน ครู และนักเรียน ส่วนสมพงษ์ สุชีเกศ (2537 : 14) ได้สรุป สาเหตุของความสูญเสียเปล่าทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. การสอบตกซ้ำชั้นและการออกกลางคัน
2. การสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเนื่องจากใช้บุคลากร อาคาร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ไม่เต็มที่
3. การเรียนรู้ไม่เต็มที่ตามหลักสูตรด้วยผู้สอนไม่รับผิดชอบในการสอน และไม่เตรียมการสอน
4. ว่างงานและการทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชา

X ต้นทุนการจัดการศึกษา

คามัท (Kamat. 1968 : 77) ได้แบ่งค่าใช้จ่ายทางการศึกษาออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าใช้จ่ายส่วนตัวนักเรียน (Student Cost) เป็นค่าใช้จ่ายที่นักเรียนหรือผู้ปกครองต้องเสียไปในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษา ได้แก่ ค่าธรรมเนียม ค่าหนังสือและอุปกรณ์การศึกษา ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าเสื้อผ้า ค่าเสียโอกาสในการทำงาน (Opportunity Cost)

2. ค่าใช้จ่ายของสถาบัน (Institutional Cost) แบ่งออกเป็น ค่าใช้จ่ายเพื่อดำเนินการของสถาบัน และค่าใช้จ่ายเพื่อการลงทุนในด้านที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และครุภัณฑ์

บลาวก์ (Blaug. 1971 : 4) ได้กล่าวถึงต้นทุนทางการศึกษาหรือค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ต้นทุนทางสังคม (Social Cost) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น

- 1.1 ต้นทุนทางตรงทางสังคม (Direct Social Cost) เป็นต้นทุนที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรของสังคมส่วนรวม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

- 1.1.1 ต้นทุนการดำเนินการ (Recurrent Cost) เป็นต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษาแต่ละปี ซึ่งประกอบด้วยรายการต่างๆ คือ เงินเดือนค่าจ้างอาจารย์ผู้สอน เงินเดือนพนักงานลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายวัสดุ ค่าตอบแทน เป็นต้น

- 1.1.2 ต้นทุนด้านทรัพย์สิน (Capital Cost) เป็นค่าใช้จ่ายในสิ่งก่อสร้าง อาคาร และที่ดิน ซึ่งทรัพย์สินเหล่านี้ไม่สามารถที่จะใช้ให้หมดไปได้ในเวลาปีเดียว ประโยชน์ของทรัพย์สินเกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานต่อเนื่อง

1.2 ต้นทุนทางอ้อมทางสังคม (Indirect Social Cost) เป็นต้นทุนสำหรับค่าเสียโอกาสของสังคมที่จะได้รับการผลิตสินค้าและบริการ (Output Foregone) จากการที่ทรัพยากรนั้นมาจัดการศึกษา

2. ต้นทุนส่วนบุคคล (Private Cost) สามารถแบ่งออกเป็น

2.1 ต้นทุนทางตรงส่วนบุคคล (Direct Private Cost) เป็นต้นทุนที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรส่วนตัวในการศึกษา ประกอบด้วย ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายส่วนตัวต่างๆ เช่น ค่าหนังสือ อุปกรณ์การศึกษา ค่าเสื้อผ้า เป็นต้น

2.2 ต้นทุนทางอ้อมส่วนบุคคล (Indirect Private Cost) เป็นต้นทุนที่เกิดจากการเสียโอกาสของบุคคลที่จะต้องใช้เวลาการศึกษาแทนที่จะไปประกอบอาชีพเพื่อก่อให้เกิดรายได้

เพอร์ลแมน (Perlman. 1973 : 13 –15) ได้แบ่งค่าใช้จ่ายทางการศึกษาออกเป็น

1. ค่าใช้จ่ายทางตรง (Direct Cost) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น

1.1 ค่าใช้จ่ายทางตรงส่วนบุคคล (Private Direct Cost) คือค่าใช้จ่ายที่ผู้เรียนเป็นผู้จ่าย ได้แก่ ค่าเล่าเรียน ค่าหนังสือเรียน ค่าที่พักผ่อนหย่อนใจ ค่าเดินทาง ค่ากิจกรรม เป็นต้น

1.2 ค่าใช้จ่ายทางตรงของสังคม (Social Direct Cost) คือค่าใช้จ่ายที่ชุมชนจ่ายให้แก่การศึกษา ได้แก่ ค่าก่อสร้างอาคาร ค่าวัสดุอุปกรณ์ เงินเดือนครู อาจารย์ นักการภารโรง เป็นต้น

2. ค่าใช้จ่ายทางอ้อม (Indirect Cost) คือค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) ที่เกิดจากการที่บุคคลเอาเวลาไปเรียนหนังสือแทนที่จะไปทำงาน ทำให้เสียโอกาสที่จะได้รับรายได้ รายได้นี้ เรียกว่ารายได้ที่เสียไป (Earning Cost)

จากแนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายของสถาบันหรือผู้ให้บริการทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ต้นทุนดำเนินการ ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทั้งหมดในส่วนที่ได้รับจากเงินงบประมาณหรือจากรายได้สถาบันที่อยู่ในหมวด เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ค่าวัสดุ ค่าใช้สอยสาธารณูปโภค และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่มีการใช้สอยหมดในช่วงปีงบประมาณนั้นๆ

2.2 ต้นทุนทรัพย์สิน ประกอบด้วย ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และครุภัณฑ์ ซึ่งมีระยะเวลาการใช้งานยาวนานเกินกว่า 1 ปี โดยหาค่าเฉลี่ยรายปีของทรัพย์สินแต่ละประเภท โดยในหมวดค่าที่ดิน หาค่าเฉลี่ยรายปีจากค่าเสียโอกาสในการใช้ที่ดินโดยถือว่าถ้าไม่ใช้ที่ดินเพื่อการศึกษา แตะนำไปขายแล้วเอาเงินฝากธนาคารหรือซื้อพันธบัตร ดอกเบี้ยที่ได้ในเวลา 1 ปี จะเป็นค่าเสียโอกาสของการใช้ที่ดินในปีนั้น ส่วนค่าสิ่งก่อสร้างเฉลี่ยรายปี คัดจากสูตรดังนี้

$$A = \frac{C \times r}{(1+r)^t - 1} + C \times r$$

เมื่อ A = ค่าก่อสร้างเฉลี่ยรายปี

C = มูลค่าของอาคารในปีที่คิดค่าใช้จ่าย

r = อัตราดอกเบี้ย ในที่นี้ใช้อัตราดอกเบี้ยเงินฝากในปีที่คิดค่าใช้จ่าย

t = ค่าเฉลี่ยอายุการใช้งานของอาคารและสิ่งก่อสร้าง กำหนดให้เป็น 50 ปี สำหรับอาคารคอนกรีต 25 ปี สำหรับอาคารตึกครึ่งไม้ 20 ปี สำหรับอาคารไม้

2. ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายส่วนตัวผู้เรียน เป็นส่วนที่คิดจากการใช้จ่ายเพื่อการศึกษา ซึ่ง ได้แก่ ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมและค่าบำรุง ค่าหนังสือ ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าเครื่องแต่งกาย ค่ากิจกรรมต่างๆ และอุปกรณ์ประกอบการเรียนทุกชนิด

3. ต้นทุนหรือค่าเสียโอกาสผู้เรียน ที่มีได้เกิดจากการใช้จ่ายจริง เป็นการคิดต้นทุนการศึกษา ที่ผู้เรียนเข้าเรียนในระดับต่างๆที่จะสูญเสียโอกาสในการทำงาน ซึ่ง ณ ระดับค่าจ้างระดับหนึ่งจะสามารถคำนวณรายได้ที่ควรจะได้ แต่กลับสูญเสียไปเมื่อตัดสินใจที่จะเรียน แทนที่จะออกไปทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคล ซึ่งเป็นผลของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึกที่พร้อมกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้นที่ อาจเป็นสิ่งที่ของ การกระทำ สถานการณ์ โดยองค์ประกอบของทัศนคติจะประกอบด้วย ด้านความคิด ด้านความรู้สึกและด้านการปฏิบัติ ซึ่งผลรวมขององค์ประกอบทั้ง 3 จะบอกให้ทราบถึงสภาพความพร้อมทางจิตของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บ่งถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ (เทพนม เมืองแมน. 2529 :7) ส่วน สตรัทตันและฮาเยส (Stratton and Hayes.1999 : 20) กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วยความเชื่อที่มีเหตุมีผล ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการประเมินต่อสิ่งของ บุคคล องค์กร แนวคิดในทางบวกหรือทางลบ และไม่เคลือบแคลง (Michael. 1979 : 236) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกในด้านบวกหรือด้านลบเกี่ยวกับบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติในด้านบวก ที่มีต่อบุคคล แนวคิด สิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์ ซึ่งความพึงพอใจได้มีผู้ให้ความหมายดังนี้

อาเธอร์ (Arthur. 1985 : 660) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการบรรลุตามวัตถุประสงค์

โฮวาร์ด (Howard. 1934 : 238) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติในทางบวกที่แสดงออกต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว

วรูม (Vroom. 1964 : 99) กล่าวว่า ทศคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น และ ทศคติด้านลบจะแสดงให้เห็นในสภาพความไม่พึงพอใจ

เจมส์ (James. 1989 : 429) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความ ต้องการ ที่ได้รับการตอบสนอง

มอร์ส (ประภา ตุลาพันธ์. 2540 :23 ; อ้างอิงจาก Morse. 1958. *Satisfaction in the Wife' Caller Job.* p.27) อธิบายคำว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลด ความเครียดของบุคคลให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำ กิจกรรม

วอลเลสไตน์ (อดิเรก พงษ์กายี. 2540 :15 ; อ้างอิงจาก (Wallestein. 1971. *A Dictionary of Psychology.* p. 25-26) อธิบายว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เซเลสไนค์และคนอื่นๆ (สิวรรณ์ ภูมิใจสกุล. 2532 : 19 ; อ้างอิงจาก. Zalesnic and others. 1958. *Motivation Productivity and Satisfaction of Workers.*p18) อธิบายว่าความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล

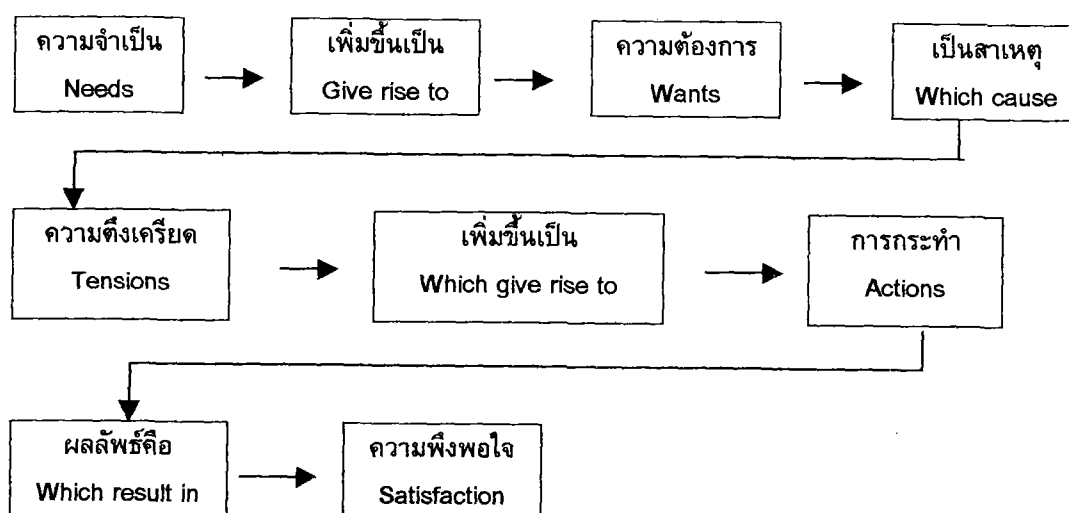
สาธิต สันตกิจ (2528 : 10) สรุปความหมายของความพึงพอใจได้ว่า เป็นผลรวมของความรู้สึกชอบของบุคคล อันเกิดจากทศคติที่มีต่อบุคคลและสภาพของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบได้แก่ การวางแผนจัดระบบหน่วยงาน การดำเนินงาน สภาพแวดล้อมในหน่วยงานและประสิทธิภาพของหน่วยงาน โดยมีผลกระทบถึงความต้องการของบุคคล

ประภา ตุลาพันธ์ (2540 :23) สรุปความหมายความพึงพอใจได้ว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกและทศคติของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและแรงจูงใจ ซึ่งจะปรากฏออกมาทางพฤติกรรมและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่างๆของบุคคล

สุวัฒนา ไบเจริญ (2540 : 27) ได้สรุปความหมายความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือเจตคติที่ดีของบุคคล ที่มีต่อสิ่งนั้นๆ เมื่อบุคคลอุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญาเพื่อกระทำในสิ่งนั้น

ความหมายของความพึงพอใจสรุปได้คือ ทศคติของบุคคลที่เกิดความรู้สึก อารมณ์อันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและแรงจูงใจเพื่อลดความเครียดที่เกิดจากความต้องการหรือบรรลุเป้าหมาย อันก่อให้เกิดผลลัพธ์คือความพึงพอใจ ซึ่งจากทฤษฎีความพึงพอใจกล่าวว่า พฤติกรรมที่อินทรีย์แสดงออก มีอยู่ 2 ประการ คือ อินทรีย์ยอมแสวงหาหรือเข้าใกล้สิ่งที่พึงพอใจและอินทรีย์ยอมแสดงพฤติกรรมหลบหลีกหรือไม่เข้าใกล้สิ่งที่ที่รบกวน ซึ่งแมคคิลินแลนด์ (McClelland) เป็นผู้มีความเห็นสอดคล้องกับทฤษฎี และให้คำจำกัดความของแรงจูงใจ (Motive) ว่าเป็นลักษณะ

ของเป้าหมายที่แตกต่างกันและขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ในอดีต ว่าสิ่งเหล่านั้นทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจ ถ้าพฤติกรรมใดแสดงออกมาทำให้เกิดอารมณ์พอใจ เราก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาเรื่อยๆ (สุชา จันทน์เอม. 2517 : 101) ซึ่งสามารถแสดงเครือข่ายได้ดังนี้



ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542 : 405)

ภาพประกอบ 2 แสดงเครือข่ายการสนองความพึงพอใจ สมองความต้องการและความจำเป็น

ในการศึกษาความพึงพอใจ พบว่า ความพึงพอใจของมนุษย์จะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ อันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็นสองอย่าง คือ ความต้องการภายนอก เป็นความต้องการทางกายภาพ เช่น ความสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ รายได้ตอบแทนที่ได้รับ และการทำงานที่ตนถนัด ความต้องการภายใน เป็นความต้องการที่มีผลสนองตอบต่อทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับจากคณะผู้ร่วมงาน ความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ การได้รับเกียรติ การได้รับการไว้วางใจจากหมู่คณะและการประสบความสำเร็จในผลงาน และในทำนองเดียวกันที่ ไมเคิล (Michael. 1979 : 237) กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางจิตใจ ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจจะต้องมีความเข้าใจในความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีนักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาและเสนอทฤษฎีความต้องการดังนี้

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69 - 80) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด ได้แก่ ความต้องการของร่างกาย ความต้องการความ

ปลอดภัย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความต้องการการยกย่องนับถือ และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 412 - 413) ได้คิด ทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการในการอยู่รอด (E : Existence needs) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (R : Relatedness needs) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G : Growth needs)

เมอร์เรย์ (Murray) (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 59) ได้อธิบายว่า ความ ต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่ ความสำคัญมีอยู่ 4 ประการคือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการมีอำนาจ

เมื่อพิจารณาสถานประกอบการเกี่ยวกับความต้องการ ปรากฏว่า ความต้องการ ความสำเร็จเป็นความต้องการขั้นต้น ซึ่งคนที่ทำงานทุกคนต้องการมีเป้าหมายในการทำงาน บริษัท องค์กร การ ห้างร้าน หรือสถานประกอบการ ในฐานะที่เป็นนายจ้างมีความต้องการและ ความปรารถนาขั้นต้นคือ ความต้องการกำไรเพื่อความอยู่รอด และความต้องการขั้นสูงสุดคือ ความต้องการความเจริญรุ่งเรือง ต้องการขยายกิจการให้ใหญ่โตขึ้น (อารี เพชรผด. 2529 : 37) ดังนั้นความต้องการอยู่รอดของสถานประกอบการ จึงทำให้นายจ้างหรือเจ้าของกิจการจะผลักดันให้คนงานทำงานหนัก ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีผลผลิตออกมา ซึ่งความต้องการ ของสถานประกอบการในฐานะเจ้าของกิจการโดย ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 40) ได้ กล่าวไว้คือ มีกำไร ผลผลิตสูง งานมีประสิทธิภาพ งานมีคุณภาพ มีการระดมทรัพยากรใหม่ เชื้อเพลิงผู้บังคับบัญชา ทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการขยายปริมาณของการขยายบริการ และให้ เคารพระเบียบปฏิบัติ ส่วนความต้องการของพนักงานหรือลูกจ้างได้แก่ เงินเดือนสูง ความ ปลอดภัย สวัสดิการ ความมั่นคง ความยุติธรรม มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ก้าวหน้า ได้รับการ ยอมรับและมีความสบายใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกมนัส ภารพบ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบต้นทุนในการจัดการ ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สายสามัญของโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน ศึกษาเฉพาะกรณี ของกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 114 ตัวอย่าง เป็นโรงเรียนรัฐบาล 57 ตัวอย่าง และโรงเรียนเอกชน 57 ตัวอย่าง ด้วยหลักการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุนคำนวณออก มาในรูปของต้นทุนต่อหน่วย สรุปได้ว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนรัฐบาลและเอกชนได้ประยุกต์หลักเศรษฐศาสตร์ จากทฤษฎีต้นทุนมาสร้างแบบจำลอง ทางเศรษฐมิติด้วยวิธี OLS ซึ่งพบว่า จำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล สำคัญในการกำหนดต้นทุนในการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลในการ

อธิบายต้นทุนในการจัดการศึกษาได้ถึงร้อยละ 57 เมื่อเปรียบเทียบต้นทุนรวมเฉลี่ยในการจัดการศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน ณ จุดต่ำสุดของต้นทุนรวมเฉลี่ยในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็น 3,057.99 บาท ซึ่งโรงเรียนรัฐบาลมีต้นทุนรวมเฉลี่ยเป็น 3,747.37 บาท มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนเอกชนที่มีต้นทุนรวมเฉลี่ยเป็น 5,619.57 บาท ถึงแม้ว่าโรงเรียนรัฐบาลมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนเอกชนก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาลักษณะของต้นทุนแล้วจะเห็นว่าต้นทุนรวมเฉลี่ยของโรงเรียนรัฐบาลยังสูงกว่าต้นทุนรวมเฉลี่ย ณ จุดต่ำสุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากโรงเรียนรัฐบาลขยายการผลิตคือ รับนักเรียนเข้ามาศึกษามากจนเกินระดับที่เหมาะสม ต้นทุนรวมเฉลี่ยจึงกลับสูงขึ้น จึงเกิดการไม่ประหยัดต่อขนาด ในขณะที่โรงเรียนเอกชนยังสามารถขยายการผลิตและรับภาระการศึกษาได้อีกมาก

พรพรรณ เศรษฐธรรม (2536 : 102 -103) ได้วิเคราะห์หาตัวกำหนดต้นทุนทางด้านการศึกษา และศึกษาประสิทธิภาพเชิงเศรษฐกิจของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาต่างๆ โดยใช้แบบจำลองเส้นขอบเขตต้นทุนแบบดีเทอร์มินิสติก และทำการประมาณค่าแบบจำลองนี้ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบปรับปรุงข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้อมูลของโรงเรียนตัวอย่าง 98 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2533 พบว่า จำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา สัดส่วนนักเรียนต่ออาจารย์ อัตราการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ค่าเฉลี่ยอายุการทำงานของอาจารย์และสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน มีอิทธิพลต่อต้นทุนเฉลี่ยในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร การดำเนินงานของโรงเรียนมัศึกษามีความไม่มีประสิทธิภาพเฉลี่ยเท่ากับ 1.64 เท่า สูงกว่าต้นทุนเฉลี่ย ณ เส้นขอบเขตต้นทุน ต้นทุนเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริงต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าต้นทุนเฉลี่ย ณ เส้นขอบเขตต้นทุนเท่ากับ 2,718.12 บาท ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ศรียาตรา จิวสวัสดิ์ (2525 : 121 - 123) ได้ศึกษาประสิทธิผลทางการศึกษาของวิทยาลัยช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพฯ โดยพิจารณาจากต้นทุนทางการศึกษาต่อคนต่อปีเฉพาะส่วนที่เป็นต้นทุนทางตรงในแง่สังคม อัตราส่วนวุฒิครู อัตราส่วนครูต่อนักเรียน อัตราส่วนประสิทธิภาพทางการศึกษา อัตราส่วนความสูญเสียทางการศึกษา สัดส่วนจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา และจำนวนเงินที่สูญเสียไปเนื่องจากความสูญเสียทางการศึกษา พบว่า ต้นทุนทางตรงในแง่สังคมของวิทยาลัยช่างอุตสาหกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อปีเป็น 9,639.29 บาท จำแนกเป็นต้นทุนดำเนินการ 7,373.55 บาท และต้นทุนทรัพย์สิน 2,265.74 บาท อัตราส่วนวุฒิครู มีจำนวนครูวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างจากจำนวนครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี อัตราส่วนครูต่อนักเรียนมีค่าดีกว่าเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการดำเนินงานศึกษา วิทยาลัยช่างอุตสาหกรรมมีความสูญเสียทางการศึกษา ทั้งในด้านการเรียน

ช้ากว่ากำหนดและการลาออกกลางคัน คิดเป็นจำนวนเงินที่ต้องสูญเสียไปจำนวน 6 รูน เท่ากับ 40,275,078.31 บาท และสัดส่วนจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน สาขาช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างกลโรงงาน ช่างวิทยุโทรคมนาคมและช่างเชื่อมโลหะแผ่น มีค่ามากกว่าวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชารามและวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี สำหรับช่างก่อสร้างวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองและวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชารามมีค่ามากกว่าวิทยาลัยเทคนิคดุสิตและวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

ยุรพร อนุเคราะห์กุล (2538 : 4 - 5) ได้วิเคราะห์ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ซึ่งวิธีการศึกษาเป็นการประเมินประสิทธิภาพภายในจากค่าใช้จ่ายอุดมคติกับค่าใช้จ่ายจริงในการผลิตบัณฑิต และประสิทธิผลภายนอกเป็นการวิเคราะห์ความสามารถในการผลิตบัณฑิต เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของตลาดแรงงาน พบว่า ประสิทธิภาพภายในของการผลิตแพทย์มีค่าสูงเกินร้อยละ 90 ในทุกสถาบัน ส่วนประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิตสาขาอื่นมีค่าเกินร้อยละ 70 แต่ไม่เกินร้อยละ 90 ทางด้านประสิทธิผลภายนอกพบว่า การผลิตบัณฑิตของทุกสถาบันยังไม่อาจตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้เพียงพอ

ชาลี ศรีนวล (2539 : 176) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ ปีการศึกษา 2537 ในสาขาช่างหลักสูตร 2 ปี พบว่า อัตราของประสิทธิภาพการผลิตสูงสุดร้อยละ 94.26 คือช่างยนต์ และอัตราประสิทธิภาพต่ำสุดร้อยละ 67.18 คือช่างกลเรือ ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการผลิตขึ้นอยู่กับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา กล่าวคือผู้สำเร็จการศึกษามากย่อมส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพการผลิตมาก และการสูญเสียจะลดลง

เกียรติคุณ สิทธิชัย (2534 : 231 - 232) การวิเคราะห์ผลการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ จากการศึกษาอัตราร้อยละของประสิทธิภาพการผลิต การสูญเสียและจำนวนปีเฉลี่ย พบว่า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ (ปวส.) มีประสิทธิภาพการผลิตสูงสุดคือร้อยละ 96.77 อัตราการสูญเสียร้อยละ 3.23 และมีจำนวนปีเฉลี่ย 2.07 ปี ส่วนช่างที่มีประสิทธิภาพการผลิตต่ำคือช่างสำรวจ (ปวส.) มีอัตราร้อยละ 67.88 อัตราการสูญเสีย 33.12 และจำนวนปีเฉลี่ย 2.95 ปี สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการผลิตขึ้นอยู่กับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาและระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

สมพงษ์ สุปีเกต (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสูญเสียเปล่าในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปีการศึกษา 2527 - 2534 โดยพิจารณาการใช้เวลาเรียนในหลักสูตรนานกว่ากำหนดและการออกกลางคันหรือไม่จบการศึกษา รวมทั้งการคำนวณค่าใช้จ่ายที่รัฐต้องสูญเสียเนื่องจากนิสิตใช้เวลาเรียนในหลักสูตรนานกว่ากำหนดและการออกกลางคัน พบว่า มีความสูญเสียเปล่าในการผลิตบัณฑิตลักษณะการออกกลางคันเพียงลักษณะเดียว และมีค่า

ใช้จ่ายซึ่งรัฐเสียไปเนื่องจากนิสิตออกกลางคัน ตั้งแต่รุ่นปีการศึกษา 2527 - 2534 ทั้ง 5 วิทยาเขต เป็นเงินรวมทั้งสิ้น 100,763,507 บาท เฉลี่ยปีละ 12,595,438 บาท

บุญมา ทวีภักดิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นในครึ่งแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะที่ 7 (2535 - 2537) มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีค่าใช้จ่ายใน 4 คือ แผนงานบริหารการศึกษา แผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แผนงานกิจการนิสิตนักศึกษาและแผนงานจัดการศึกษา รวมทั้งสิ้น 2,139,409,482 บาท เป็นงบประมาณแผ่นดิน 1,884,758,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 88.10 และงบประมาณเงินรายได้ 254,650,982 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.90

งานวิจัยสถาบัน กองแผนงานฝ่ายวางแผนและพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2533 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรุ่นปีการศึกษา 2520 - 2524 โดยการวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิต ซึ่งพิจารณาจากอัตราของผู้สำเร็จการศึกษาตามเวลากำหนด อัตราของผู้สำเร็จหลังเวลากำหนด อัตราของการออกกลางคัน จำนวนปีเฉลี่ยที่บัณฑิตเรียนสำเร็จ อัตราของประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายในการผลิต และอัตราการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการผลิต พบว่า จำนวนผู้สำเร็จหลังกำหนดเวลามีมากย่อมส่งผลให้อัตราการประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิตลดลง เพราะมีการสูญเสียมาก

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2535 : 22 - 24) ศึกษาประสิทธิภาพผู้รับการฝึกในสถาบันการฝึกและสถานประกอบการ ของผู้รับการฝึกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า คุณภาพของผู้รับการฝึกมีความสามารถในการทำงานและนิสัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี นายจ้างพึงพอใจมากในด้านความสามารถในการทำงาน ขณะฝึกงานในสถานประกอบการได้แก่ ช่างเชื่อมโลหะ และพึงพอใจด้านนิสัยในการทำงานได้แก่ ช่างเขียนแบบ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้รับการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่สำเร็จจากการฝึกมีงานทำแล้ว มีความอดทนในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 93.7 บางส่วนสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องใช้เวลาฝึกคิดเป็นร้อยละ 69.8 และจากการติดตามการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งนายจ้างบางรายที่ต้องการผู้สำเร็จการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าทำงาน โดยให้เหตุผลว่าไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกและตั้งใจในคุณภาพของผู้รับการฝึกที่เคยทำงานด้วย ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงานของผู้สำเร็จการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่ามีความก้าวหน้าเป็นหัวหน้างาน เป็นเจ้าของกิจการเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนิสัยและความอดทนของผู้รับการฝึกอีกส่วนหนึ่ง

คณะสังคมสังเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539 : 197 - 199) ศึกษาการติดตามผลการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพในชนบทปี 2538 พบว่า กลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอาชีพเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดขอนแก่นมากที่สุด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 16 - 20 ปี และเป็นโสดมากกว่าสมรส สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทางการเกษตร

ภายหลังการสำเร็จการฝึกอาชีพ ผู้สำเร็จมีความเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการเพิ่มทักษะของงานอาชีพ และส่วนใหญ่จะหางานทำได้ในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน และทำให้ผู้สำเร็จการฝึกอาชีพทั้ง 2 หลักสูตร โดยรวมมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ซึ่งทำให้มีรายได้เพิ่มสูงขึ้นประมาณ 399 บาท/เดือน หรือประมาณ 4,788 บาท/ปี

ทัศนะของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพต่อหลักสูตรการฝึกอาชีพพบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากกว่าระเบียบข้อบังคับของสถาบันมีความเหมาะสม แต่เห็นด้วยในระดับปานกลางในเรื่องความเหมาะสมของอาคารสถานที่ ความเพียงพอต่อการทำงานของเนื้อหาหลักสูตรและความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึก มีความเห็นด้วยในระดับมากกว่าครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ในด้านความเพียงพอของวัสดุ เครื่องมือ ความทันสมัยอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นด้วยว่าการฝึกมีความปลอดภัยมาก ส่วนด้านการขาดแคลนเงินให้จ่ามีปัญหาระดับปานกลาง ระหว่างการฝึกในสถานประกอบการผู้สำเร็จการฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับน้อยในเรื่องการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน การศึกษาไม่ตรงกับสาขาที่ฝึกในสถาบัน ส่วนปัญหาระดับปานกลาง ได้แก่ สถานที่ฝึกห่างไกล ความรู้ในการทำงานไม่เพียงพอ แต่ส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับมากกว่าสถาบันควรส่งไปฝึกลักษณะนี้ต่อไป และระยะเวลาการฝึกในสถานประกอบการมีความเหมาะสม ซึ่งเห็นด้วยในระดับปานกลางโดยผู้สำเร็จเกือบทั้งหมดมีความพึงพอใจต่อการฝึกอาชีพ และเห็นด้วยตรงกับความคาดหวัง ซึ่งผู้สำเร็จการฝึกส่วนใหญ่วางแผนเป้าหมายที่จะประกอบอาชีพอิสระเป็นเจ้าของกิจการ มากกว่าได้รับเลื่อนเป็นหัวหน้างานในสถานประกอบการหรือเป็นลูกจ้างในระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการ และอาจกล่าวได้ว่าการฝึกอาชีพทั้ง 2 หลักสูตรสามารถสร้างความคุ้มค่าได้ในเวลาไม่ถึง 2 ปี

กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเข้าสู่ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง จากการศึกษาโดยสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ สาขาช่างได้แก่ ช่างก่อสร้าง ช่างเขียนแบบโลหะแผ่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน จำนวน 481 ราย พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีอายุเฉลี่ย 20 ปี ส่วนมากมีอายุไม่เกิน 40 ปี ครึ่งหนึ่งจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยจบมาแล้ว 1 ปี และเป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ ร้อยละ 35.9 เกือบหนึ่งในสามของผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด เป็นผู้ย้ายถิ่นมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 - 5 ปีมาแล้ว

ผู้เข้ารับการอบรมครึ่งหนึ่งประกอบอาชีพมาแล้ว 4 ปี โดยเลือกทำงานตามความถนัด และมีรายได้เฉลี่ย 2,645 บาท การทราบข่าวฝึกได้รับจากบุคคลใกล้ชิดภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เหตุผลที่เข้ารับการฝึกอบรมเนื่องจากต้องการความรู้เพิ่มเติมเพื่อประกอบอาชีพ เพื่อโอกาสหารายได้เพิ่มและได้รับการยอมรับจากเจ้าของสถานประกอบการ ครึ่งหนึ่งของผู้ฝึกอบรมเลือกสาขาวิชาที่ตามความสนใจประมาณร้อยละ 20 ตัดสินใจเลือกสาขาที่เห็นว่าหางานง่าย ด้านความคิดเห็นต่อการจัดฝึกรวมทั้งคาดหวังว่าจะนำความรู้ไปใช้

ประโยชน์ได้ ส่วนปัญหาระหว่างฝึกพบในเรื่องค่าใช้จ่ายและการเดินทาง ในด้านกิจกรรมเชิงวิชาการผู้รับการฝึกอบรมต้องการให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากการฝึกอาชีพ ได้แก่ การประกวดชิ้นงาน การทัศนศึกษาตามสถานประกอบการ และการจัดตั้งชมรมศิษย์เก่าเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้

ศุภกัญญา จันทรสารทูล (2534 : 164 - 166) ได้ศึกษาศักยภาพของสถาบันของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการตอบสนองความต้องการแรงงานของประเทศไทย ซึ่งมุ่งศึกษาสถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศไทยเปรียบเทียบกับความสามารถที่มีอยู่ และความสามารถในการผลิตแรงงานที่อาจทำได้ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคต ในช่วงต้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งของฝ่ายแรงงานที่มีบทบาทในการฝึกอาชีพเพื่อผลิตแรงงานระดับช่างกึ่งฝีมือป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนฝึกทักษะและให้ความรู้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วทั้งด้านช่างและไม่ใช่ว่า โดยมิหลีกสูตรการฝึกและสามารถผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ดีกว่าหน่วยงานอื่นหลายหน่วยงาน แต่เมื่อพิจารณาแนวโน้มในอนาคต ทำให้ทราบว่าระบบการผลิตแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน ยังไม่สามารถผลิตแรงงานได้ทันกับความต้องการที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ตลอดจนบุคลากร ประกอบด้วยข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกและการขาดกิจกรรมเสริมบางประเภทที่เหมาะสม

เยาวนุช แสงยนต์ (2525 : 1 - 3) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำในทัศนะของนายจ้างและผู้หางานทำ กรณีศึกษาเฉพาะผู้ที่จบการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ ผู้หางานทำ ซึ่งได้แก่ผู้จบการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน รุนมกราคม - ตุลาคม 2525 ทั้งหมด 218 ราย และกลุ่มนายจ้างได้แก่เจ้าของสถานประกอบการที่รับผู้จบการฝึกเตรียมเข้าทำงานรุ่นนี้เข้าฝึกงานในสถานประกอบการของตนทั้งหมด 66 ราย ผลการศึกษารายกว่า นายจ้างส่วนใหญ่ประกอบกิจการประเภทจำหน่ายและบริการซ่อมรถยนต์ และนายจ้างรับช่างไฟฟ้าเข้าฝึกงานมากที่สุด ผู้หางานทำมีอายุระหว่าง 19 - 21 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ขึ้นไป และมีภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ภาคกลาง ผู้หางานทำที่มีงานทำแล้วส่วนใหญ่ได้งานตรงกับความรู้ที่ฝึกมา และได้งานในสถานประกอบการที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นแห่งแรกและเป็นแห่งที่ได้เข้าฝึกงาน ส่วนผู้ที่ว่างงานส่วนใหญ่เคยทำงานมาแล้วแต่ออกจากงานเพราะงานที่ทำอยู่หมด คือเป็นลักษณะงานชั่วคราวเป็นส่วนมาก

ปัญหานายจ้างในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ส่วนมากเป็นเรื่องคุณสมบัติของผู้สมัครงานไม่ตรงตามความต้องการ สำหรับลูกจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน นายจ้างส่วนมากเห็นว่ายังบกพร่องในเรื่องความมีระเบียบวินัยในการทำงาน การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการหางานของผู้หางานทำ ส่วนใหญ่เนื่องมาจากมีอายุน้อยเกินไป

หรือยังไม่เกณฑ์ทหาร นอกจากนั้นคือ การไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงานอยู่ไกลที่พักอาศัย ค่าจ้างต่ำ ตำแหน่งงานว่างน้อยหรือไม่มี และไม่มีเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการหางานทำ

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำในทัศนะของนายจ้างตามลำดับคือ การมีอายุที่เหมาะสมกับการทำงาน มีกิริยามารยาทดี ตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัยในการทำงาน เชื่อฟังคำสั่งของหัวหน้างาน ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่วนทัศนะของผู้มีงานทำ คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ตรงต่อเวลา มีความอดทน มีความรับผิดชอบดี เชื่อฟังคำสั่งของหัวหน้าและมีความขยันหมั่นเพียร สำหรับปัจจัยที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงาน คือ การไม่มีตำแหน่งงานว่าง การที่ผู้หางานไม่มีความอดทน ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่ตรงต่อเวลาและมีความรู้ในวิชาไม่ดีพอ ส่วนผู้หางานทำ (ว่างงาน) ให้ทัศนะคือ การไม่มีตำแหน่งงานว่าง ขาดประสบการณ์ มีอายุน้อยและระยะเวลาทางระหว่างสถานประกอบการกับที่อยู่ของผู้หางานไกล จากทัศนะของปัจจัยในการมีงานทำระหว่างนายจ้างและผู้มีงานทำไม่แตกต่างกัน ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยในการมีงานทำไม่แตกต่างกัน และคุณสมบัติส่วนตัวในการทำงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ควรเน้นด้านการพัฒนาฝีมือและความรู้ความสามารถในวิชาช่างเพียงอย่างเดียว ควรให้ความสำคัญของคุณสมบัติอื่นๆ เช่น การตรงต่อเวลา ความอดทน ความขยัน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี การเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและการมีระเบียบวินัยในการทำงาน นอกจากนี้ในหลักสูตรควรเพิ่มวิชาพื้นฐานและวิชาเสริมเพื่อประโยชน์แก่การประกอบอาชีพของผู้จบการฝึกด้วย

สุวิทย์ ธีรศาศวัต และคณะ (2537 : 128 - 133) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างจากการประเมินของนายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างหญิงมีประสิทธิภาพสูงกว่าลูกจ้างชายถึง 5 ด้าน คือ ความขยันขันแข็ง การตรงต่อเวลา ความประณีต การปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือหัวหน้างาน และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง ลูกจ้างชายมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างหญิงด้านเดียวคือ การเรียนรู้งาน และลักษณะของลูกจ้างที่ไม่ดีคือ การเลียงงาน ปรากฏว่าลูกจ้างชายมีมากกว่าลูกจ้างหญิง ส่วนลักษณะโดยรวมของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการมากที่สุดตามลำดับคือ ขยันสู้งาน ซื่อสัตย์ มีความตั้งใจที่จะทำงาน ส่วนลักษณะลูกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องการมากที่สุดคือ เกียจคร้าน เลียงงาน ไม่ซื่อสัตย์ ไม่มีความรับผิดชอบ ลักษณะของนายจ้างที่ลูกจ้างอยู่ด้วยนานคือ นายจ้างใจดี ให้ความไว้วางใจลูกจ้าง ให้ความช่วยเหลือเวลาลูกจ้างเดือดร้อน ลักษณะของนายจ้างที่ลูกจ้างชอบมากที่สุดคือ เป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจ ให้ความไว้วางใจลูกจ้าง ใจดี ลักษณะนายจ้างที่ลูกจ้างไม่ชอบคือ จู้จี้ ขอบคุดาและเอาเปรียบลูกจ้าง ลักษณะงานที่ลูกจ้างชอบมากที่สุดคือ งานที่ทำจนชำนาญ งาน

สบายหรืองานเบา งานหนัก ส่วนลักษณะงานที่ลูกจ้างไม่ชอบที่สุดคือ งานหนักมาก งานที่ไม่ได้ความรู้เพิ่มและงานอันตราย

จริญญา วงษ์พรหม และ สุวิทย์ ธีรศาสตร์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมการและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยทำการศึกษาใน 7 ประเภทหลัก ซึ่งในแต่ละประเด็นได้ศึกษาเปรียบเทียบเพศชายและเพศหญิง รวมทั้งเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาจากประถม มัธยมและสูงกว่ามัธยม โดยสัมภาษณ์จากความเห็นของนายจ้างพบว่า ด้านความขยันขันแข็งนายจ้างเห็นว่าหญิงขยันมากกว่าชาย ส่วนระดับการศึกษา นายจ้างเห็นว่ามีความขยันพอๆ กัน การตรงต่อเวลานายจ้างเห็นว่าหญิงดีกว่าชาย และระดับการศึกษาเห็นว่าตรงต่อเวลาพอกันในทุกระดับการศึกษา ความสามารถในการเรียนรู้ นายจ้างเห็นว่าหญิงและชายมีความสามารถพอกัน ส่วนการศึกษาระดับมัธยมและสูงกว่ามัธยมมีความสามารถในการเรียนรู้งานมากกว่าระดับประถม ความประณีตในการทำงาน นายจ้างเห็นว่าหญิงดีกว่า ส่วนระดับการศึกษาเห็นว่าพอกัน การเลี้ยงงานเห็นว่าชายเลี้ยงงานมากกว่า ส่วนระดับการศึกษาเห็นว่าเลี้ยงงานพอกัน การปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้างหรือหัวหน้างานเห็นว่าหญิงดีกว่า ส่วนระดับการศึกษาเห็นว่าทุกระดับการศึกษามีปฏิบัติตามคำสั่งพอกัน

จากงานวิจัยนำเสนอในข้างต้น มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิภาพด้านต้นทุนค่าใช้จ่าย
2. การประเมินประสิทธิภาพจากผู้สำเร็จการศึกษา
3. การศึกษาค่าใช้จ่ายและความสูญเสียเปล่าในการผลิต
4. การประเมินประสิทธิภาพจากความพึงพอใจ
5. การติดตามการมีงานทำและการศึกษาทักษะของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างในการทำ

งาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังข้างต้น สามารถสรุปเป็นกรอบความคิดประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ประเมินได้จากประสิทธิภาพ 3 ด้าน คือ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน ประสิทธิภาพจากการมีงานทำและประสิทธิภาพจากความพึงพอใจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพในการเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึก และความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานในสาขาช่างอุตสาหกรรมประกอบด้วย กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรหรือแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา แบ่งได้ ดังนี้

1. หน่วยงานหรือองค์กรที่จะทำการศึกษา ได้แก่

1.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยจะทำการศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง)

1.2 สถานประกอบการที่รับผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ในช่วงปีงบประมาณ 2538 - 2541 เข้าทำงานในสถานประกอบการ

2. ประชากร ได้แก่ รายชื่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ในช่วงปีงบประมาณ 2538 - 2541 จำนวน 202 คน

3. ขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ในช่วงปีงบประมาณ 2538 - 2541 ซึ่งรายชื่อและที่อยู่ได้มาจากข้อมูลของฝ่ายประสานการฝึก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ที่สามารถติดตามและส่งแบบสอบถามกลับมาเป็นจำนวน 76 คน อันเนื่องมาจากที่อยู่ไม่ชัดเจนติดต่อไม่ได้ ย้ายที่อยู่ บวชและเสียชีวิต และสถานประกอบการที่ผู้ผ่านการฝึกเข้าทำงาน จำนวน 25 บริษัท

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจและแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบเป็นแบบสอบถาม แล้วสร้างข้อคำถามโดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสำรวจและแบบสอบถามนี้ได้นำ

เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 7 ท่าน แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสำรวจและแบบสอบถามที่สมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา ประกอบด้วย

1. แบบสำรวจด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง(สพร.กลาง)
2. แบบสำรวจด้านผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง(สพร.กลาง)
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง(สพร.กลาง)
4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ของสถานประกอบการต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง(สพร.กลาง)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บข้อมูลด้านค่าใช้จ่ายที่เป็นงบประมาณ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในช่วงปีงบประมาณ 2538 – 2541 ประกอบด้วยเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน วัสดุ วัสดุ สาธารณูปโภค ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าวัสดุฝึก และค่าเครื่องแต่งกาย
2. ข้อมูลด้านผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมแต่ละกลุ่มอาชีพช่าง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 - 2541 ดังนี้
 - 2.1 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 - 2.2 จำนวนผู้ผ่านการฝึกที่ได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.)
 - 2.3 จำนวนผู้ไม่ได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.)
 - 2.4 จำนวนผู้ออกกลางคันของผู้รับการฝึกแต่ละปี
3. การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างอุตสาหกรรมแต่ละกลุ่ม โดยวิธีการเช็กก้อนหิมะ (Snowball Sampling) (อารง สุทธาศาสน์.2527 : 125) ภายในกรอบของข้อมูล ดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลด้านส่วนตัว ได้แก่ หลักสูตรกลุ่มอาชีพ อายุ เพศ ปีที่ฝึก ภูมิลำเนา
 - 3.2 ข้อมูลด้านการทำงาน ได้แก่ ประเภทสถานประกอบการ ตำแหน่ง รายได้และผลตอบแทน
4. การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของสถานประกอบการจากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ได้แก่

ความพึงพอใจระดับ	มากที่สุด	5	คะแนน
ความพึงพอใจระดับ	มาก	4	คะแนน
ความพึงพอใจระดับ	ปานกลาง	3	คะแนน
ความพึงพอใจระดับ	น้อย	2	คะแนน
ความพึงพอใจระดับ	น้อยที่สุด	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) จากแนวคิดทฤษฎีการผลิต เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนการผลิตกับปริมาณผลผลิต ซึ่งการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมเปรียบเสมือนการผลิต ดังนั้นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถคำนวณ ได้ดังนี้

ต้นทุนการฝึกเฉลี่ยต่อหัว (C_i)

$$= \frac{\text{ต้นทุนการฝึกทั้งหมด (C)}}{\text{ผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานแต่ละกลุ่มอาชีพช่าง (N)}}$$

เมื่อ C เป็นต้นทุนทั้งหมดที่เกิดจากค่าใช้จ่ายบลงทุนรวมกับค่าใช้จ่ายงบดำเนินการ แต่ในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมจะมีผู้ผ่านการฝึกที่ได้รับวุฒิปัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.) ไม่เท่ากับจำนวนผู้รับการฝึก เนื่องจากผู้รับการฝึกไม่ผ่านในศูนย์ฝึกหรือในกิจการทำให้ไม่ได้รับวุฒิปัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.) หรือออกกลางคัน การคำนวณหาต้นทุนการฝึกอบรมจึงอาจหาได้ ดังนี้

ต้นทุนการฝึกเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริง (C_r)

$$= \frac{\text{ต้นทุนการฝึกทั้งหมด (C)}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกที่ได้รับวุฒิปัฒนาฝีมือแรงงาน (n)}}$$

เมื่อเปรียบเทียบต้นทุนการฝึกเฉลี่ยต่อหัวคือ $C_r = C_i$ ถือว่ามีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอย่างสมบูรณ์ แต่ถ้า $C_r > C_i$ แสดงว่าเกิดความสูญเปล่า ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต้องการทราบถึงประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมว่าอยู่ในระดับใด สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{อัตราการขาดประสิทธิภาพด้านต้นทุน (} U_E \text{)} = \frac{C_r - C_i}{C} \times 100$$

$$\text{ดังนั้น ประสิทธิภาพด้านต้นทุน} = 100 - U_E$$

ข้อมูลด้านประสิทธิภาพด้านต้นทุนจะทำการแปลผลระดับของประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ

81 - 100	ประสิทธิภาพมากที่สุด
61 - 80	ประสิทธิภาพมาก
41 - 60	ประสิทธิภาพปานกลาง
21 - 40	ประสิทธิภาพน้อย
0 - 20	ประสิทธิภาพน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากการมึ่งงานทำ ของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม เป็นการประเมินประสิทธิภาพภายนอก พิจารณาจากประเภทของสถานประกอบการ ตำแหน่งตรงกับกลุ่มอาชีพที่ผ่านการฝึก ตลอดจนรายได้และผลตอบแทน คำนวณเป็นร้อยละ

3. ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากความพึงพอใจ ของสถานประกอบการ ต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง จะทำการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแบบสอบถามเป็น รายข้อและรายด้าน แล้วแปลผลโดยอาศัยเกณฑ์ของ เบสท์ (ประกาศ งามชมภู. 2531 : 42 ; อ้างอิงจาก Best. 1970 : 204 - 208) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1.คำนวณร้อยละ

2.การหาค่าเฉลี่ยจากสูตรของ ริชาร์ดและปีเตอร์ (Richard H. and Peter F.1979 : 31)

ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

3. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากสูตรของ เบสท์ (Best. 1959 : 218) ดังนี้

$$s = \sqrt{\frac{n \sum fx - (\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2538 – 2541 ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ได้แก่ กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ โดยนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ผลการวิเคราะห์แสดงได้ ดังนี้

1. ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน วัสดุ สาธารณูปโภค ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าวัสดุฝึกและค่าเครื่องแต่งกาย ตามตาราง 1 – 4 ดังนี้

ตาราง 1 ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ในแต่ละสาขาช่าง ปีงบประมาณ 2538

หน่วย : บาท

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	ระยะเวลาฝึก (เดือน)	เข้าฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>				
1. ช่างกลึง	4/37	10	15	14,970.26
2. ช่างเครื่องมือกล	4/37	10	9	17,550.45
3. ช่างประกอบประกอบเครื่องกล	4/37	10	2	40,127.13
4. ช่างแม่พิมพ์พลาสติก	4/37	10	3	30,451.41
5. ช่างกลโรงงาน	4/37	10	4	25,613.55
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>				
1. ช่างไฟฟ้า	4/37	10	35	11,290.49
2. ช่างปรับอากาศ	4/37	10	13	13,135.99
3. ช่างเครื่องทำความเย็น	4/37	10	28	11,563.12
4. ช่างเครื่องทำความเย็น	5/38	10	35	13,738.16
5. ช่างวิทยุ – โทรทัศน์	4/37	10	26	11,667.98
6. ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	4/37	10	16	12,585.49
7. ช่างโทรคมนาคม	4/37	6	9	14,440.89
8. ช่างโทรทัศน์สี	5/38	10	6	15,139.27
9. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	5/38	10	14	14,888.26
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>				
1. ช่างเคาะฟันสักรยนต์	4/37	10	5	24,237.51
2. ช่างเคาะฟันสักรยนต์	2/38	6	8	12,171.93
3. ช่างยนต์	4/37	10	48	11,662.21
4. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/37	10	14	15,213.38
5. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	2/38	6	6	9,227.07

จากตาราง 1 การฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง(สพร.กลาง) ปีงบประมาณ 2538 พบว่า กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานได้เปิดฝึก 5 สาขาช่าง ได้แก่ สาขาช่างเครื่องมือกล สาขาช่างประกอบประกอบเครื่องกล สาขาช่างแม่พิมพ์พลาสติกและสาขาช่างกลโรงงาน ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกมากที่สุดคือสาขาช่างประกอบประกอบเครื่องกลรุ่น 4/37

(40,127.45 บาท) รองลงมาคือสาขาช่างแม่พิมพ์พลาสติกรุ่น 4/37 (30,451.41 บาท) น้อยที่สุดคือสาขาช่างกลึงรุ่น 4/37 (14,970.26 บาท) ตามลำดับ

กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ได้เปิดฝึก 8 สาขาช่าง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้า สาขาช่างปรับอากาศ สาขาช่างเครื่องทำความเย็น สาขาช่างวิทยุ – โทรทัศน์ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม สาขาช่างโทรคมนาคม สาขาช่างโทรทัศน์และสาขาช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์ ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกมากที่สุดคือสาขาช่างโทรทัศน์รุ่น 5/38 (15,137.27 บาท) รองลงมาคือสาขาช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์รุ่น 5/38 (14,888.26 บาท) น้อยที่สุดคือสาขาช่างไฟฟ้ารุ่น 4/37 (11,290.49 บาท) ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ได้เปิดฝึก 3 สาขาช่าง ได้แก่ สาขาช่างเคาะพ่นสีรถยนต์ สาขาช่างยนต์และสาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์ ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกมากที่สุดคือสาขาช่างเคาะพ่นสีรถยนต์รุ่น 4/37 (24,237.51 บาท) รองลงมาคือสาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์รุ่น 4/37 (15,213.38 บาท) และน้อยที่สุดคือสาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์รุ่น 5/38 (9,227.07 บาท) ตามลำดับ

ตาราง 2 ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ในแต่ละสาขาช่าง ปีงบประมาณ 2539

หน่วย : บาท

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	ระยะเวลาฝึก (เดือน)	เข้าฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>				
1. ช่างกลโรงงาน	4/39	10	12	35,404.38
2. ช่างซ่อมบำรุงเครื่องกล	4/39	10	3	116,817.52
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>				
1. ช่างเครื่องปรับอากาศ	3/39	4	6	11,546.01
2. ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	4/39	10	12	15,329.87
3. ช่างโทรคมนาคม	4/39	10	4	34,589.60
4. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	3/39	4	3	13,230.84
5. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	2/39	4	6	9,015.42
6. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	3/39	4	7	8,413.22
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>				
1. ช่างเคาะฟันสีรถยนต์	4/39	4	4	21,162.36
2. ช่างยนต์	1/39	6	22	11,462.46
3. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/39	6	14	11,904.94
4. ช่างซ่อมเครื่องยนต์	4/39	10	32	14,396.53

จากตาราง 2 การฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร. กลาง) ในปีงบประมาณ 2539 พบว่า กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานเปิดฝึก 2 สาขาช่าง มีต้นทุนเฉลี่ยในการฝึกต่อหัวมากที่สุดคือสาขาช่างซ่อมบำรุงเครื่องกลรุ่น 4/39 (116,817.52 บาท) รองลงมาคือ สาขาช่างกลโรงงานรุ่น 4/39 (35,404.38 บาท) ตามลำดับ

กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เปิดฝึก 5 สาขาช่าง ได้แก่ สาขาช่างเครื่องปรับอากาศ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม สาขาช่างโทรคมนาคม สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์และสาขาช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกมากที่สุดคือสาขาช่างโทรคมนาคมรุ่น 4/39 (34,589.60 บาท) รองลงมาคือสาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรมรุ่น 4/39 (15,329.87 บาท) น้อยที่สุดคือสาขาช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคารรุ่น 3/39 (8,413.22 บาท)

ส่วนกลุ่มอาชีพช่างยนต์เปิดฝึก 4 สาขาช่าง ได้แก่ สาขาช่างเคาะฟันสิรยนต์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์และสาขาช่างซ่อมเครื่องยนต์ ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกมากที่สุดคือสาขาช่างเคาะฟันสิรยนต์รุ่น 4/39 (21,162.36 บาท) รองลงมาคือสาขาช่างซ่อมเครื่องยนต์รุ่น 4/39 (14,396.53 บาท) และน้อยที่สุดคือสาขาช่างยนต์รุ่น 1/39 (11,462.46 บาท)

ตาราง 3 ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ในแต่ละสาขาช่าง ปีงบประมาณ 2540

หน่วย : บาท

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	ระยะเวลาฝึก (เดือน)	เข้าฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>				
1. ช่างกลโรงงาน	5/40	10	10	52,843.73
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>				
1. ช่างเครื่องปรับอากาศ	3/40	4	4	8,827.00
2. ช่างเครื่องปรับอากาศ	1/40	4	9	6,589.78
3. ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	5/40	10	20	14,756.00
4. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	1/40	4	10	6,410.80
5. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	3/40	2	2	6,627.00
6. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	4/40	4	6	7,484.67
7. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	1/40	4	9	6,589.78
8. ช่างซ่อมวิทยุเทปคาสเซ็ท	1/40	4	4	8,827.00
9. ช่างซ่อมตู้เย็น	1/40	4	3	10,169.33
10. ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์	3/40	2	7	3,750.57
11. พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์	3/40	2	8	3,606.75
12. ช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	4/40	4	12	6,142.33
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>				
1. ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์	1/40	4	7	8,958.50
2. ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์	3/40	4	3	13,503.17
3. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	3/40	4	6	9,151.59
4. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/40	4	7	8,529.91
5. ช่างซ่อมเครื่องยนต์	5/40	10	25	6,692.45
6. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	1/40	4	6	9,151.59
7. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	3/40	4	3	13,503.17
8. ช่างส่งถ่ายกำลังรถยนต์	5/40	10	24	16,912.97

จากตาราง 3 การฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในปีงบประมาณ 2540 พบว่า กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานเปิดฝึกสาขาช่างกลโรงงาน มีต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึก 52,843.73 บาท

กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เปิดฝึก 9 สาขาช่าง ได้แก่ สาขาช่างเครื่องปรับอากาศ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์ สาขาช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร สาขาช่างซ่อมเทศบาลเซ็ค สาขาช่างซ่อมตู้เย็น สาขาช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ และสาขาช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกมากที่สุดคือสาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรมรุ่น 5/40 (14,756 บาท)

ส่วนกลุ่มอาชีพช่างยนต์เปิดฝึก 5 สาขาช่าง ได้แก่ สาขาช่างเคาะฟันสิรรถยนต์ สาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์ สาขาช่างซ่อมเครื่องยนต์ สาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์และสาขาช่างส่งถ่ายกำลังเครื่องยนต์ ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกมากที่สุดคือสาขาช่างส่งถ่ายกำลังเครื่องยนต์รุ่น 5/40 (16,912.97 บาท) รองลงมาคือ สาขาช่างเคาะฟันสิรรถยนต์รุ่น 3/40 และสาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์รุ่น 3/40 (13,503.91 บาท) น้อยที่สุดคือสาขาช่างซ่อมเครื่องยนต์รุ่น 5/40 (6,692.45 บาท) ตามลำดับ

ตาราง 4 ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ในแต่ละสาขาช่าง ปีงบประมาณ 2541

หน่วย : บาท

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	ระยะเวลาฝึก (เดือน)	เข้าฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>				
1. ช่างกลโรงงาน	5/41	10	13	7,967.58
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>				
1. ช่างโทรทัศนส์	4/41	4	12	21,754.23
2. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	1/41	4	14	19,213.30
3. ช่างซ่อมตู้เย็น	1/41	4	8	17,515.68
4. พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์	2/41	2	9	13,902.82
5. พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์	4/41	2	7	17,132.20
6. ช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	1/41	4	17	14,567.69
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>				
1. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	1/41	4	20	8,020.83
2. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/41	4	13	9,755.12
3. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	4/41	4	2	37,008.30

จากตาราง 4 การฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในปีงบประมาณ 2541 พบว่า กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานเปิดฝึกสาขาช่างกลโรงงาน มีต้นทุนในการฝึกเฉลี่ยต่อหัว 7,967.58 บาท ตามลำดับ

กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เปิดฝึก 5 สาขาช่าง ได้แก่ สาขาช่างโทรทัศน์ สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์ สาขาช่างซ่อมตู้เย็น พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์ และสาขาช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวมากที่สุดคือสาขาช่างโทรทัศน์รุ่น 4/41 (21,754.23 บาท) รองลงมาคือสาขาช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์รุ่น 1/41 (19,213.30 บาท) และน้อยที่สุดคือพนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์รุ่น 2/41 (13,902.82 บาท) ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มอาชีพช่างยนต์เปิดฝึก 2 สาขาช่าง ได้แก่ สาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์และสาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์ ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกมากที่สุดคือสาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์รุ่น 4/41 (37,008.60 บาท) รองลงมาคือสาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์รุ่น 4/41 (9,755.12 บาท) และน้อยที่สุดคือสาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์รุ่น 1/41 (8,020.83 บาท) ตามลำดับ

2. ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริงในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ พิจารณาจากจำนวนผู้จบการฝึกไม่เท่ากับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก เนื่องจาก การลาออกกลางคัน หรือไม่ผ่านการฝึก ตามตาราง 5 – 8 ดังนี้

ตาราง 5 ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริงในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน
กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์กลุ่มอาชีพช่างยนต์ในแต่ละสาขาช่าง ปีงบประมาณ
2538

หน่วย : บาท					
กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	เข้าฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว	จบฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริง
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>					
1. ช่างกลึง	4/37	15	14,970.26	9	24,950.43
2. ช่างเครื่องมือกล	4/37	9	17,550.45	6	26,325.68
3. ช่างประกอบประกอบเครื่องกล	4/37	2	40,127.13	2	40,127.13
4. ช่างแม่พิมพ์พลาสติก	4/37	3	30,451.41	2	45,677.12
5. ช่างกลโรงงาน	4/37	4	25,613.55	4	25,613.55
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>					
1. ช่างไฟฟ้า	4/37	35	11,290.49	29	13,626.46
2. ช่างปรับอากาศ	4/37	13	13,135.99	9	18,974.21
3. ช่างเครื่องทำความเย็น	4/37	28	11,563.12	18	17,987.08
4. ช่างเครื่องทำความเย็น	5/38	35	13,738.16	16	30,052.23
5. ช่างวิทยุ – โทรทัศน์	4/37	26	11,667.98	16	18,960.47
6. ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	4/37	16	12,585.49	14	14,383.41
7. ช่างโทรคมนาคม	4/37	9	14,440.89	5	25,993.60
8. ช่างโทรทัศน์สี	5/38	6	15,139.27	5	18,167.12
9. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	5/38	14	14,888.26	8	26,054.45
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>					
1. ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์	4/37	5	24,237.51	5	24,237.51
2. ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์	2/38	8	12,171.93	ไม่จบ	-
3. ช่างยนต์	4/37	48	11,662.21	40	13,994.66
4. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/37	14	15,213.38	12	17,748.94
5. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	2/38	6	9,227.07	3	18,454.14

ตาราง 6 ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริงในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน
 กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ในแต่ละสาขาช่าง ปีงบประมาณ 2539

หน่วย : บาท

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	เข้าฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว	จบฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริง
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>					
1. ช่างกลโรงงาน	4/39	12	35,404.38	7	60,693.22
2. ช่างซ่อมบำรุงเครื่องกล	4/39	3	116,817.52	ไม่จบ	-
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>					
1. ช่างเครื่องปรับอากาศ	3/39	6	11,546.01	5	13,855.21
2. ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	4/39	12	15,329.87	6	30,659.73
3. ช่างโทรคมนาคม	4/39	4	34,589.60	ไม่จบ	-
4. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	3/39	3	13,230.84	2	19,846.26
5. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	2/39	6	9,015.42	2	27,046.26
6. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	3/39	7	8,413.22	4	14,723.13
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>					
1. ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์	4/39	4	21,162.36	3	28,216.48
2. ช่างยนต์	1/39	22	11,462.46	13	19,398.01
3. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/39	14	11,904.94	6	27,778.20
4. ช่างซ่อมเครื่องยนต์	4/39	32	14,396.53	23	20,029.96

ตาราง 7 ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริงในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน
กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ในแต่ละสาขาช่างปีประมาณ
2540

หน่วย : บาท					
กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	เข้าฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว	จบฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริง
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>					
1. ช่างกลโรงงาน	5/40	10	52,843.73	ไม่จบ	-
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>					
1. ช่างเครื่องปรับอากาศ	3/40	4	8,827.00	1	35,308.00
2. ช่างเครื่องปรับอากาศ	1/40	9	6,589.78	5	11,861.60
3. ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	5/40	20	14,756.00	10	29,511.99
4. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	1/40	10	6,410.80	3	21,369.33
5. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	3/40	2	6,627.00	1	13,254.00
6. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	4/40	6	7,484.67	3	14,969.33
7. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	1/40	9	6,589.78	4	14,827.00
8. ช่างซ่อมวิทยุเทปคาสเซ็ท	1/40	4	8,827.00	ไม่จบ	-
9. ช่างซ่อมตู้เย็น	1/40	3	10,169.33	3	10,169.33
10. ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์	3/40	7	3,750.57	6	4,375.67
11. พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์	3/40	8	3,606.75	4	7,213.50
12. ช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	4/40	12	6,142.33	3	24,569.33
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>					
1. ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์	1/40	7	8,985.50	5	12,541.90
2. ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์	3/40	3	13,503.17	3	13,503.17
3. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	3/40	6	9,151.59	4	13,727.39
4. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/40	7	8,529.91	6	9,951.56
5. ช่างซ่อมเครื่องยนต์	5/40	25	16,692.45	16	26,081.95
6. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	1/40	6	9,151.59	5	10,981.90
7. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	3/40	3	13,503.17	ไม่จบ	-
8. ช่างส่งถ่ายกำลังรถยนต์	5/40	24	16,912.97	15	27,060.75

ตาราง 8 ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริงในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน
กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ในแต่ละสาขาช่างปีงบประมาณ 2541

หน่วย : บาท

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	เข้าฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว	จบฝึก	ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริง
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>					
1. ช่างกลโรงงาน	5/41	13	7,967.58	13	7,967.58
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>					
1. ช่างโทรทัศนส์	4/41	12	21,754.23	6	43,508.47
2. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	1/41	14	19,213.30	7	38,426.60
3. ช่างซ่อมตู้เย็น	1/41	8	17,515.68	6	23,354.23
4. พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์	2/41	9	13,902.82	5	25,025.08
5. พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์	4/41	7	17,132.20	7	17,132.20
6. ช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	1/41	17	14,567.69	11	22,513.71
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>					
1. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	1/41	20	8,020.83	20	8,020.83
2. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/41	13	9,755.12	13	9,755.12
3. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	4/41	2	37,008.30	2	37,008.30

3. ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2538 - 2541 จากการคำนวณอัตราการขาดประสิทธิภาพด้านต้นทุนและแปลผลเป็นระดับของประสิทธิภาพ ตามตาราง 9 – 12 ดังนี้

ตาราง 9 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
กลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2538

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	อัตราการขาดประสิทธิ ภาพด้านต้นทุน	ประสิทธิภาพ ด้านต้นทุน	ระดับ ประสิทธิภาพ
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>				
1. ช่างกลึง	4/37	40	60	ปานกลาง
2. ช่างเครื่องมือกล	4/37	33.33	66.67	มาก
3. ช่างประกอบเครื่องกล	4/37	0	100	มากที่สุด
4. ช่างแม่พิมพ์พลาสติก	4/37	33.33	66.67	มาก
5. ช่างกลโรงงาน	4/37	0	100	มากที่สุด
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>				
1. ช่างไฟฟ้า	4/37	17.14	82.86	มากที่สุด
2. ช่างปรับอากาศ	4/37	30.77	69.23	มาก
3. ช่างเครื่องทำความเย็น	4/37	35.71	64.29	มาก
4. ช่างเครื่องทำความเย็น	5/38	54.29	45.71	ปานกลาง
5. ช่างวิทยุ – โทรทัศน์	4/37	38.46	61.54	มาก
6. ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	4/37	12.50	87.50	มากที่สุด
7. ช่างโทรคมนาคม	4/37	44.44	55.56	ปานกลาง
8. ช่างโทรทัศน์สี	5/38	16.67	83.33	มากที่สุด
9. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	5/38	42.86	57.14	ปานกลาง
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>				
1. ช่างเคาะฟันสิรรถยนต์	4/37	0	100	มากที่สุด
2. ช่างเคาะฟันสิรรถยนต์	2/38	100	0	น้อยที่สุด
3. ช่างยนต์	4/37	16.67	83.33	มากที่สุด
4. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/37	14.29	85.71	มากที่สุด
5. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	2/38	44.58	55.42	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 66.67 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือ สาขาช่างปรับประกอบเครื่องกลและสาขาช่างกลโรงงาน ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ระหว่างร้อยละ 83.33 ถึง 45.71 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือสาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม สาขาช่างโทรทัศน์สีและสาขาช่างไฟฟ้า สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือสาขาช่างเครื่องทำความเย็นรุ่น 5/38 ส่วนประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างยนต์อยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 0 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือช่างเคาะพ่นสีรถยนต์ สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือช่างเคาะพ่นสีรถยนต์รุ่น 2/38 ตามลำดับ

ตาราง 10 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2539

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	อัตราการขาดประสิทธิ ภาพด้านต้นทุน	ประสิทธิภาพ ด้านต้นทุน	ระดับ ประสิทธิภาพ
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>				
1. ช่างกลโรงงาน	4/39	66.67	33.33	น้อย
2. ช่างซ่อมบำรุงเครื่องกล	4/39	100	0	น้อยที่สุด
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>				
1. ช่างเครื่องปรับอากาศ	3/39	16.67	83.33	มากที่สุด
2. ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	4/39	50	50	ปานกลาง
3. ช่างโทรคมนาคม	4/39	100	0	น้อยที่สุด
4. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	3/39	33.33	66.67	มาก
5. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	2/39	66.67	33.33	น้อย
6. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	3/39	42.88	57.12	ปานกลาง
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>				
1. ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์	4/39	25	75	มาก
2. ช่างยนต์	1/39	4091	59.09	ปานกลาง
3. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/39	57.14	42.86	ปานกลาง
4. ช่างซ่อมเครื่องยนต์	4/39	28.13	71.8	มาก

จากตาราง 10 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน พบว่า สาขาช่างกลโรงงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนร้อยละ 33.33 และสาขาช่างซ่อมบำรุงเครื่องกลมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ระหว่างร้อยละ 83.33 ถึง 0 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุน มากที่สุดคือช่างเครื่องปรับอากาศ สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือ สาขาช่างโทรคมนาคม ส่วนประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างยนต์อยู่ระหว่างร้อยละ 75 ถึง 42.86 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือ สาขาช่างเคาะพ่นสีรถยนต์ และสาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือ สาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์ ตามลำดับ

ตาราง 11 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
กลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และ
กลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2540

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	อัตราการขาดประสิทธิ ภาพด้านต้นทุน	ประสิทธิภาพ ด้านต้นทุน	ระดับ ประสิทธิภาพ
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>				
1. ช่างกลโรงงาน	5/40	100	0	น้อยที่สุด
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>				
1. ช่างเครื่องปรับอากาศ	3/40	75	25	น้อย
2. ช่างเครื่องปรับอากาศ	1/40	44.44	55.56	ปานกลาง
3. ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	5/40	50	50	ปานกลาง
4. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	1/40	70	30	น้อย
5. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	3/40	50	50	ปานกลาง
6. ช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	4/40	50	50	ปานกลาง
7. ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร	1/40	55.56	44.44	ปานกลาง
8. ช่างซ่อมวิทยุเทปคาสเซ็ท	1/40	100	0	น้อยที่สุด
9. ช่างซ่อมตู้เย็น	1/40	0	100	มากที่สุด
10. ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์	3/40	14.29	85.71	มากที่สุด
11. พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์	3/40	50	50	ปานกลาง
12. ช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	4/40	75	25	น้อย
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>				
1. ช่างเคาะฟันสิรรถยนต์	1/40	28.5	71.43	มาก
2. ช่างเคาะฟันสิรรถยนต์	3/40	0	100	มากที่สุด
3. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	3/40	33.33	66.67	มาก
4. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/40	14.28	85.72	มากที่สุด
5. ช่างซ่อมเครื่องยนต์	5/40	36	64	มาก
6. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	1/40	16.67	83.33	มากที่สุด
7. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	3/40	100	0	น้อยที่สุด
8. ช่างส่งถ่ายกำลังรถยนต์	5/40	37.50	62.50	มาก

จากตาราง 11 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานพบว่า ประสิทธิภาพด้านต้นทุนของสาขาช่างกลโรงงานน้อยที่สุด ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าพบว่า ประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 25 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนที่มีมากที่สุดคือสาขาช่างซ่อมตู้เย็น ประสิทธิภาพด้านต้นทุนที่มีน้อยที่สุดคือสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก ส่วนประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างยนต์อยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 0 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนที่มีมากที่สุดคือสาขาช่างเคาะฟันสักรถยนต์รุ่น 1/40 และ ประสิทธิภาพด้านต้นทุนที่มีน้อยที่สุดคือสาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์รุ่น 3/40 ตามลำดับ

ตาราง 12 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2541

กลุ่มอาชีพช่าง/สาขาช่าง	รุ่น	อัตราการขาดประสิทธิ ภาพด้านต้นทุน	ประสิทธิภาพ ด้านต้นทุน	ระดับ ประสิทธิภาพ
<u>กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน</u>				
1. ช่างกลโรงงาน	5/41	0	100	มากที่สุด
<u>กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า</u>				
1. ช่างโทรทัศน์สี	4/41	50	50	ปานกลาง
2. ช่างเครื่องปรับอากาศใน รถยนต์	1/41	50	50	ปานกลาง
3. ช่างซ่อมตู้เย็น	1/41	25	75	มาก
4. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	2/41	44.44	55.56	ปานกลาง
5. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	4/41	0	100	มากที่สุด
6. ช่างเครื่องปรับอากาศ ขนาดเล็ก	1/41	35.30	64.70	มาก
<u>กลุ่มอาชีพช่างยนต์</u>				
1. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	1/41	0	100	มากที่สุด
2. ช่างซ่อมจักรยานยนต์	4/41	0	100	มากที่สุด
3. ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	4/41	0	100	มากที่สุด

จากตาราง 12 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน พบว่า สาขาช่างกลโรงงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนร้อยละ 100 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 50 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือพนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์รุ่น 4/41 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือสาขาช่างโทรทัศน์สีและสาขาช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) จากการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2538 – 2541 จำนวน 76 คน ผลการวิเคราะห์ ตามตาราง 13 – 19 ดังนี้

ตาราง 13 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2538 - 2541

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ (N = 76)
1. เพศ		
ชาย	76	100
หญิง	-	0
2. อายุ		
15 – 19 ปี	4	5.26
20 – 25 ปี	53	69.74
26 – 30 ปี	16	21.05
31 – 35 ปี	2	2.63
35 ปี ขึ้นไป	1	1.32
3. สถานภาพสมรส		
โสด	68	89.47
สมรส	5	6.58
หย่า / แยกกันอยู่	2	2.63
อื่นๆ	1	1.32

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ (N = 76)
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	-	0
ประถมศึกษา	5	6.58
มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า	51	67.11
มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	10	13.16
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	5	6.58
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	4	5.23
ปริญญาหรือเทียบเท่า	1	1.32
5. ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ	2	2.63
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	13	17.11
ภาคกลาง	54	71.05
ภาคตะวันออก	1	1.32
ภาคตะวันตก	4	5.26
ภาคใต้	2	2.63

จากตาราง 13 พบว่า จำนวนผู้ผ่านการฝึกการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ จำนวน 76 คน เป็นชายทั้งหมด มีอายุระหว่าง 20 ถึง 25 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.74 รองลงมา มีอายุระหว่าง 26 ถึง 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.05 และน้อยที่สุดมีอายุ 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.32 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.47 รองลงมา สถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 6.58 การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.11 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายคิดเป็นร้อยละ 13.16 น้อยที่สุดคือระดับปริญญาคิดเป็นร้อยละ 1.32 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 71.05 โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร รองลงมาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือคิดเป็นร้อยละ 17.11 และน้อยที่สุดอยู่ในภาคตะวันออกคิดเป็นร้อยละ 1.32 ตามลำดับ

ตาราง 14 ระยะเวลาที่ใช้ในการหางานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2538 - 2541

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ (N = 76)
ตั้งแต่จบ - 3 เดือน	48	63.16
มากกว่า 3 - 6 เดือน	8	10.53
มากกว่า 6 - 9 เดือน	6	7.89
มากกว่า 9 - 12 เดือน	1	1.32
มากกว่า 12 เดือนขึ้นไป	6	7.89
อื่นๆ (ไม่ได้หางาน)	7	9.21

จากตาราง 14 ระยะเวลาในการหางานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ จำนวน 76 คน พบว่า การหางานทำใช้เวลาอยู่ระหว่างตั้งแต่จบ ถึง 3 เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมาใช้เวลาอยู่ระหว่าง 3 ถึง 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 10.53 และน้อยที่สุดใช้เวลาอยู่ระหว่าง 9 ถึง 12 เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.32 ตามลำดับ

ตาราง 15 การติดตามผลการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2538 - 2541

การมีงานทำ	จำนวน	ร้อยละ (N = 76)
ทำงานในสถานประกอบการ	48	63.16
เจ้าของกิจการ	8	10.53
ค้าขาย	3	3.95
ศึกษา	6	7.89
ทหาร	1	1.32
ว่างงาน	10	13.16

จากตาราง 15 การมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ จำนวน 76 คน

พบว่า มีงานทำในสถานประกอบการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมาคือว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 13.16 และน้อยที่สุดคือเป็นทหารคิดเป็นร้อยละ 1.32 ตามลำดับ

ตาราง 16 ประเภทสถานประกอบการของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ปีงบประมาณ 2538 - 2541 เข้าทำงาน

ประเภทสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ (N = 76)
อุตสาหกรรม	8	10.53
พาณิชย์กรรม	4	5.26
บริการ	39	51.32
อื่นๆ	8	10.53
ไม่ได้ทำงาน	17	22.37

จากตาราง 16 ประเภทสถานประกอบการที่ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ เข้าทำงานจำนวน 76 คน พบว่า ทำงานในสถานประกอบการประเภทบริการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.32 รองลงประเภทอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 10.53 และน้อยที่สุดประเภทพาณิชย์กรรมคิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

ตาราง 17 การทำงานตรงกับสาขาที่ผ่านการฝึก

การทำงานตรงกับสาขาที่ฝึก	จำนวน	ร้อยละ (N = 56)
ตรง	36	64.29
ไม่ตรง	20	35.71

จากตาราง 17 การทำงานตรงกับสาขาที่ผ่านการฝึกของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ จำนวน 56 คน พบว่า ทำงานตรงกับสาขาที่ผ่านการฝึกคิดเป็นร้อยละ 64.29 และทำงานไม่ตรงกับสาขาที่ผ่านการฝึกคิดเป็นร้อยละ 35.71 ตามลำดับ

ตาราง 18 การนำความรู้จากการฝึกไปใช้ในการทำงาน

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ (N = 56)
มากที่สุด	16	28.57
มาก	10	17.86
ปานกลาง	12	21.43
น้อย	11	19.64
น้อยที่สุด	7	12.5

จากตาราง 18 การใช้ความรู้จากการฝึกในการทำงานของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ จำนวน 56 คน พบว่า นำความรู้ไปใช้ในการทำงานในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาใช้ความรู้ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.57 และใช้ความรู้ในระดับน้อยที่คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตาราง 19 ประเภทและระดับของรายได้

หน่วย : บาท

ประเภทของรายได้และระดับของรายได้	จำนวน	ร้อยละ (N = 76)
<u>ประเภทของรายได้</u>		
รายชั่วโมง	1	1.32
รายวัน	9	11.84
รายเดือน	42	55.26
ไม่มีรายได้	24	31.58
<u>ระดับของรายได้</u>		
ไม่มีรายได้	24	31.58
4,000 – 5,000	12	15.79
5,001 – 6,000	22	28.95
6,001 – 7,000	9	11.84
7,001 – 8,000	1	1.32
8,001 – 9,000	3	3.95
9,001 – 10,000	1	1.32
10,001 ขึ้นไป	4	5.26

จากตาราง 19 ประเภทและระดับของรายได้ของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ จำนวน 76 คน พบว่า มีรายได้เป็นรายเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.26 ส่วนระดับของรายได้พบว่า มีระดับรายได้อยู่ระหว่าง 5,001 ถึง 6,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.95 รองลงมา มีระดับรายได้อยู่ระหว่าง 4,000 ถึง 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.79 และน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 7,001 ถึง 8,000 บาท กับ 9,001 ถึง 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.32 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ จะวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแบบสอบถามเป็นรายด้านและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ ตามตาราง 20 – 22 ดังนี้

ตาราง 20 ประเภทสถานประกอบการ

ประเภทสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ (N = 25)
ขนาดใหญ่	7	28
ขนาดกลาง	4	16
ขนาดเล็ก	14	56

จากตาราง 20 ประเภทของสถานประกอบการที่ผู้ผ่านการฝึกเข้าทำงานมากที่สุดคือ สถานประกอบการขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมาคือสถานประกอบการขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 28 และน้อยที่สุดคือสถานประกอบการขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ

ตาราง 21 ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อคุณสมบัติด้านส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

คุณสมบัติส่วนบุคคล	สถานประกอบการ (N = 25)		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. กิริยามารยาท	3.44	0.58	ปานกลาง
2. ใช้อาสาสุภาพ	3.40	0.65	ปานกลาง
3. มีสัมมาคารวะ	3.72	0.74	มาก
4. มีความมั่นคงในอารมณ์	3.16	0.55	ปานกลาง
5. การวางตัวเหมาะสมต่อนาย/ผู้บังคับบัญชา	3.72	0.79	มาก
6. แต่งกายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.36	0.57	ปานกลาง
7. ตรงต่อเวลา	3.16	0.85	ปานกลาง
8. มีความรับผิดชอบ	3.60	0.76	มาก
9. มีความขยันหมั่นเพียร	3.64	0.76	มาก
10. มีความอดทน	3.72	0.46	มาก
11. มีความซื่อสัตย์สุจริต	3.84	0.55	มาก
12. มีสติปัญญาและไหวพริบ	3.48	0.87	ปานกลาง
13. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม	3.36	0.91	ปานกลาง
14. เอาใจใส่และตั้งใจที่จะทำงาน	3.64	0.57	มาก
15. มีความรักในอาชีพการงาน	3.64	0.86	มาก
16. รักความก้าวหน้าในการทำงาน	3.64	0.76	มาก
17. ความมีมนุษยสัมพันธ์ดี	3.80	0.76	มาก
18. เป็นที่ยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน	3.58	1.02	มาก

จากตาราง 21 ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อคุณสมบัติด้านส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความพึงพอใจมากที่สุดคือมีความซื่อสัตย์สุจริต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือความมีมนุษยสัมพันธ์ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และน้อยที่สุดคือมีความมั่นคงในอารมณ์และตรงต่อเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

ตาราง 22 ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อคุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

คุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงาน	สถานประกอบการ (N = 25)		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. มีความรู้ ความชำนาญในงาน	3.44	0.65	ปานกลาง
2. มีความคิดสร้างสรรค์และประยุกต์ความรู้ใหม่เข้ากับงาน	3.32	0.85	ปานกลาง
3. มีการเรียนรู้งานได้เร็ว	3.64	0.64	มาก
4. มีความสามารถทำงานได้ถูกต้องตามที่สั่ง	3.64	0.64	มาก
5. มีความรวดเร็วในการทำงานตามควรแก่สภาพ	3.60	0.71	มาก
6. มีความเรียบร้อยของงานตามแก่สภาพ	3.48	0.59	ปานกลาง
7. คุณภาพของงาน	3.56	0.58	มาก
8. มีความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.32	0.63	ปานกลาง
9. มีจัดระบบและวางแผนการทำงาน	3.28	0.61	ปานกลาง
10. มีระเบียบวินัยในการทำงาน	3.56	0.71	มาก
11. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	3.20	0.65	ปานกลาง
12. การใช้เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับงาน	3.52	0.59	มาก
13. การประหยัดทรัพยากรในการทำงาน	3.36	0.64	ปานกลาง
14. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นในการทำงาน	3.72	0.61	มาก
15. ให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.52	มาก
16. เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา	3.96	0.68	มาก
17. ปฏิบัติตามข้อบังคับและนโยบายของกิจการ	3.76	0.78	มาก
18. รักษาผลประโยชน์ของกิจการ	3.72	0.74	มาก

จากตาราง 22 ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อคุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจมากที่สุดคือเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติตามข้อบังคับและนโยบายของกิจการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 น้อยที่สุดคือมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 – 2541) โดยมีวัตถุประสงค์และดำเนินการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรหรือแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่
 - 1.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยทำงานศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง)
 - 1.2 สถานประกอบการที่รับผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมเข้าทำงาน เป็นจำนวน 25 บริษัท
 - 1.3 กลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ในช่วงปีงบประมาณ 2538 – 2541 จำนวน 202 คน ซึ่งสามารถติดต่อส่งแบบสอบถามกลับมา 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37.62
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 แบบสำรวจด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างอุตสาหกรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง)
 - 2.2 แบบสำรวจด้านผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง)

2.3 แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการมีงานทำสาขาช่างอุตสาหกรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง)

2.4 แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตาม ดังนี้

3.1 ศึกษาประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง โดยใช้ค่าร้อยละแล้วแปลผลระดับของประสิทธิภาพเป็น 5 ระดับ

3.2 ศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง โดยใช้ค่าร้อยละ

3.3 ศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 – 2541) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ในช่วงปีงบประมาณ 2538 – 2541 ผลปรากฏดังนี้

ปีงบประมาณ 2538 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 66.67 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือ สาขาช่างปรับประกอบเครื่องกลและสาขาช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 83.33 ถึง 45.71 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม สาขาช่างโทรทัศน์และสาขาช่างไฟฟ้า สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือสาขาช่างเครื่องทำความเย็นรุ่น 5/38 และกลุ่มอาชีพช่างยนต์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 0 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือช่างเคาะพ่นสีรถยนต์ สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือช่างเคาะพ่นสีรถยนต์รุ่น 2/38

ปีงบประมาณ 2539 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานพบว่า สาขาช่างกลโรงงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.33 และสาขาช่างซ่อมบำรุงเครื่องกลมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและ

อิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 83.33 ถึง 0 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุด คือ ช่างเครื่องปรับอากาศ สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือสาขาช่างโทรคมนาคม และกลุ่มอาชีพช่างยนต์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 75 ถึง 42.86 สาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุดคือสาขาช่างเคาะพื้นสิริยนต์ และสาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือสาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์

ปีงบประมาณ 2540 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานพบว่า สาขาช่างกลโรงงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุด กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์พบว่า ประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 25 สาขาช่างซ่อมตู้เย็นมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุด สาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็กมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนที่น้อย ส่วนกลุ่มอาชีพช่างยนต์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 0 สาขาช่างเคาะพื้นสิริยนต์รุ่น 1/40 มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนที่มีมากที่สุด และประสิทธิภาพด้านต้นทุนที่น้อยที่สุดคือสาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์รุ่น 3/40

ปีงบประมาณ 2541 ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานพบว่า สาขาช่างกลโรงงานมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนร้อยละ 100 กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอยู่ระหว่างร้อยละ 100 ถึง 50 พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์รุ่น 4/41 มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนมากที่สุด ส่วนประสิทธิภาพด้านต้นทุนน้อยที่สุดคือสาขาช่างโทรทัศน์สีและสาขาช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์

2. ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ในช่วงปีงบประมาณ 2538 – 2541 สบแบบสอบถามกลับ 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37.62 พบว่า จำนวนผู้ผ่านการฝึกทั้ง 3 กลุ่มอาชีพช่าง จากจำนวน 76 คน เป็นชายทั้งหมด การหางานทำหลังจากผ่านการฝึกใช้เวลาอยู่ระหว่างตั้งแต่จบ ถึง 3 เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมาใช้เวลาอยู่ระหว่าง 3 ถึง 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 10.53 และน้อยที่สุดใช้เวลาอยู่ระหว่าง 9 ถึง 12 เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.32 มีงานทำในสถานประกอบการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 63.16 เป็นเจ้าของกิจการคิดเป็นร้อยละ 10.53 ถ้าขายคิดเป็นร้อยละ 3.95 วางงานคิดเป็นร้อยละ 13.18 และอื่นๆได้แก่ ศึกษาต่อ เป็นทหารเกณฑ์ ทำงานในสถานประกอบการประเภทบริการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.32 รองลงมาประเภทอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 10.53 และน้อยที่สุดประเภทพาณิชยกรรมคิดเป็นร้อยละ 5.26 การทำงานตรงกับสาขาที่ผ่านการฝึก จำนวน 56 คน พบว่า ทำงานตรงกับสาขาที่ผ่านการฝึกคิดเป็นร้อยละ 64.29 และทำงานไม่ตรงกับสาขาที่ผ่านการฝึกคิดเป็นร้อยละ 35.71 โดยนำความรู้ไปใช้ในการทำงานในระดับมากที่สุด คิดเป็น

ร้อยละ 28.57 รองลงมาใช้ความรู้ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.57 และใช้ความรู้ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.50 จากประเภทและระดับของรายได้ของผู้ผ่านการฝึก จำนวน 76 คน พบว่า มีรายได้เป็นรายเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.26 ส่วนระดับของรายได้พบว่า มีระดับรายได้อยู่ระหว่าง 5,001 ถึง 6,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.95 รองลงมา มีระดับรายได้อยู่ระหว่าง 4,000 ถึง 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.79 และน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 7,001 ถึง 8,000 บาท กับ 9,001 ถึง 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.32

3. ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากความพึงพอใจของสถานประกอบการ ต่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ในช่วงปีงบประมาณ 2538 – 2541 จำนวน 25 บริษัท พบว่า สถานประกอบการที่ผู้ผ่านการฝึกเข้าทำงานมากที่สุดมีขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา คือสถานประกอบการขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 28 และน้อยที่สุดคือสถานประกอบการขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 16 ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานคุณสมบัติด้านส่วนบุคคลภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ความพึงพอใจมากที่สุดคือมีความซื่อสัตย์สุจริต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และน้อยที่สุดคือมีความมั่นคงในอารมณ์และ ตรงต่อเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนด้านคุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงานภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจมากที่สุดคือเชื่อฟังและ ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน

การอภิปรายผล

1.ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกเตรียมเข้าทำงานในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ช่วงปีงบประมาณ 2538 – 2541 มีสาขาช่างที่มีประสิทธิภาพด้านต้นทุนอย่างสมบูรณ์ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนการฝึกเฉลี่ยต่อหัวที่เป็นจริงมีค่าเท่ากับต้นทุนการฝึกเฉลี่ยต่อหัว เนื่องจากการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีผู้ผ่านการฝึกเท่ากับจำนวนผู้รับการฝึกหรือไม่มีการออกกลางคัน ได้แก่

- ช่างปรับประกอบเครื่องรุ่น 4/37
- ช่างกลโรงงานรุ่น 4/37
- ช่างเคาะพ่นสีรถยนต์รุ่น 4/37
- ช่างซ่อมตู้เย็นรุ่น 1/40
- พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์รุ่น 4/41

- ข้างซ่อมจักรยานยนต์รุ่น 1/41 และรุ่น 4/41

- ข้างเคาะตัวถังรถยนต์รุ่น 4/41

สาขาช่างนอกเหนือที่กล่าวมาข้างต้นมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนไม่สมบูรณ์ เนื่องจากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกไม่สามารถผ่านการฝึกตามหลักสูตรกำหนดหรือออกกลางคัน ทำให้ขาดประสิทธิภาพด้านต้นทุน ซึ่งสอดคล้องกับการพิจารณาประสิทธิภาพด้านต้นทุนของ นวลทิพย์ ควกุล (2527 : 137 – 138) ศึกษาความเป็นจริงในการผลิตนักเรียน ซึ่งนักเรียนทุกคนไม่สามารถเรียนจบภายในเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ สมพงษ์ สุชีเกตุ (2537) ได้ศึกษาความสูญเปล่าในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2527 – 2534 สรุปว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความสูญเปล่าที่เกิดจากการใช้เวลาศึกษาในหลักสูตรนานกว่ากำหนด การออกกลางคันหรือไม่จบการศึกษา และจากแนวคิดทฤษฎีการผลิตที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนการผลิตและปริมาณผลผลิต โดยการศึกษาเปรียบเทียบต้นทุนในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนของ สุขมนัส ภารพบ (2528 : 95) พบว่า ต้นทุนในการจัดการศึกษาจะขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา และได้สรุปว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาคือตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดต้นทุนเฉลี่ยในการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานอยู่ระหว่าง 116,817.52 ถึง 24,950.43 บาท กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ระหว่าง 34,589.60 ถึง 3,606.72 บาท และกลุ่มอาชีพช่างยนต์อยู่ระหว่าง 37,008 ถึง 8,020.83 บาท โดยต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวประกอบด้วย เงินเดือนและค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับจำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสถาบันและการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณ ด้านค่าตอบแทน วัสดุ สาธารณูปโภคเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับภาระงานและการใช้สอยในแต่ละปีงบประมาณ ค่าเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้กับผู้เข้ารับการฝึกต่อวันต่อคนจะขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกและระยะเวลาในการฝึกในแต่ละสาขา ค่าเครื่องแต่งกายจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึก และค่าวัสดุฝึกจะขึ้นอยู่กับแต่ละกลุ่มอาชีพช่างและระยะเวลาฝึก โดยกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงานจะมีค่าวัสดุฝึกสูงกว่าช่างอื่นๆ และสามารถสรุปได้ว่า ต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับแต่ละปีงบประมาณ สาขาช่างที่เปิดฝึกในแต่ละกลุ่มอาชีพ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกและระยะเวลาในการฝึก ส่วนประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการฝึกจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ผ่านการฝึก โดยการลดจำนวนผู้ไม่ผ่านการฝึกหรือการออกกลางคันให้น้อยลง

2. ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินประสิทธิภาพภายนอก โดยพิจารณาจากประเภทของสถานประกอบการ ตำแหน่งตรงกับกลุ่มอาชีพที่ผ่านการฝึก รายได้และผลตอบแทน เมื่อการฝึกเตรียมเข้าทำงานขาดประสิทธิภาพเนื่องจากเกิดความสูญเปล่าคือ ว่างงาน ทำงานไม่ตรงกับกลุ่มอาชีพที่ผ่านการฝึก ซึ่งสอดคล้อง

คล้อยกับสาเหตุของความสูญเปล่าทางการศึกษา คือ การว่างงานและทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชา (สมพงษ์ สุชีเกตุ.2537 : 14) ดังนั้น ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากการมีงานทำ ทั้ง 3 กลุ่มอาชีพข้าง พบว่า เข้าทำงานในสถานประกอบการประเภทบริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.26 ทำให้ทราบว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงานได้เพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถในฝีมือช่าง ในระดับที่สามารถทำงานในสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการบริการซ่อมและติดตั้ง เช่น ศูนย์ซ่อมรถ ศูนย์ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ มากกว่าอุตสาหกรรมการผลิต ส่วนผู้ไม่มีงานทำอาจเนื่องจากช่วงดำเนินการเก็บข้อมูล เป็นช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ลดอัตราค่าจ้างการผลิตหรือลดจำนวนคนงานโดยการปลดคนงานหรือบางกิจการต้องปิดกิจการลง ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีแรงงานมากกว่าจำนวนตำแหน่งงาน ทำให้ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานอยู่ในระหว่างการหางาน ศึกษาต่อหรือมีอายุครบเป็นทหาร จากจำนวนผู้มีงานทำ 56 คน มีตำแหน่งตรงกับกลุ่มอาชีพที่ฝึกคิดเป็นร้อยละ 64.29 โดยสถานประกอบการที่ผู้ผ่านการฝึกเข้าทำงานส่วนมากเป็นสถานประกอบการ ที่ผู้ผ่านการฝึกได้ผ่านการฝึกในสถานประกอบการตามหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานกำหนด และสถานประกอบการเหล่านั้นรับเข้าเป็นลูกจ้างประจำหลังจากจบหลักสูตร ทำให้ผู้ผ่านการฝึกมีโอกาสมีงานทำและทำงานในตำแหน่งที่ตนถนัดหรือตรงกับสาขาช่างที่ฝึก ส่วนรายได้ที่ได้รับเป็นรายเดือนคิดเป็นร้อยละ 55.26 และผลตอบแทนอยู่ระหว่าง 5,001 ถึง 6,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 28.95 ตลอดจนมีค่าล่วงเวลาและค่าประกันสังคม ซึ่งถือว่าผลตอบแทนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนผู้ที่ผ่านการฝึกไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการสามารถประกอบกิจการส่วนตัวที่ตรงกับสาขาช่างที่ผ่านการฝึกและมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

3. ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากความพึงพอใจ เป็นการประเมินประสิทธิภาพภายนอก เนื่องจากประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดหรือใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และมีความสูญเปล่าน้อยที่สุด จากวัตถุประสงค์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ศักยภาพในฝีมือช่าง เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและโอกาสเข้าทำงานงานในสถานประกอบการ ดังนั้น ความพึงพอใจของสถานประกอบการเป็นผลที่ทำให้ทราบถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลและด้านคุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงานมีประสิทธิภาพเนื่องจากการฝึกแรงงานสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการจนเกิดความพึงพอใจ

การข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบว่า งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ สาขาช่างที่เปิดฝึกในแต่ละกลุ่มอาชีพ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกและระยะเวลาในการฝึก มีผลต่อต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ดังนั้นในการใช้งบประมาณที่ก่อให้เกิดความประหยัดและประโยชน์สูงสุด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) ควรดำเนินการดังนี้

1.1 การฝึกเตรียมเข้าทำงานในกลุ่มอาชีพช่าง ควรทำการศึกษาและกำหนดสาขาช่างที่เปิดฝึกให้เหมาะสมต่อกำลังบุคลากร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และสามารถทำให้ผู้ผ่านการฝึกหางานง่ายเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวได้

1.2 ควรกำหนดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละสาขาช่างให้เหมาะสม และกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกเข้าฝึกในจำนวนที่ต้องการ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการฝึกแต่ละหลักสูตร โอกาสและแนวทางการทำงานและการประกอบอาชีพในแต่ละสาขาช่าง

1.3 ควรรักษาจำนวนผู้ผ่านการฝึกให้มากที่สุด และลดจำนวนผู้ไม่ผ่านการฝึกหรือออกกลางคันให้น้อยที่สุด โดยการดูแลเอาใจใส่ ติดตามผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันฝึก และสถานประกอบการระหว่างการฝึกงานอย่างใกล้ชิด ป้องกันการทะเลาะวิวาท ยาเสพติดให้โทษ และการจัดหาที่พักกรณีผู้เข้ารับการฝึกมาจากต่างจังหวัดหรือประสบปัญหาในการเดินทาง

1.4 ควรมีการจัดเก็บข้อมูลของการเบิก – จ่าย การใช้งบประมาณในการฝึกและกิจกรรมอื่นๆในสถาบันให้เป็นระบบและชัดเจน เพื่อการใช้งบประมาณที่ก่อให้เกิดความประหยัดและประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้อาจใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ด้านการใช้จ่ายในการฝึกได้อย่างถูกต้องและใกล้เคียงข้อเท็จจริง

2. การติดตามการฝึกงานพบว่า จำนวนรายชื่อผู้ผ่านการฝึกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ถือว่ามีจำนวนน้อยที่สามารถติดตามเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยได้ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลจากผู้ผ่านการฝึกให้รายละเอียดส่วนตัวโดยเฉพาะด้านที่อยู่อาศัยไม่ชัดเจน จึงทำให้การติดตามเป็นไปได้ยาก ดังนั้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (สพร.กลาง) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ควรดำเนินการดังนี้

2.1 ปรับปรุงใบสมัครเข้ารับการฝึกให้มีรายละเอียดที่ชัดเจน มีการจัดเก็บที่ทันสมัย และสามารถค้นหาข้อมูลได้ง่าย

2.2 ปรับปรุงข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกข้อมูลระหว่างฝึกและหลังจากจบหลักสูตรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ต่อการสำรวจการติดตามการฝึกงานทำ การให้ความช่วยเหลือและการวิจัยเพื่อพัฒนา ตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการฝึก

2.3 ควรให้การสนับสนุนชมรมศิษย์เก่าของผู้ผ่านการฝึกให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการติดตามการฝึกงานทำ การแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือด้านการทำงานและประกอบอาชีพ ระหว่างผู้ผ่านการฝึกกับสถาบันบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือ ตลอดจนการเข้ารับการฝึกเพื่อยกระดับฝีมือให้มีการพัฒนาขึ้น

2.4 ควรติดต่อประสานงานระหว่างกรมจัดหางานหรือสถานประกอบการ ด้านข้อมูลตำแหน่งงานให้กับผู้ผ่านการฝึกได้มีโอกาสในการทำงาน และข้อมูลในการประกอบอาชีพ การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้านการเงิน รวมทั้งสถาบันการเงินในการปล่อยสินเชื่อแก่ผู้ผ่านการฝึกในการประกอบอาชีพส่วนตัว เพื่อให้ให้อัตราการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึก อยู่ในระดับมากกว่าที่เป็นอยู่

3. การติดตามการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานและความพึงพอใจของ สถานประกอบการต่อลูกจ้างที่ผ่านการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดให้มีการติดตามหลังจากผ่านการฝึกในแต่ละรุ่น อย่างน้อย 1 ปี และดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพราะข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการฝึกที่เหมาะสมสามารถตอบสนองตลาดแรงงาน สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาประสิทธิภาพด้านต้นทุนในเวลาที่ย้อนหลังทำให้มีการประเมินสูงกว่า หรือต่ำกว่าความเป็นจริงและข้อมูลบางส่วนยังไม่สมบูรณ์ ค่าที่ได้จึงยังไม่ใกล้เคียงข้อเท็จจริง นัก โดยเฉพาะด้านต้นทุนเฉลี่ยต่อหัว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยหาต้นทุนคงที่ ต่อหัวในการฝึกเตรียมเข้าทำงานและการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทุกปีงบประมาณ เพื่อผลการ วิเคราะห์ที่จะได้ใกล้เคียงข้อเท็จจริงมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยหาจำนวนผู้เข้ารับการฝึกที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดการคุ้มทุนใน การฝึกเตรียมเข้าทำงานและการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อการใช้งบประมาณที่คุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด

3. การศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 – 2541) จำกัดเฉพาะสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และกลุ่มอาชีพช่างยนต์ เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพช่าง รวมทั้งการฝึกยก ระดับฝีมือแรงงาน เพื่อข้อมูลที่ได้จะใกล้เคียงข้อเท็จจริงและมีผลต่อการปรับปรุงการพัฒนาฝึ ฝีมือแรงงานให้มากขึ้น

4. ทำการวิจัยเพื่อหาสาเหตุของการไม่ผ่านการฝึกและการออกกลางคันในการฝึก เตรียมเข้าทำงาน เพื่อประโยชน์ในการหาแนวทางป้องกัน แก้ไข ลดความสูญเสียเปล่าในการฝึก ที่เกิดจากการไม่ผ่านการฝึกและการออกกลางคัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองแผนงานฝ่ายวางแผนและพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2533). *ประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รุ่นปีการศึกษา 2520 – 2524*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2537). *การเข้าสู่ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง*. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- เกียรติคุณ สิทธิชัย. (2534). *รายงานการวิจัยการวิเคราะห์ผลการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาระดับเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้*. สงขลา. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้.
- เกษมสันต์ วีระกุล และคณะ. (2540). *พจนานุกรมศัพท์เศรษฐศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2539). *การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพในชนบทปี 2538*. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- จรัญญา วงษ์พรหม และ สุวิทย์ ชีรสอวน. (2537). *พฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. ขอนแก่น : องค์การบริหารวิเทศกิจแห่งประเทศไทยแคนาดา (CIDA) สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาติ ศรีนวล. (2539). *รายงานการวิจัยประสิทธิภาพการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาระดับเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ ปีการศึกษา 2537*. สงขลา : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทียนฉาย กีระนันท์. (2532). *การศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องการศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- _____. (2530). *วิธีใหม่ในการจัดการศึกษาของธรรมชาติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2519). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2530). *เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์กำลังคน หน่วยที่ 1 - 8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

- ธีระ รุญเจริญ. (2530, ตุลาคม – มกราคม). “ประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิต : ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” วารสารศึกษาศาสตร์. 11(1) : 45
- นวลทิพย์ ควกุล. (2527). *เศรษฐศาสตร์การศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์.
- บุญพุ่ม เสนารักษ์. (2531). *เศรษฐศาสตร์การศึกษา*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- บุญมา ทวีภักดิ์. (2538). รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นในครึ่งแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะที่ 7 2535 - 2537. ขอนแก่น : กองแผนงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประกาศ งามชมภู. (2531). ความพึงพอใจของสมาชิกคณาจารย์ในจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อการจัดสรรสวัสดิการของครู. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- ประภา ตูลานนท์. (2540). ความพึงพอใจต่อสภาพการเรียนการสอนของนักศึกษาทางไกลสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในอำเภอชายแดนของจังหวัดสระแก้ว.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม. (2541). *แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมและบริการของประเทศ พ.ศ.2541-2549*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิไทย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาไทย (TDRI).
- พรพรรณ เศรษฐธรรม. (2536). การศึกษาประสิทธิภาพเชิงเศรษฐศาสตร์ของโรงเรียน มัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ยุพพร อนุเคราะห์กุล การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2538
- เยาวนุช แสงยนต์. (2525). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำในทัศนะของนายจ้างและผู้หางานทำศึกษาเฉพาะกรณีผู้จบการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน. วิทยานิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลีวรรณ คุญมิใจสกุล. (2532). ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง .

- วิทย์ สัตยารักษ์วิทย์. (2542). *เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรมเครื่องมือในการวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ศิริชัย ชินะดังกูร. (2526, เมษายน – พฤษภาคม). “ความสูญเปล่าทางการศึกษา : แนวคิดจากกลุ่มอนุรักษนิยม,” *ข่าวสารวิจัยการศึกษา*. 6(4) : 19
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศรียาตรา จิวสวัสดิ์. (2525). *ประสิทธิผลทางการศึกษาของวิทยาลัยช่างอุตสาหกรรม สังคมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภกัญญา จันทรสารทูล. (2534) *ศักยภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการตอบสนองความต้องการแรงงานของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. *ประสิทธิภาพผู้รับการฝึกในสถาบันและการฝึกในสถานประกอบการของผู้รับการฝึกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน*. 2535.
- สมคิด บางโม. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ : นานอักษรการพิมพ์.
- สมพงษ์ สุภิเกตุ. (2537). *ความสูญเปล่าในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2527-2534*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แสง ปิ่นมณี. (2528, เมษายน – พฤษภาคม). “คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา”, *ข่าววิจัยสารการศึกษา*. 8(4) : 21
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2530). *เศรษฐศาสตร์กำลังคน*. กรุงเทพฯ : สุโขทัยธรรมาธิราช.
- สาริต สันตกิจ. *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก*. 2528.
- สุชา จันทรเฒ. (2517). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุณี ฉัตราคม และเสาวณี เกียรติ. (2534). *เศรษฐศาสตร์การศึกษาและการวางแผนกำลังคน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภมนัส ภารพบ. (2528). *การเปรียบเทียบต้นทุนในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญของโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒนา ไบเจริญ. (2540). *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารออมสิน สาขาขอนแก่น (ภาคคำ)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิทย์ วีระศาสตร์ และ คณะ. (2537). *พฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงานในภาคอีสาน*.

ขอนแก่น : องค์การบริหารวิเทศกิจแห่งประเทศไทยแคนาดา (CIDA) สถาบันวิจัยและพัฒนา (RDI) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2542). *รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร รอบที่ 3 สิงหาคม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

อดิเรก พงษ์กายี. (2540). *ความพึงพอใจในการใช้บริการสาธารณสุขของประชาชนที่มีบัตรประกันสุขภาพโดยสมัครใจ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*,

อารง สุทธาศาสตร์. (2527). *ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.

อารี เพชรผุด. (2529). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อาร์เธอร์ เอ็ม. โอคุน แปลโดย อัมพร วิจิตรพันธ์. (1975). *ความเท่าเทียมกันกับความความมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนแบบรับ-สละ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.

Arthur S. Robert. (1985). *Dictionary of Psychology*. England : Penguin Books.

Blaug, Mark. (1971). *The Rate of Return to Investment in Education in Thailand : a report to the National Education Council on the third Education Development Plan*. Bangkok : National Education Council.

Gary S. Becker. (1964). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York : National Bureau of Economic Research.

Howard C. Warren. (1934). *Dictionary of Psychology*. United States of America : Houghton Mifflin Company.

Hywel, Thomas and Simkins, Tim. (1987). *Efficiency and the Market Mechanism*. London : The Falmer Press.

James A.F. Stoner and Edward Freeman. (1989). *Management*. New Jersey : Pentice Hall Inc.

John W. Best. (1959). *Research in Education*. United States of America : Prentice – Hall, Inc.

Kamat, A.R. (1968). *Two Studies in Education*. India Grohple Institute of Politics and Economics.

Maslow, Abraham Harold. (1970). *Motivation and Personalliy*. New York : Harper and Row, Inc.

Michael A. Hill and others. (1979). *Effective Management*. New York : West Publishing Company.

Richard H. Lindeman and Peter F. Merenda. (1979). *Educational Measurement*. 2nd ed. United States of America : Scott, Foresman and Company.

Stratton, Peter and Hayes, Nicky. (1999). *A Student's Dictionary of Psychology*. 3th ed. London : A Member of the Hodder Headline Group.

Perlman, Richard. (1973). *The Economics of Education : Conceptual Problems and Policy Issues*. New York : McGraw – Hill.

Vroom, W.H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley and Sons Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



ที่ รส.0501/4 04019

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพฯ 10400

22 สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยนางสาววรุณี บุญกิจ นิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538-2541) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าการศึกษานี้จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานของกรม ฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการกรอกแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณสมบัติของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ และเมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาส่งกลับตามสถานที่ที่ได้แจ้งไว้ด้านหลังของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำนักอธิบดี

โทรศัพท์ 247-0302

โทรสาร 247-6601



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักอธิบดี โทร 247 - 0302

ที่ รส. 0501/ ว 02334 วันที่ 9 พฤษภาคม 2544

เรื่อง นิติบัญญัติขอข้อมูลทำปฏิญานินพนธ์

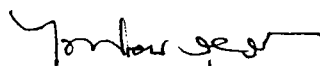
เรียน แจ้งทำย

ด้วยนางสาววารุณี บุญกิจ นิติบัญญัติ สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังจัดทำปฏิญานินพนธ์ เรื่องประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยในการทำปฏิญานินพนธ์ดังกล่าว ได้กำหนดให้หน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานในการศึกษา ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าปฏิญานินพนธ์ดังกล่าวมีประโยชน์ต่อกรม จึงขอให้แจ้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ข้อมูลต่อไปแก่นางสาววารุณี บุญกิจ

1. ข้อมูลด้านการฝึกเตรียมเข้าทำงานใน 4 กลุ่มอาชีพข้าง คือ สาขาช่างกลโรงงาน, สาขาช่างไฟฟ้า, สาขาช่างยนต์ และสาขาอิเล็กทรอนิกส์
2. ทะเบียนรายชื่อผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานในกลุ่มอาชีพดังกล่าว ในช่วงปีงบประมาณ 2538 – 2541

ทั้งนี้นางสาววารุณี บุญกิจ จะเป็นผู้เดินทางไปขอข้อมูลดังกล่าว ณ หน่วยงานของท่านโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป


(นายไพโรจน์ สุขัตัมภ์)

รองอธิบดี รักษาการแทน
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 4 พ.ค. 2544

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัย

เรื่อง

ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 – 2541)

แบบสอบถามชุดที่ 1

สำหรับผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมในระหว่างปี 2538 - 2541
เกี่ยวกับการมืงานทำ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากท่านเกี่ยวกับการมืงานทำ ซึ่งคำตอบของท่านมีประโยชน์อย่างยิ่งในการวิเคราะห์ความมุ่งหมายของการวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากการมืงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรม และผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้อง ขอความกรุณาจากท่านได้ตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลส่วนตัวของท่าน มี 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงานและข้อเสนอแนะ มี 11 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับท่านตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ..... ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่า/แยกกันอยู่

☐ อื่นๆ (ระบุ)

4. ระดับการศึกษาของท่านก่อนเข้ารับการฝึก

☐ ต่ำกว่าประถมศึกษา

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า

☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

☐ปริญญาหรือเทียบเท่า

5. ภูมิลำเนาเดิมของท่านอยู่ที่จังหวัด.....

6. ท่านสำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่าง..... เมื่อปี.....

ส่วนที่ 2

1. หลังจากสำเร็จหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ท่านทำงานทำได้ภายใน

- ☐ ตั้งแต่จบมา - 3 เดือน ☐ มากกว่า 3 - 6 เดือน
☐ มากกว่า 6 - 9 เดือน ☐ มากกว่า 9 - 12 เดือน
☐ มากกว่า 12 เดือนขึ้นไป

2. หลังจากสำเร็จหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ท่านได้ทำงานมาแล้ว แห่ง (รวมที่ทำ
ในขณะนี้) เป็นเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน

3. ชื่อสถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ขณะนี้.....
.....

4. สถานที่ตั้ง.....
.....

5. ประเภทหรือลักษณะการดำเนินงาน

- ☐ อุตสาหกรรม ☐ พาณิชยกรรม ☐ บริการ ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

7. ปัจจุบันท่านทำงานในตำแหน่ง..... มีหน้าที่หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับ.....

8. ท่านใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการทำงานอยู่
ในระดับ

- ☐ ใช้มากที่สุด ☐ ใช้มาก ☐ ใช้ปานกลาง ☐ ใช้น้อย ☐ ใช้น้อยที่สุด

9. เวลาที่ใช้ในการทำงาน ชั่วโมง/วัน วัน/สัปดาห์

10. รายได้และผลตอบแทน

- 10.1 ค่าจ้างที่ได้รับ ☐ รายชั่วโมง ชั่วโมงละ.....บาท คิดเป็นเงิน.....บาท/เดือน
☐ รายวัน วันละบาท คิดเป็นเงิน.....บาท/เดือน
☐ รายเดือน คิดเป็นเงินบาท/เดือน

10.2 ค่าล่วงเวลา (ถ้ามีและเคยทำ) คิดเป็นชั่วโมงละ.....บาท

10.3 โบนัส (ถ้ามี) คิดเป็นเงิน..... บาท/ปี

10.4 รางวัลที่ให้ในโอกาสพิเศษ(ตรุษจีน,สงกรานต์, ปีใหม่ ถ้ามี)คิดเป็นเงิน.....บาท/ครั้ง

10.5 สวัสดิการ หรือค่าครองชีพอื่น (ถ้ามี) ระบุ.....
คิดเป็นเงิน..... บาท/ครั้ง

11. ข้อเสนอแนะต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน.....
.....
.....

การวิจัย

เรื่อง

ประสิทธิภาพในการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 – 2541)

แบบสอบถามชุดที่ 2

สำหรับสถานประกอบการที่รับผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานสาขาช่างอุตสาหกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในระหว่างปี 2538 - 2541 เข้าทำงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลด้านความพึงพอใจจากท่านเกี่ยวกับคุณสมบัติของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการของท่านได้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้อง ขอความกรุณาจากท่านได้ตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ มี 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อคุณสมบัติของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งคุณสมบัติแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ด้านละ 18 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับท่านตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1

1. ชื่อสถานประกอบการ.....
2. สถานที่ตั้ง.....
.....
3. ประเภทของสถานประกอบการ
☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนแรงงานมากกว่า 200 คน)
☐ ขนาดกลาง (จำนวนแรงงานมากกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน)
☐ ขนาดเล็ก (จำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน)
3. ดำเนินกิจการมาแล้ว..... ปี
4. จำนวนลูกจ้าง (ทั้งประจำและชั่วคราว) คน
เป็นชาย..... คน
เป็นหญิง..... คน
5. จำนวนลูกจ้างของท่านที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....คน
เป็นชาย..... คน
เป็นหญิง..... คน

ส่วนที่ 2

ท่านมีความพึงพอใจระดับใดต่อคุณสมบัติของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คุณสมบัติส่วนบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. กิริยามารยาท					
2. ใ้วิชาจากสภาพ					
3. มีสัมมาคารวะ					
4. มีความมั่นคงในอารมณ์					
5. การวางตัวเหมาะสมต่อนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา					
6. แต่งกายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
7. มีตรงต่อเวลา					
8. มีความรับผิดชอบ					
9. มีความขยันหมั่นเพียร					
10. มีความอดทน					
11. มีความซื่อสัตย์สุจริต					
12. มีสติปัญญาและไหวพริบ					
13. ใ้หาความรู้เพิ่มเติม					
14. เอาใจใส่และตั้งใจที่จะทำงาน					
15. มีความรักในอาชีพการงาน					
16. รักความก้าวหน้าในการทำงาน					
17. ความมีมนุษยสัมพันธ์ดี					
18. เป็นที่ยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน					

คุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีความรู้ ความชำนาญในงาน					
2. มีความคิดสร้างสรรค์และประยุกต์ความรู้ใหม่เข้ากับงาน					
3. มีการเรียนรู้งานได้เร็ว					
4. มีความสามารถทำงานได้ถูกต้องตามคำสั่ง					
5. มีความรวดเร็วในการทำงานตามควรแก่สภาพ					
6. มีความเรียบร้อยของงานตามแก่สภาพ					
7. คุณภาพของงาน					
8. มีความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
9. มีจัดระบบและวางแผนการทำงาน					
10. มีระเบียบวินัยในการทำงาน					
11. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					
12. การใช้เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับงาน					
13. การประหยัดทรัพยากรในการทำงาน					
14. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นในการทำงาน					
15. ให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
16. เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา					
17. ปฏิบัติตามข้อบังคับและนโยบายของกิจการ					
18. รักษาผลประโยชน์ของกิจการ					

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ – สกุล ศาสตราจารย์ ดร. เฉลียว บุรีภักดี
ตำแหน่ง
สังกัด -
2. ชื่อ – สกุล รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
สังกัด ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ
3. ชื่อ – สกุล ดร. เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
สังกัด -
4. ชื่อ – สกุล ดร. สุชาติ สังข์เกษม
ตำแหน่ง รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัทภัทรประกันภัย จำกัด (มหาชน)
สังกัด บริษัทภัทรประกันภัย จำกัด (มหาชน)
5. ชื่อ – สกุล รองศาสตราจารย์ ดร. สมสร วังษ์อยู่น้อย
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
สังกัด สำนักทดสอบสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ
6. ชื่อ – สกุล นายไพรัช พลอินทร์
ตำแหน่ง รองผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน
สังกัด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
7. ชื่อ – สกุล นางสาวอารียา โรจน์วิถิ
ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน
สังกัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ប្រតិភូវិទ្យា

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววารุณี บุญกิจ
วัน เดือน ปี เกิด	8 เมษายน 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่อยู่	26 หมู่ 2 ตำบล ธงธานี อำเภอ ทรายบุรี จังหวัด ร้อยเอ็ด 45170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีศึกษาร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2538	การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2545	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ