

ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน
ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สารนิพนธ์
ของ
วาสนา เจริญสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
มีนาคม 2550

ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน
ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สารนิพนธ์
ของ
วาสนา เจริญสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
มีนาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน
ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.

บทคัดย่อ
ของ
วาสนา เจริญสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
มีนาคม 2550

วาสนา เจริญสุข. (2550). *ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขต อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึง ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่าง ค่านิยม แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ รูปแบบความต้องการได้รับการฝึกอบรม กับ แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 400 คน ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมและอาศัยอยู่ในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นคำถามทั่วไปของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบเพียร์สัน

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-34 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อาชีพธุรกิจส่วนตัว รายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ตามลำดับ ผู้ต้องการฝึกอบรมมีความคิดเห็นด้านค่านิยมและด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่อยู่ในระดับพอใจ มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก มีรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการจัดการ และด้านการพัฒนาบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ด้านคอมพิวเตอร์, ด้านการเงินการบัญชี, ด้านการตลาด, ด้านการเมืองการปกครอง และด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านทักษะการใช้ภาษาอยู่ในระดับน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. แรงจูงใจกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
3. บุคลิกภาพกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

5. รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการในด้านคอมพิวเตอร์ ด้านทักษะการใช้ภาษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเงินการบัญชี ด้านการตลาด ด้านการเมืองการปกครอง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

TRAINING NEEDS FOR CAREER DEVELOPMENT
OF CITIZENS IN AMPHUR THANYABURI, PATHUMTHANI PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
WASANA CHAREONSUK

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Marketing
at Srinakharinwirot University
March 2007

Wasana Chareonsuk. (2007). *Training Needs for Career Development of Citizens in Amphur Thunyaburi, Pathumthani Province*. Master Project, M.B.A. (Marketing). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor: Assoc.Prof.Sirivan Serirat.

The purpose of this research was to study on the training needs for career development of citizens in Amphur Thunyaburi, Pathumthani province which focused on correlation of value, motives, personality, satisfactions in living, kind of needed training courses with trend of training needs for career development. The samples for the study were 400 working-age peoples with older than 15 years old who needed to be trained and lived in Amphur Thunyaburi, Pathumthani province. A questionnaire which was used for data collection consisted of general questions for trainees for career development. The data were processed by using **Statistical Package for the Social Science for Windows** in order to **analyze on statistical data which were** percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient.

The research findings are as follows. The majority of respondents were women, 25–34 years old age, bachelor degree graduated, single marital status, worked as entrepreneur, earned 5,000 – 10,000 baht monthly income, worked less than/ equal 3 years length of service. The opinions of the person who needed training on value aspect and motive aspect were at high level, on personality was at moderate level, on satisfaction in living was at satisfied level, on trend of training needs for career development was at high level. Having training need on management course and personality development course were at high level, also, having training need on computer course, account/finance course, marketing course, politic course and short vocational curriculum course were at moderate level ; moreover, having training need on language skill course was at low level.

Hypothesis test results are as follows:

1. Persons who needed training with different educational levels had different trend of training needs for career development at .01 statistically significant different level.
2. Motive correlated to trend of training needs for career development at .01 statistically significant level, at low correlation level in the same direction.

3. Personality correlated to trend of training needs for career development at .01 statistically significant level, at low correlation level in the same direction.

4. Satisfaction in living correlated to trend of training needs for career development at .01 statistically significant level, at low correlation level in the same direction.

5. Training need on computer course, language skill course, management course, account/finance course, marketing course, politic course, personality development course and short vocational curriculum course correlated to trend of training needs for career development at .01 statistically significant level, at low correlation level in the same direction.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณา สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ศีวิวรรณ เสรีรัตน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ศีวิวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฌัณท์ กุลิสร์ ที่กรุณาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้สารนิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์เสาวลักษณ์ สุนทรา ที่ให้ความช่วยเหลือ ดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง รวมทั้งแนะนำแนวทางและแนวความคิดต่างๆ ทำให้เป็นงานวิจัยที่มีคุณค่าสำหรับผู้วิจัยอย่างมาก

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (คลองหก)ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการจัดหาข้อมูล รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการจัดทำงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจเกี่ยวกับเรื่องแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์และนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคต

วาสนา เจริญสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	
ความหมายของการฝึกอบรม.....	10
ความเป็นมาของการฝึกอบรม.....	11
ความต้องการในการฝึกอบรม.....	13
ประโยชน์ของการฝึกอบรม.....	18
ประเภทและลักษณะของการฝึกอบรม.....	21
การจัดหลักสูตรและการเลือกเนื้อหาของการฝึกอบรม.....	26
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีประชากรศาสตร์.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่านิยม.....	33
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ.....	36
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพ.....	40
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจ.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน.....	87
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สังเขปความหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	126
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	126
สมมติฐานการวิจัย.....	126
วิธีดำเนินการวิจัย.....	128
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	129
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	130
สรุปผลการวิจัย.....	132
การอภิปรายผล	140
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	143
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	143
บรรณานุกรม.....	144
ภาคผนวก	150

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	161

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนและคำร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของประชาชนที่ต้องการ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.....	68
2	แสดงจำนวนและคำร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของประชาชนที่ต้องการ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ที่จัดกลุ่มใหม่.....	71
3	แสดงแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับค่านิยมของ ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.....	73
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ต้องการ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.....	75
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ต้องการ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.....	75
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.....	77
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการ ได้รับการฝึกอบรมของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.....	78
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะ การฝึกอบรมที่ความต้องการของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.....	79
9	แสดงจำนวนและคำร้อยละปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่ต้องการ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.....	84
10	แสดงการเปรียบเทียบแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมของผู้ต้องการ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ.....	87
11	แสดงการเปรียบเทียบแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมของผู้ต้องการ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน.....	90

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

12	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	92
13	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ กับค่านิยมของประชาชน.....	94
14	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ กับแรงจูงใจ.....	95
15	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ กับบุคลิกภาพ.....	97
16	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	100
17	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ กับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ.....	103
18	ตารางสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	122

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 ความต่อเนื่องของกระบวนการฝึกอบรมบุคลากร.....	16
2 ความแตกต่างในการใช้ทักษะของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการ.....	25
3 แสดงสัดส่วนของเนื้อหา การจัดหลักสูตรของการฝึกอบรม.....	27
4 แสดงปัจจัยจูงใจเปรียบเทียบกับปัจจัยสุขภัณฑ์.....	47

บทที่ 1
บทนำ
(INTRODUCTION)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหน่วยงานและสถาบันการศึกษาทุกแห่ง รวมทั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (คลอง 6) กำลังตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในด้านคอมพิวเตอร์ ด้านทักษะการใช้ภาษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเงินการบัญชี ด้านการตลาด ด้านการเมืองการปกครอง ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานีซึ่งเป็นพื้นที่เขตปริมณฑล ที่กำลังประสบปัญหาแรงงานมีคุณภาพต่ำ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ขาดทักษะเฉพาะด้าน มีคุณวุฒิและทักษะไม่ตรงกับตลาดแรงงาน มีการศึกษาไม่สูง ขณะที่สถานประกอบการในจังหวัดหรือตลาดแรงงานในพื้นที่ต้องการคนมีทักษะที่หลากหลายและในปัจจุบัน สถานประกอบการพยายามลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง ประกอบกับการผลิตต้องพึ่งพาวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ การใช้กำลังคนจึงต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงอาจต้องหางานนานขึ้น หรือหางานไม่ได้ หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรแต่ในขณะเดียวกันตำแหน่งงานว่างบางตำแหน่งไม่สามารถหาผู้สมัครงานบรรจุลงได้ ผู้อยู่ในวัยทำงาน 342,034 คน เป็นผู้มีงานทำ 334,396 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี, 2546)ผู้ว่างงานที่ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลในการพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 7,641 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 อัตราการว่างงาน ร้อยละ 2.3 นอกจากนี้ยังมีปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาประกอบอาชีพทั้งที่มีใบอนุญาตและแรงงานผิดกฎหมายได้รับการผ่อนผันรวม 7,420 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี) ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อคน 227,308 บาทต่อปี นับว่าสูงเป็นอันดับที่ 3 รองจากจังหวัดระยองกรุงเทพมหานครและชลบุรี (ที่มา: สำนักงานสรรพากรจังหวัดปทุมธานี, 5 กรกฎาคม 2543)และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6.820 บาท / คน ซึ่งประชากรทั้งสองกลุ่มคือกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น (ที่มา: สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี, มีนาคม 2548) เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้ารับการพัฒนาความรู้และฝึกอบรมแก่ประชาชนที่ไม่สามารถเข้าศึกษาในโรงเรียนหรือสถานศึกษาในระบบโรงเรียนได้ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาในด้านนี้ จึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่อง ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนหน่วยงานธุรกิจและสังคม ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับข้าราชการ/พนักงานในหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ผู้นำท้องถิ่น เกษตรกรและผู้ว่างงานหรืออื่น ๆ นอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มศักยภาพของ

มหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เนื่องจากมีโครงการที่จะจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมการพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจ วางแผนเปิดหลักสูตรและดำเนินการจัดการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเรื่องความต้องการที่จะฝึกอบรมในเรื่องใด รูปแบบและลักษณะที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives of the Study)

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยม กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมกับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Results)

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย มากำหนดเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (คลอง 6) ต่อไป
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความรู้ ประสบการณ์ทางด้านอาชีพสำหรับประชาชน เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
3. เพื่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้องได้เป็นแนวทางในการ พัฒนาชุมชนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย (Scope of the Study)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุ ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน, 2541 มาตราที่ 14) ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมและที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน, 2541 มาตราที่ 14) ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมและที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 13) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % การสุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเจาะจงเฉพาะผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมอาศัยอยู่ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน และได้สำรองไว้อีก 4 % เท่ากับ 15 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 400 คน

ตัวแปรที่จะดำเนินการศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 15 - 24 ปี

1.2.2 25 – 34 ปี

1.2.3 35 – 44 ปี

1.2.4 45 – 54 ปี

1.2.5 55 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพการสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา

- 1.4.1 ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า
- 1.4.2 มัธยมศึกษาตอนต้น
- 1.4.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
- 1.4.4 ปวส/อนุปริญญา
- 1.4.5ปริญญาตรี
- 1.4.6 สูงกว่า ป. ตรี

1.5 อาชีพ

- 1.5.1 ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ
- 1.5.2 พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน/ลูกจ้างโรงงาน
- 1.5.3 ลูกจ้างในหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ
- 1.5.4 ธุรกิจส่วนตัว
- 1.5.5 ผู้นำท้องถิ่น
- 1.5.6 เกษตรกร/รับจ้าง
- 1.5.7 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.6 รายได้ต่อเดือน

- 1.6.1 ไม่มีรายได้
- 1.6.2 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท
- 1.6.3 5,001 - 10,000 บาท
- 1.6.4 10,001 - 15,000บาท
- 1.6.5 15,001 บาทขึ้นไป
- 1.6.6 รายได้ไม่แน่นอน

1.1.7 ประสบการณ์ทำงาน

- 1.7.1 ยังไม่ได้ทำงาน
- 1.7.2 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
- 1.7.3 4 - 6 ปี
- 1.7.4 7 - 9 ปี
- 1.7.5 10 ปีขึ้นไป

2. ค่านิยม
3. แรงจูงใจ
4. บุคลิกภาพ
5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

1. แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการแบ่งเป็นด้านดังนี้
 - 2.1 ด้านคอมพิวเตอร์
 - 2.2 ด้านทักษะการใช้ภาษา
 - 2.3 ด้านการบริหารจัดการ
 - 2.4 ด้านการเงิน การบัญชี
 - 2.5 ด้านการตลาด
 - 2.6 ด้านการเมืองการปกครอง
 - 2.7 ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ
 - 2.8 ด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ (Definitions of Terms)

1. **ประชาชน** หมายถึง บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่และเข้ามาทำงานในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ทั้งนี้ไม่รวมผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ทหาร ภิกษุ สามเณร นักบวช และผู้ทุพพลภาพ
2. **การฝึกอบรม** หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ ให้เกิดความชำนาญแก่ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยจัดเป็นช่วงๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละหัวข้อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. **การพัฒนาอาชีพ** หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้เกิดความชำนาญในงานที่ตนกำลังกระทำอยู่เพื่อใช้ในการเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว รวมไปถึงงานที่ตนเองมีความสนใจเป็นพิเศษเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ตนเองเช่น การฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ ด้านทักษะการใช้ภาษา ด้านการตลาด หรือด้านการบัญชี เป็นต้น เพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

4. **ความต้องการ** หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่มนุษย์พึงปรารถนา อยากที่จะเป็น อยากที่จะได้ อยากที่จะมี อยากที่จะทำ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของตนเอง แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่มี ความจำเป็นก็ตาม ในที่นี้หมายความว่า มีความอยากที่จะฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในด้านต่าง ๆ ของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

5. **ผู้นำท้องถิ่น** หมายถึง บุคคลที่เป็นตัวแทนของประชาชนทำหน้าที่เป็นผู้ปกครอง คอยควบคุมและดูแลถึงความเป็นไปในท้องถิ่นนั้น เช่น สมาชิกสภาจังหวัด/เทศบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. เป็นต้นที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

6. **แรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น เป็นการกระตุ้นจากลักษณะภายในของงาน ทำให้เกิดความพอใจในงานประกอบด้วยความสำเร็จ การยอมรับ ตำแหน่งงานในหน้าที่ ความภาคภูมิใจ อยากมีเกียรติยศชื่อเสียงของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

7. **ค่านิยม** หมายถึง ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์หรือพฤติกรรมที่มีลักษณะถาวรซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคมยึดถือหรือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในสังคมของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

7.1 ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือ หมายถึง ฐานนิยมของพฤติกรรมหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้ค่านิยมปลายทางของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบ

7.2 ค่านิยมปลายทาง หมายถึง ความปรารถนาของการมีชีวิตอยู่ในขั้นสุดท้ายคือ เป้าหมายที่จะต้องการประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิต เช่น มีชีวิตที่สุขสบาย มีชีวิตที่พ้นภัย

8. **บุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะด้านจิตวิทยาซึ่งกำหนดและสะท้อนถึงวิธีการที่บุคคลมีการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมแม้ว่าบุคลิกภาพมีแนวโน้มจะเหมือนเดิมและคงที่แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ในทันทีทันใดในช่วงเหตุการณ์ที่สำคัญของชีวิตหรืออาจเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปก็ได้ เช่น สภาพแวดล้อมมีการแข่งขันอย่างมาก มีความกระตือรือร้นเสมอที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

9. **ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่** หมายถึง ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ และความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ เช่น ความชื่นชมยินดี ความประทับใจในชีวิต ความพอใจพอใจ และความวิตกกังวลของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

10. **รูปแบบและลักษณะของการฝึกอบรม** หมายถึง วิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้นแตกต่างกันออกไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในด้านต่างๆ ที่ต้องการเรียนรู้ให้เกิดความชำนาญเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอัญญบุรี จังหวัดปทุมธานี

10.1 ด้านคอมพิวเตอร์ หมายถึง การใช้งานคอมพิวเตอร์ในเชิงธุรกิจ เช่น การใช้ อินเทอร์เน็ต การพิมพ์เอกสาร การคำนวณด้วย Excel เป็นต้น

10.2 ด้านทักษะการใช้ภาษา หมายถึง การฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาที่สนับสนุนงานทางธุรกิจ เช่น ภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น จีน เป็นต้น

10.3 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยใช้การวางแผน การจัดองค์กร การชักนำ และการควบคุม เช่น เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน การสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

10.4 ด้านการเงินการบัญชี หมายถึง การจัดการทางการเงินที่มีบทบาทต่อธุรกิจที่หวังกำไร การทำความเข้าใจถึงบทบาทของการจัดทำบัญชี หน้าที่ที่ผู้จัดการทางการเงินต้องรับผิดชอบ เช่น การทำบัญชีอย่างง่าย การทำบัญชีเฉพาะกิจ เป็นต้น

10.5 ด้านการตลาด หมายถึง การศึกษาแนวคิดทางการตลาดและส่วนประสมการตลาดซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจซื้อและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทาง เช่น การบริหารการค้าปลีก เทคนิคการบริการ เป็นต้น

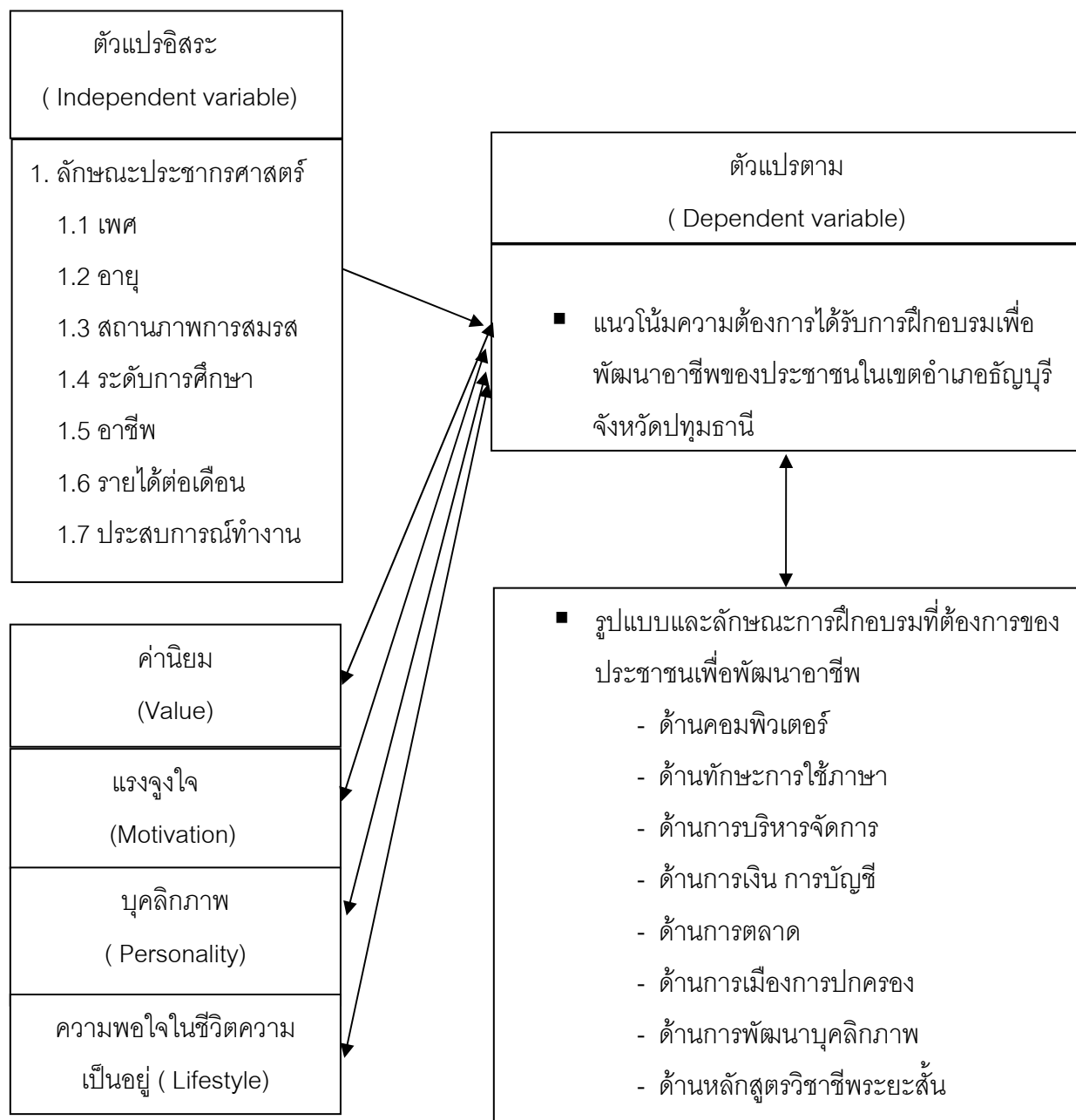
10.6 ด้านการเมืองการปกครอง หมายถึง ความรู้ทางด้านการเมืองการปกครอง เช่น ปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

10.7 ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านจิตวิทยาภายในบุคคลประกอบด้วยคุณสมบัติเฉพาะอย่าง ปัจจัยและลักษณะท่าทางซึ่งทำให้บุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่งในแต่ละอาชีพ เช่น มารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ การเสริมสร้างความมั่นใจ เป็นต้น

10.8 ด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน หมายถึง การฝึกอบรมอาชีพเฉพาะด้าน เช่น การจัดดอกไม้ การแกะสลักผลไม้ การทำอาหารไทย หรือผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถกำหนดกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในการวิจัยดังนี้



สมมุติฐานทางการวิจัย (Research Hypotheses)

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน
2. ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
4. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
5. ความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
6. รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(RELATED LITERATURE)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผู้จัดทำวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ความหมายและความเป็นมาของการฝึกอบรม
2. ความต้องการและความจำเป็นและประโยชน์ของการฝึกอบรม
3. ประเภทและการจัดหลักสูตรและการเลือกเนื้อหาการฝึกอบรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีประชากรศาสตร์
5. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่านิยม
6. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ
7. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพ
8. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและความเป็นมาของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นคำที่เรียกวิธีการหรือกรรมวิธีอย่างหนึ่ง ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Training ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่าง ๆ กัน ที่น่าจะนำมาพิจารณาศึกษาให้เข้าใจลึกซึ้งดังนี้

Carter , V. Good. (1973 : 35 - 37) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In Service Training) เป็นการฝึกอบรมหรือการสอนที่จัดเป็นพิเศษหรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้วรวมทั้งบุคคลในวงการอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของคนเหล่านั้น

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2540 : 18) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ได้จัดรูปซึ่งคนจะเรียนรู้ความรู้หรือทักษะเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง และในวงการอุตสาหกรรมหมายความว่า ผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับทักษะการใช้มือ ความรู้ทางเทคนิคความสามารถในการแก้ปัญหาหรือเจตคติ เป็นสิ่งที่คาดหวังกันว่าพนักงานจะใช้ความรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานเพื่อช่วยให้เป้าหมายขององค์การประสบกับผลสัมฤทธิ์

ภิญโญ สาร (2532 : 176) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (knowledge) และความชำนาญ (skills) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

โกลด์ สเตน (ชูชัย สมितिไกร. 2542 : 5 ; อ้างอิงจาก Goldstein. 1993 : 42 - 51) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ(skill) ความสามารถ(ability) และเจตคติ(attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุภาพร พิศาลบุตร (2545 : 11) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนวทางดังนี้

1. กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและหรือเจตคติของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร
2. กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งให้คนได้เกิดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในทางที่ต้องการ
3. การให้คำแนะนำฝึกให้มีระเบียบวินัย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีความชำนาญ ความสามารถของบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

จากความหมายดังที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะ (skill) และเจตคติ (attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่องซึ่งอาจจะใช้เวลา 3 วัน 1 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น การจัดฝึกอบรมอาจจะจัดเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มก็ได้ผู้จัดการฝึกอบรม อาจจะเป็นหน่วยงานราชการ เอกชน หรือบริษัทห้างร้านก็ได้

ความเป็นมาของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการในการประกอบอาชีพของคน ในระยะแรกจะเป็นในลักษณะที่ไม่เป็นแบบแผน (Informal) พ่อแม่จะใช้วิธีฝากลูกหลานไปฝึกหัดอาชีพกับผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ เช่น ช่างแกะสลัก ช่างทอง ช่างเขียน ฯลฯ ผู้สอนจะอาศัยความชำนาญและประสบการณ์ในการแนะนำ ผู้ฝึกหัดจะใช้วิธีสังเกต ทดลองปฏิบัติตาม การเรียนรู้และสามารถทำงานได้หรือที่

เรียกว่าเป็นงานจะขึ้นอยู่ที่ผู้ฝึกหัด ซึ่งใช้เวลาไม่เท่ากัน บางคนอยู่นานแต่ไม่เป็นงานหรือทำงานนั้นไม่ได้

ต่อมาเมื่อมีสถานศึกษาเกิดขึ้น การให้การศึกษากับการฝึกอบรม เริ่มที่จะแยกออกจากกัน วัตถุประสงค์และการดำเนินการแตกต่างกันออกไป การฝึกอบรมจัดขึ้นอย่างมีระบบแบบแผนและเริ่มมีความสำคัญเนื่องจากบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์การยังขาดความพร้อมที่จะทำงานได้ทันที เพราะงานที่จะปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะทาง จำเป็นต้องฝึกฝนและให้ความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างได้ผล การฝึกอบรมได้จัดทำในหน่วยงานของทางราชการและรัฐวิสาหกิจมานาน โดยทำควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้ตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามภาวะของเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนนโยบายการเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ

ส่วนการอบรมในภาคธุรกิจเอกชน เป็นไปตามลักษณะของธุรกิจที่เกิดขึ้น กล่าวคือ ในระยะแรกสถานประกอบการของประเทศไทยจะเป็นกิจการพาณิชย์กรรมเป็นส่วนใหญ่ การฝึกอบรมจึงเน้นไปในลักษณะการให้ความรู้เกี่ยวกับสินค้า การเสนอขาย การทำบัญชีง่าย ๆ แก่พนักงานขายสินค้า ต่อมาธุรกิจการค้าขายตัวมีการนำเครื่องจักร เครื่องยนต์ ยานพาหนะ และเครื่องใช้ ไฟฟ้า เข้ามาจำหน่าย งานด้านการให้บริการซ่อมแซมได้เกิดตามมา จำเป็นต้องสรรหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับงาน ประกอบกับในระยะต่อมา มีการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรม และขยายกิจการ มีการลงทุนกับต่างประเทศ มีผลทำให้ธุรกิจทางการเงินเกิดขึ้น จากการขยายตัวธุรกิจดังกล่าว ความต้องการคนเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก นับตั้งแต่ คนงาน พนักงาน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการและผู้บริหารงานทุกระดับ ผู้เข้าสู่ตำแหน่งงานเหล่านี้บางตำแหน่งงานต้องฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้ และในระหว่างการปฏิบัติงานต้องจัดให้มีการฝึกอบรมอีก เพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน นอกจากนี้ องค์การธุรกิจบางแห่งยังจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อเป็นกำลังสำรองในการขยายงานหรือปรับเปลี่ยนไปสู่การผลิตสิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในด้านการดำเนินธุรกิจก็เช่นกัน เดิมจะบริหารหรือดำเนินงานโดยอาศัยประสบการณ์ ผู้บริหารจะใช้วิธีรับช่วงจากบุคคลในครอบครัวต่อ ๆ กัน เป็นระบบครอบครัว หรือเครือญาติ ต่อมาจำเป็นจะต้องใช้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์และความรู้ จึงมีบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งการก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพได้นั้น จะต้องสั่งสมความรู้และประสบการณ์จากการศึกษา พัฒนาและฝึกอบรมต่อเนื่องกันโดยลำดับ

การฝึกอบรมทางธุรกิจในประเทศไทย เริ่มจัดตั้งเป็นองค์กร ในปี 2507 โดยมีนักธุรกิจกลุ่มหนึ่งได้ร่วมกันก่อตั้ง สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) มีจุดประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจ ตามหลักวิชาการสมัยใหม่ บริษัทที่มีรายได้เพิ่มขึ้น และเห็น

ความสำคัญของการฝึกอบรมว่าเป็น การลงทุนอย่างหนึ่ง จะส่งพนักงานไปฝึกอบรมหรือจ้างบริษัท สมาคมที่ดำเนินธุรกิจจัดอบรมสัมมนาเป็นผู้สร้างหลักสูตรและอบรมให้ธุรกิจ โดยเฉพาะในช่วง 4 – 5 ปีที่ผ่านมาจนปัจจุบันมีผู้ดำเนินธุรกิจให้บริการฝึกอบรมมากกว่า 15 แห่ง แต่ละแห่งจะเน้นการ ฝึกอบรมแตกต่างกัน (ฐิระ ประวาลพฤษ์. 2538 : 5)

2. ความต้องการและความจำเป็นและประโยชน์ของการฝึกอบรม

การศึกษาความต้องการ เป็นการค้นหาสภาพการณ์หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การที่ ต้องแก้ไขด้วยวิธีการฝึกอบรม

ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) เป็นขั้นตอนที่สำคัญและเป็นขั้นตอนแรก ของระบบการฝึกอบรม ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมต้องดำเนินการเพื่อวางแผน และโครงการฝึกอบรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความต้องการของการฝึกอบรม จะ นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมที่ชัดเจน ช่วยทำให้เห็นความสำเร็จของการ ฝึกอบรม

หลักการพิจารณาเพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม

การศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในองค์การ อาจพบปัญหาบางประการที่อาจแก้ไขด้วย วิธีการอื่น ส่วนปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขด้วยวิธีการฝึกอบรม อาจใช้ข้อบ่งชี้ต่อไปนี้ เป็นแนวพิจารณา ตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานลดลง โดยพิจารณาจากผลงานที่ ได้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพต่ำลง
2. พฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนไปในลักษณะที่ไม่พึงประสงค์
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถไม่เพียงพอต่อการทำงานในหน้าที่ จำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ
4. เมื่อผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนหน้าที่การงาน เช่น เปลี่ยนการทำงานจากแผนกเดิมไปรับผิดชอบ งานแผนกใหม่ที่มีลักษณะงานต่างไปจากเดิม
5. ปัญหาที่ผู้บริหารพิจารณาแล้วว่าการแก้ปัญหาโดยวิธีอื่นได้ผลน้อยกว่าการจัดฝึ กอบรม
6. เรื่องที่พิจารณาแล้วเห็นว่า ถ้าจัดให้มีการฝึกอบรมแล้วสามารถนำสิ่งที่อบรมไปสู่การ ปฏิบัติงานได้จริง

ประเภทของความต้องการในการฝึกอบรม

ดูแกน แลร์ด (ชาญชัย อาจีนสมาจาร. 2535 : 66 ; อ้างอิงจาก Dugan Laird : 1975) ได้ให้แนวทางการค้นหาและกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมไว้ซึ่งสามารถที่จะนำมาแจกแจงเป็นประเภทตามลักษณะความต้องการได้ดังนี้

1. ความต้องการที่ปรากฏแจ้งชัด จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม คือ

1.1 ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานใหม่ (New positions) ต้องมีความเข้าใจ และรู้วิธีทำงานที่ต้องรับผิดชอบ

1.2 เมื่อมีการย้าย โอน หมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Transfers)

1.3 การเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ (Promotions)

1.4 เมื่อลักษณะงานเปลี่ยนแปลง เช่น

- ต้องการให้ได้ผลิตผลใหม่ (New products)
- เปลี่ยนวิธีการผลิต (New equipment or machinery)
- รายละเอียดของงานที่ทำ (Job descriptions) ปรับปรุงใหม่
- มีการมอบหมายงานพิเศษเพิ่มขึ้น (Special assignment)

1.5 เมื่อมีการวางแผนอาชีพให้แก่เจ้าหน้าที่ (Career planning programs)

1.6 เมื่อมีการบริหารตามวัตถุประสงค์ (Management by-objective goals)

1.7 ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและระบบการสื่อสารสนเทศ ซึ่งมี

ผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

1.8 เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisals)

2. ความต้องการที่ไม่ปรากฏแจ้งชัด แต่สามารถนำมากำหนดเป็นความต้องการจำเป็นได้ ด้วยวิธีการศึกษาวิเคราะห์ คือ

2.1 การปฏิบัติงานมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น (An accident) บ่อย

2.2 ผลิตผลหรือผลงานขององค์กรลดลง หรือมีคุณภาพไม่เป็นที่พึงพอใจ (Quality control records) ซึ่งวิเคราะห์แล้วมีผลมาจากการปฏิบัติงาน

2.3 มีการวิพากษ์วิจารณ์ และมีการร้องทุกข์มากขึ้น (Grievances)

2.4 ปฏิบัติงานล่าช้า อันเนื่องมาจากขาดการประสานงานและร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2.5 ผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีการหลีกเลี่ยงการทำงาน

2.6 งานเสร็จไม่ทันตามกำหนดอยู่เนื่อง ๆ

2.7 แนวโน้ม (Trends) ที่บ่งบอกว่ามีความจำเป็นต้องหาความจำเป็นของการฝึกอบรม เช่น คนงานมาสาย ขาดงานมาก มีการลาป่วยลากิจผิดปกติ ตลอดจนมีการเข้าออกงานมากผิดปกติ เป็นต้น

นอกจากนี้ ความต้องการยังแบ่งเป็นประเภทตามช่วงเวลา คือ ความต้องการในปัจจุบัน ซึ่งเป็นความต้องการที่ปรากฏแจ้งชัด ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ กับความต้องการในอนาคตซึ่งเป็นความต้องการที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ และการวางแผนขององค์กร เช่น การเตรียมผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาถึงความต้องการในการฝึกอบรม เกี่ยวข้องกับความต้องการของสิ่งต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นขององค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Training Need) โดยทั่วไปแล้วองค์กรด้านธุรกิจต้องการให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มการขาย เพิ่มกำไร และในขณะเดียวกันก็ต้องการลดความสิ้นเปลือง ลดการสูญเสียมูลค่า การใช้วัสดุทดแทน ตลอดจนการปรับปรุงคุณภาพ ผลผลิต และการจำหน่ายให้เกิดประสิทธิภาพผลมากขึ้น ความต้องการขององค์กรจะกำหนดเป็นนโยบายลดหลั่นลงมาจากผู้บริหารระดับสูง สู่ฝ่ายต่าง ๆ ลงมาถึงผู้จัดการทุกระดับ

2. ความต้องการในด้านอาชีพ (Occupational Training Needs) ซึ่งพิจารณาได้จากรายละเอียดของงาน หรือคำบรรยายลักษณะของงาน ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบหน้าที่หรือปฏิบัติงานนั้น ๆ มีส่วนใดที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น การหาความต้องการในด้านอาชีพจะใช้วิธีประเมินค่าผลงานของคนงานแต่ละคน

3. ความต้องการจำเป็นของบุคคล (Individual Training Needs) เป็นความต้องการที่มีตัวแปรสูง ในการวิเคราะห์จะต้องพิจารณาความต้องการจำเป็นที่เป็นตัวร่วม เช่น ความต้องการเพิ่มความรู้สามารถ ทักษะและการปรับปรุงบุคลิกภาพ ความต้องการจำเป็นของบุคคลถ้าสอดคล้องกับงานอาชีพที่ทำจะมีผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมอย่างสูง

การสำรวจความต้องการของการฝึกอบรม

บางครั้งผู้บริหารจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมเพราะว่า เป็นเรื่องที่บริษัทอื่น ๆ เขาทำกัน หรือไม่ก็เพราะว่าเป็นเรื่องที่น่าทำตามอย่างใดก็ตาม บริษัทจะต้องรู้ปัญหาการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบมิฉะนั้นจะเสียเงินเปล่า

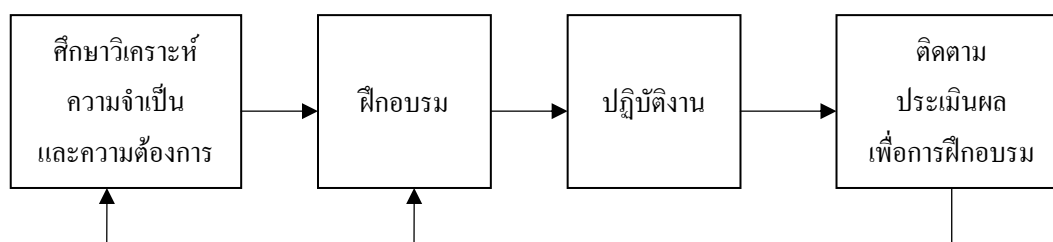
โปรแกรมการฝึกอบรมควรจัดตั้งขึ้นเมื่อรู้สึกว่าจะช่วยเหลือการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ ดังนั้น แนวทางในการตัดสินใจว่า ควรจะดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมอะไรก็คือ

การวิเคราะห์องค์การทั้งหมด (คน งาน เทคโนโลยี เป็นต้น) เพื่อกำหนดจุดที่เป็นปัญหาที่การฝึกอบรมสามารถช่วยแก้ไขได้

ควรจะเข้าใจว่าการฝึกอบรมไม่ใช่จะแก้ปัญหาได้ทั้งหมด ถ้าผลผลิตของพนักงาน อยู่ในระดับต่ำอาจจะแก้ไขโดยการฝึกอบรมทักษะให้ดีขึ้น พูดอีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรมครั้งเดียวอาจจะไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา อาจจะเป็นเพราะวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือของกระบวนการ หรือการออกแบบทางวิศวกรรม (Engineering Design) ถ้าปรากฏว่าสติปัญญาของแรงงาน อยู่ในระดับต่ำ สภาพดังกล่าวอาจแก้ไขได้โดยการฝึกอบรม แต่บางครั้งการที่บริษัทมีพนักงานที่มีสติปัญญาต่ำก็เพราะว่า บริษัทไม่มีงบประมาณจ้างพนักงานดี ๆ นั่นเอง ฉะนั้นการกำหนดขอบข่ายของปัญหาอย่างจำเพาะเจาะจงในองค์การ จะเป็นแนวทางในการฝึกอบรมที่ทำให้สามารถช่วยแก้ไขได้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535 : 69)

ความจำเป็นของการฝึกอบรม

เนื่องจากธุรกิจไม่ใช่วิทยาศาสตร์ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวและไม่สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ มันแปรเปลี่ยนไปตามสภาพของเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ หรือเอ็มบีเอ แม้จะได้เรียนรู้ทฤษฎี กฎเกณฑ์ในการบริหารธุรกิจได้เคยวิเคราะห์กรณีศึกษามาบ้าง แต่เมื่อเข้าไปสัมผัสโลกของธุรกิจที่แท้จริง ก็พบว่าหลักการทฤษฎีบางอย่างไม่อาจนำมาใช้ได้กับการบริหารหรือการดำเนินงานทางด้านธุรกิจได้ จะต้องเพิ่มเติมสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้วยการให้การฝึกอบรม ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้นเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหและพัฒนาการทำงาน ลักษณะความต่อเนื่องดังนี้



ภาพประกอบ 1 ความต่อเนื่องของกระบวนการฝึกอบรมบุคลากร

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น และความต้องการในการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร กับความต้องการของบุคคล และคำบรรยายลักษณะของงาน (Job description) เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาและวิธีการฝึกอบรม

2. ฝึกอบรม โดยพิจารณาเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับหลักสูตร

3. ปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมปฏิบัติงานตามความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการอบรม

4. ติดตามประเมินผลเพื่อการฝึกอบรมครั้งต่อไป โดยพิจารณาผลงานและสังเกตการปฏิบัติงานหลังจากที่ผู้ผ่านการอบรมทำงานไปได้ระยะหนึ่ง เพื่อประเมินว่า มีความรู้และทักษะใดที่ต้องฝึกอบรมเพิ่มพร้อมทั้งตรวจสอบว่า ผลการอบรมสนองความจำเป็นและความต้องการเพียงใดในรอบปีหรือช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีความจำเป็นและความต้องการใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ ในกรณีที่เป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะต่อเนื่อง ก็ดำเนินการฝึกอบรมต่อเนื่องแล้วไปสู่การปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล

การดำเนินงานธุรกิจในปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมบุคลากร เพราะนอกจากเหตุผลของการให้การศึกษาไม่อาจสนองการทำงานเฉพาะทางได้ดังกล่าวแล้ว ภาวะเศรษฐกิจในประเทศยังเปลี่ยนไป โดยเปลี่ยนจากตลาดผู้ขายเป็นตลาดของผู้ซื้อ กล่าวคือ ผู้ผลิตสินค้ามีมากต้องแข่งขันกันในด้านรูปแบบ คุณภาพและราคา ปัจจัยสำคัญของการแข่งขันคือการเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพของคน การฝึกอบรมจึงก่อให้เกิดผลดีหลายประการ คือ

1. การฝึกอบรมทำให้ระบบงานดีขึ้น ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยราชการ องค์กร บริษัท ถ้าจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่ายต่าง ได้เข้าใจถึงการบริหารควบคุม การติดต่อประสานงาน แล้วระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ดีขึ้น การทำงานมีระบบมากขึ้น ถ้าเป็นฝ่ายปฏิบัติ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ หากผ่านการฝึกอบรมแล้ว การรับ – ส่ง จัดเก็บและทำลายเอกสารจะมีระบบสามารถค้นหาตรวจสอบได้ง่าย เป็นต้น

2. การฝึกอบรมทำให้ประหยัด เพราะงานธุรกิจถ้าได้จัดให้มีการอบรมพนักงานให้รู้วิธีการทำงานแล้ว การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ ซึ่งส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน

3. การฝึกอบรมช่วยให้ย่นระยะเวลาเรียนรู้งาน ในกรณีที่รับพนักงานใหม่หรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน หากปล่อยให้เรียนรู้งานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานแล้ว จะต้องใช้เวลามาก และอาจเกิดความเสียหายต่องาน การฝึกอบรมสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นได้ทันทีหลังจากการฝึกอบรม

4. การฝึกอบรมช่วยให้แบ่งเบาภาระของผู้บริหาร เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ไม่ต้องเสียเวลากับการให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาจากการ

ปฏิบัติงานที่ผิดพลาด หรือป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผู้บริหารจะได้มีเวลาสำหรับการคิดเพื่อพัฒนางานในด้านอื่น ๆ

5. การฝึกอบรมเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา หากธุรกิจใดไม่ตระหนักและสนใจจัดอบรมบุคลากรแล้ว สภาพการทำงานจะเกิดความจำเจ ความเฉื่อยชา ในที่สุดประสิทธิภาพการทำงานจะต่ำและมีผลกระทบต่อผลผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาวิธีทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

6. การฝึกอบรมช่วยให้ขวัญของคนงานดีขึ้น เพราะเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานว่า สามารถทำงานได้ถูกต้อง ตามแนวทางที่ได้รับจากการฝึกอบรม

7. การฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เพราะการฝึกอบรมช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ (สุริระ ประवालพฤษ์. 2538 : 8)

ประโยชน์ที่จะได้รับการฝึกอบรม เป็นที่เห็นเด่นชัดและเป็นที่ประจักษ์กันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานก็คือ

1. สมองความต้องการกำลังคน (Meeting manpower needs)

เมื่อเรามีความต้องการคนที่มีทักษะ (Skill) มีฝีมือ ความชำนาญงานเป็นพิเศษเฉพาะงาน ให้มีประสิทธิภาพก็จำเป็นต้องคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ มีฝีมือการทำงานเท่านั้น มิใช่การบรรจุใครก็ได้เข้ามาเข้าในตำแหน่งที่ว่างอยู่ และทำงานไปตามสติปัญญา ความสามารถ ความรู้ที่มีอยู่ ผู้ที่คัดเลือกเข้ามาเมื่อยังมีความรู้ ความสามารถไม่พอ ยังไม่ถึงระดับที่พึงพอใจ หรือต้องการเพิ่มทักษะให้สูงขึ้น จึงต้องการฝึกอบรม

2. เป็นการลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นเข้า (Reduce learning time)

เมื่อการเรียนการสอน การฝึกหัดปฏิบัติได้ทำอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดและฝึกอบรม ผู้เรียนย่อมฝึกฝนและเรียนรู้ได้เร็วกว่าเรียนด้วยตนเอง หาวิธีเรียนเอง หรือโดยการลองผิดลองถูก ซึ่งเสียเวลา สิ้นเปลือง

3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance)

ในการที่จัดการทำงานผิด ๆ ถูก ๆ หรือทำไปอย่าไม่มีความรู้ความสามารถ หรือมีความสามารถ มีฝีมือ นิสัยการทำงานต่ำ โดยวิธีการฝึกอบรมจะช่วยสอนและฝึกให้เขาเหล่านั้นได้พัฒนา ความสามารถและฝีมือให้สูงขึ้น รวมทั้งผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หากต้องการปรับปรุงฝีมือ เทคนิคการทำงานให้สูงขึ้นก็เข้าร่วมได้

4. ลดความสิ้นเปลือง (Reduce Wastage)

การทำงานไม่เป็น ไม่เรียบร้อย ชักช้า ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองวัสดุ แรงงาน เสียเวลา เสียโอกาส นับว่าเป็นค่าใช้จ่ายอันมหาศาลที่ต้องสูญเสียไป ตรงกันข้าม ถ้าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม มีความสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว จะตัดรายจ่ายสิ้นเปลืองนี้ออกไปกลายเป็นกำไร องค์การหน่วยงานจึงจะต้องดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายดังกล่าว ลดต้นทุนการผลิตประหยัด ค่าใช้จ่ายในการบริการ ลูกค้า

5. ลดการขาดหรือลางาน (Less absenteeism)

สาเหตุที่ทำให้คนงานอยู่กับบ้าน โดยเฉพาะผู้เข้าทำงานงานใหม่ เนื่องจากเกิดความอึดอัดใจ ทำงานไม่ได้ ไม่รู้ว่าจะทำอะไรดีจึงจะไม่ถูกตำหนิ ว่ากล่าวจากนายจ้าง เนื่องจากไม่ได้รับการสอน บอกกล่าว แนะนำให้ความรู้ในการที่จะทำงานนั้น ๆ จึงมีความรู้สึกที่ไม่อยากไปทำงาน ที่ทำงานไม่มีความสุขเท่าที่บ้าน ถ้ามีโอกาสขาดงาน ลางานได้ก็จะทำ

6. ลดอุบัติเหตุ (Fewer accidents)

อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับคนงานที่ไม่ได้ฝึกอบรมจะสูงเป็น 3 - 4 เท่า ของผู้ได้รับการฝึกอบรม กฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพชีวิตและความปลอดภัย จึงระบุถึงความรับผิดชอบของหน่วยงานโรงงานที่จะต้องจัดการฝึกอบรมให้คนงานองค์การเองก็จะได้ประโยชน์ เนื่องจากคนงานขาดงานน้อย เพราะการหมุนเวียนเข้าออกและอุบัติเหตุลดลง

7. ลดการลาออกของคนงาน (Reduce labour turnover)

แม้ว่าในขั้นตอนนี้จะไม่สามารถแสดงให้เห็นได้ชัด แต่จากการวิจัยพบว่า คนงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วจะมีการลาออกน้อยกว่าพวกที่ไม่ได้ฝึกอบรมเท่าตัว และองค์การใดที่จัดการฝึกอบรมมักเป็นองค์การที่ได้จัดการบริหารบุคคลอย่างมีระบบและระเบียบ และมีนโยบายที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกมั่นคง และก้าวหน้าด้วย การสร้างบรรยากาศการทำงาน หล่อหลอมทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม จะทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังกายใจให้แก่หน้าที่ของตน

8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง (Benefits to employee)

ฝีมือการทำงานของคนงานที่สูงขึ้น ย่อมเป็นที่ต้องการของตลาดการทำงาน ทำให้เป็นผู้นำทั้งในหน่วยงาน และนอกหน่วยงาน พนักงานที่ได้ผ่านการฝึกปฎิบัติมาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า เลือคนหน่วยงานได้มากกว่า มีผู้ต้องการตัวมากกว่า รายได้ดีขึ้น ครอบครัวสบายขึ้น การทำงานมั่นใจ ภาคภูมิใจ รักงานมากขึ้น

จริงอยู่แม้การฝึกอบรมจะเป็นการสิ้นเปลืองเงินเป็นจำนวนมาก บริษัทเล็ก ๆ มักจะไม่มีทุนรอนพอที่จะจัดทำ แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทหน่วยงานที่ฉลาดมักจะคิดว่าการฝึกอบรมเป็นการลงทุนระยะยาว เพื่อผลกำไรในบั้นปลายที่จะเห็นได้อย่างเด่นชัด นั้นหมายถึง การคอยด้วยความ

เชื่อมั่นและศรัทธาในการฝึกอบรม แต่เหนือสิ่งอื่นใดสิ่งที่ต้องการ นักฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติดำเนินการฝึกอบรม และด้วยวิทยาการและเทคโนโลยีการฝึกอบรมที่ทันสมัย จึงจะได้ผลดังที่แจ้งไว้

การจัดการฝึกอบรมถ้าจัดอย่างผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรม จัดอย่างนักฝึกอบรมแล้ว จะให้ผลแตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้แต่จัดให้มีการฝึกอบรม โดยมีเคยได้ศึกษาฝึกฝนปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมมาก่อน

9. ถ้าใช้วิธีการฝึกอบรมที่ถูกต้องวิธี การ จะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพ ผลงาน ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น ความผิดพลาดน้อยลง

10. ความสัมพันธ์กับประชาชนลูกค้าบริการดีขึ้น การบ่น การต่อว่าต่อขานร้องทุกข์ของลูกค้า ฯลฯ น้อยลง เพราะเป็นผลจากการที่พนักงานทำงานดี ผลงานดี ผลผลิตดี เป็นการสร้างความนิยมให้แก่หน่วยงาน บริษัทไปในตัว

11. ลดความสิ้นเปลือง ลดค่าใช้จ่ายที่สูญเสียอย่างอื่น เช่น วัสดุ เวลา และโอกาสซึ่งหาได้ยาก ในภาวะที่ต้องแข่งขันกับธุรกิจอื่น ๆ การแก้ไขงานที่ผิดพลาดน้อยลง ไม่เสียเวลา

12. ประหยัดเงินที่จะรั่วไหลได้มาก เช่น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องมือ วัสดุ ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยลดลง แต่กำไรเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะสูญเสียอย่างอื่นลดลงอย่างมาก

13. ขจัดปัญหาในการที่ต้องหาจ้างคนงานที่มีฝีมือดีมาทำงาน ในบางช่วงระยะเวลาซึ่งหายากและเงินเดือนสูง แต่การฝึกอบรมจะช่วยสร้างดาวรุ่ง ให้คนในหน่วยงานเชี่ยวชาญและมีฝีมือสูงขึ้นในตัว เป็นการเร่งและส่งเสริมประสิทธิภาพ ขวัญ และกำลังใจที่ดีกว่า

14. การฝึกอบรมจะช่วยส่งเสริมงานนิเทศ (supervision) ให้บรรลุผล เป็นการประสานงานกับเจ้าหน้าที่นิเทศ หรือหัวหน้างานเป็นการแก้ปัญหาที่แท้จริง และได้ผลกว่าเป็นการปรับปรุง บริหารระบบ โครงสร้าง และกระบวนการทำงาน ช่วยให้พนักงานเข้าใจจุดประสงค์นโยบาย การดำเนินงาน กฎ ระเบียบของหน่วยงาน เป็นการสร้างทัศนคติ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานองค์กร

15. ช่วยให้หน่วยงานได้ปรับตัวดีขึ้น ให้เข้ากับการแปรผันทางเศรษฐกิจและการค้าใหม่ เทคโนโลยีในปัจจุบัน และที่จะมีมาในอนาคต สามารถใช้โอกาสและสิ่งอื่น ๆ ที่ควรใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ดีกว่า เช่น คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขงานจากพนักงาน ในการปรับปรุงแผนก โรงงาน ธุรกิจ การบริหารงานที่มีปัญหาอยู่

ประโยชน์ต่อพนักงาน

ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่จะเกิดขึ้นโดยตรงต่อพนักงานย่อมมีหลายประการ เช่น

1. เป็นการปรับปรุงฝีมือของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างฝีมือจากการฝึกอบรมเทคนิคใหม่

2. เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ทำให้มีโอกาสได้รับเงินเดือนตำแหน่งสูงขึ้น

3. ช่วยลดความเหนื่อยหน่าย เชื้อชาในการทำงาน ความผิดพลาดน้อยลง กระฉับกระเฉง ความตั้งใจในการทำงานดีขึ้น

4. เพิ่มความมั่นใจ มีการปรับปรุงการทำงาน ศักดิ์ศรี และการเคารพตัวเอง ทำให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพ และบุคลิกดีขึ้น

5. สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น สูงขึ้น มีความรู้ด้านการงาน หรือด้านการดูแลปกครอง บริหารงานดีขึ้น

6. เข้าใจถึงความสัมพันธ์งานต่าง ๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญดีขึ้น

7. สร้างนิสัยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คำนึงเคยกับการมีระเบียบวินัยที่ดี

8. ลดความตึงเครียดในการทำงาน อันเนื่องมาจากความรู้ ความสามารถไม่พอ ความขัดแย้งระหว่างหัวหน้า เจ้าหน้าที่ที่เเทคกับผู้ทำงานให้น้อยลง

ประโยชน์ที่ผู้ทำงานจะได้รับจากการฝึกอบรมนี้ ทำให้พนักงานไม่ค่อยต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะระดับต่ำหรือผู้ขาดความสามารถในการทำงาน ย่อมต้องการปรับปรุงความรู้ความสามารถของตน ยิ่งหน่วยงานใช้การอบรมเป็นบันไดการพิจารณาความสามารถความก้าวหน้าในการทำงานด้วยแล้ว พนักงานยิ่งจะสนใจ และให้ความสำคัญในการฝึกอบรมยิ่งขึ้นประโยชน์ของการฝึกอบรมนอกจากจะเป็นการพัฒนา เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่พนักงาน ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ในหน้าที่การงานอยู่ตลอดเวลา อันเป็นประโยชน์ในการนิเทศงานแล้ว ยังเป็นการเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตอีกด้วย การจัดให้มีการฝึกอบรมย่อมเป็นการแสดงให้เห็นฐานะอันสูงส่ง ความตั้งใจในการบริหารและปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ของผู้บริหารที่ตั้งใจจะสร้างระบบคุณธรรมในการทำงานของพนักงานโดยทั่วถึง เพราะพนักงานที่ผ่านการคัดเลือกมาเป็นอย่างดีแล้วยังไม่พอยังต้องให้การฝึกอบรมเพิ่มเติมอีกด้วย (วิจิตร อาวะกุล. 2537 : 53 - 55)

3. ประเภทและการจัดหลักสูตรและการเลือกเนื้อหาการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคคลทำได้หลายวิธี นับตั้งแต่การให้การศึกษาตั้งแต่ชั้นต้น ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ไปจนถึงอุดมศึกษา โดยอาศัยโรงเรียน สถาบันการศึกษาของรัฐ เอกชนที่มีอยู่เป็นการอบรมหรือพัฒนาบุคคลก่อนที่จะไปทำงานในหน่วยงานหรือฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ (Pre-Service Training) งานบางอย่างต้องการความรู้เพียงอ่านออกเขียนได้ ป. 4 หรือ ม. 3 เป็นต้น

การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ นอกจากจะอาศัยสถาบันการศึกษาทั่วไปแล้ว หน่วยงานอาจตั้งโรงเรียนสถาบันเฉพาะขึ้นก็ได้ เช่น โรงเรียนนายอำเภอ โรงเรียนสัตวแพทย์ โรงเรียนการไปรษณีย์ โรงเรียนการพยาบาล เพื่อเป็นการเตรียมคนของเข้าทำงานในหน่วยงานนั้นโดยเฉพาะ การฝึกอบรมจึงอาจแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-service training or pre-entry training)

หมายถึง การศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดการศึกษา จัดหลักสูตรให้สนองความต้องการของตลาด เช่น การแพทย์ วิศวกรรม นักเคมี เศรษฐกร ฯลฯ การศึกษาประเภทนี้ไม่ได้สอนให้นักศึกษาจบออกมา เพื่อทำงานหรือบริการประชาชนโดยตรง แต่สอนเน้นหนักไปในเนื้อหาเชิงวิชาการเทคนิค ส่วนการทำงาน วิธีปฏิบัติดำเนินงานในโรงงาน สถาบันในชีวิตจริงนั้น เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปหาประสบการณ์เอง ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัญหาที่องค์การต้องจัดการฝึกอบรมให้

สถาบันการศึกษาหลายแห่งที่ได้พยายามจัดการศึกษาพิเศษ โดยจัดการฝึกงานให้นักเรียน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ตลาดแรงงานหลายสาขา โดยเฉพาะให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานของทางราชการ บางแห่งก็จัดการศึกษาได้ใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานจริง เช่น โรงเรียนนายทหาร การฝึกหัดครู วิทยาลัยการพาณิชย์ ฯลฯ นอกจากนั้น มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา ยังมีการให้ความร่วมมือกับสถาบัน หน่วยงานในการเพิ่มเติมวิชาความรู้ที่เป็นพื้นฐาน โดยจัดสอนวิชาที่จำเป็นพิเศษ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ การอนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ห้องทดลอง การศึกษาวิจัย การค้นคว้าทดลองต่าง ๆ ที่องค์การบริหารห้างร้านขอความร่วมมือมา

อย่างไรก็ตาม การสอบคัดเลือกผู้เข้าทำงานในหน่วยงาน มักสอบได้เฉพาะเนื้อหาวิชาการที่เรียนมาจากมหาวิทยาลัย แต่วิธีการทำงานอื่นมักสอบไม่ใคร่ได้ ตัวนักเรียนเองก็ไม่ลุ่มีประสบการณ์ในเรื่องนี้ การศึกษาในวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ในระยะก่อนการทำงาน จึงเป็นการให้การศึกษานี้เนื้อหาวิชาการอย่างกว้าง ๆ ทั้ง ๆ ไป การอบรมระยะนี้เรียกว่า การอบรมก่อนการทำงาน

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation)

เป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรก ยังไม่รู้อะไรที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เป็นการแนะนำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ ได้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ ความเป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน สภาพการจ้าง เป็นการจัดข้อสงสัยต่าง ๆ ความลังเลใจของผู้ปฏิบัติงานใหม่

นอกจากนั้น การปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานใหม่ได้รู้จักคุ้นกับหน่วยงาน อันจะเป็นประโยชน์แก่การประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดียิ่งขึ้น เป็นการเสริมงาน

พนักงานสัมพันธ์อีกด้วย การปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานใหม่ได้รู้เรื่องราวความเป็นไปขององค์การ ด้วยความรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น

การปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานใหม่เกิดความอบอุ่น ไม่ใช่คนแปลกหน้าหรือส่วนเกินขององค์การ ทำให้รู้สึกมั่นคง มีความเชื่อมั่นในการทำงาน และอนาคตของงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมและเกิดความเป็นเจ้าของและส่วนหนึ่งขององค์การทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมคุ้นเคยกับองค์การได้อย่างรวดเร็ว

การฝึกอบรมปฐมนิเทศ อาจจะทำในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าใหม่เป็นกลุ่มใหญ่ จัดการอบรมอย่างเป็นทางการ จะทำให้เกิดความสะดวก ประหยัด และได้ผลดี แต่ถ้าพนักงานมีจำนวนน้อยก็ไม่เหมาะที่จะจัดอบรมอย่างเป็นทางการ อาจมอบหมายให้หัวหน้างานหรือสาขา เป็นผู้ทำการปฐมนิเทศ แนะนำการปฏิบัติงานในเนื้อหา หลักสูตรที่ทำกับกลุ่มเล็ก จะไม่ได้ผลดีนัก เพราะหัวหน้างานจะต้องเป็นวิทยากรเองเกือบทุกวิชา ทุกเรื่อง หัวหน้าหน่วยงานอาจมีความรู้ความสามารถจำกัด เอกสารแจกประกอบการฝึกอบรมจึงมีประโยชน์มาก

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction training)

พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน จากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย จากคณะ สาขาวิชาต่าง ๆ เป็นการได้รับความรู้พื้นฐานที่เป็นหลัก หรือทฤษฎีที่ใช้กับงานได้กว้าง ๆ หลายอย่าง เช่น ผู้ที่จบเคมี ที่จะได้ทำงานกับโรงงานผงซักฟอก หรือผู้ที่จบเคมีทำงานกับโรงงานปุ๋ย ย่อมต้องการการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

ฉะนั้น พนักงานที่แม้จะได้ศึกษาทางวิชาการแขนงต่าง ๆ มาจาก วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยแล้วก่อนให้ปฏิบัติจะต้องมีการฝึกอบรมก่อนส่งตัวเข้าทำงาน หรือส่งตัวลงไปปฏิบัติงานในท้องที่เฉพาะเรื่องเฉพาะแห่งไปเช่นนี้ เราเรียกว่าเป็นการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ก่อนดำรงตำแหน่ง เช่น ก่อนให้ไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ก่อนดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องของงาน ลักษณะของงาน วิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ เป็นการอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องหรืองานที่ต้องไปปฏิบัติในขั้นต้น จะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปศึกษางานด้วยตนเอง ซึ่งเสียเวลา สิ้นเปลือง และอาจเป็นผลเสียหายแก่งานนั้นด้วยเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์เบื้องต้นของสาขางานนั้น โดยเฉพาะ เป็นการอบรมด้านเทคนิค หรือวิธีทำงานเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่าง เช่น การใช้เครื่องมือ การควบคุมเครื่องจักร ควบคุมคน มีเครื่องมืออะไรบ้าง วิธีทำงานที่ถูกต้องแม่นยำ ตรงตามเป้าหมาย มาตรฐานผลงานสูง ผิดพลาดน้อย ขึ้นนี้เราเรียกว่าการอบรมเฉพาะงานก่อนการทำงาน คือ ก่อนให้ปฏิบัติงานจริง

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ

การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ หมายถึง การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนทำให้มากขึ้นในขณะที่บุคคลยังดำรงตำแหน่งอยู่ไม่ต้องลาออกไปเรียนไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของหน่วยงานนั้นในขณะรับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานหรือทางราชการจัดขึ้นเอง เช่น การอบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีขึ้นเป็นครั้งคราว เหล่านี้จัดว่าเป็นการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคคลในระหว่างการทำงานทั้งสิ้น นอกจากนั้น การเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือตำรา มาอ่านศึกษาด้วยตัวเอง ได้สนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ ก็จัดว่าเป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการด้วย เป็นการเติมความรู้ เพิ่มความรู้ใหม่ให้กับผู้กำลังปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างประจำการสามารถทำได้ทุกระดับ และทุกวิชา ที่มีความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมหลายวิธีที่สามารถใช้ให้เหมาะสมกับระดับ ประเภทของวิชา และบุคคลที่เข้าฝึกอบรม ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในวิธีการฝึกอบรม

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เฉพาะวิชา (Specific Training)

การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เฉพาะวิชา เป็นการอบรมเทคนิค ปลีกย่อย หรือเป็นรายละเอียดเฉพาะเรื่อง เช่น การอบรมเทคนิค “การตรวจการติดเชื้อในรังไข่” “การตรวจตัวอ่อน” “การปรับโมดูล” ฯลฯ ซึ่งเป็นการอบรมรายละเอียดเฉพาะเรื่อง ที่จัดทำขึ้นเป็นพิเศษของหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Special Training)

การอบรมพิเศษ เป็นการอบรมรายการพิเศษ ที่นอกเหนือไปจากการอบรมหลักขององค์การทั้ง 5 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น เช่น การอบรมอาสาสมัคร บรรเทาสาธารณภัย อบรมลูกเสือชาวบ้าน อบรมอาสาภาค อบรมหน่วยบรรเทาทุกข์ การอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคม ส่วนรวม หรือการอบรมให้บริการแก่บุคคลนอกหน่วยงาน เป็นการร่วมมือในการจัดอบรม ระหว่างหน่วยงานในสังคมชุมชน

บางหน่วยงานแบ่งการอบรมออกเป็นหมวดใหญ่ ดังนี้

1. การฝึกอบรมตามความต้องการของงาน (Job Requirement)
2. การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับงาน (Job Related)
3. การฝึกอบรมเพื่อรับตำแหน่งหรือหน้าที่สูงขึ้น (Up-Ward Mobility)
4. การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพ (Career Related) (วิจิตร อวระกุล. 2537 :

73 - 78)

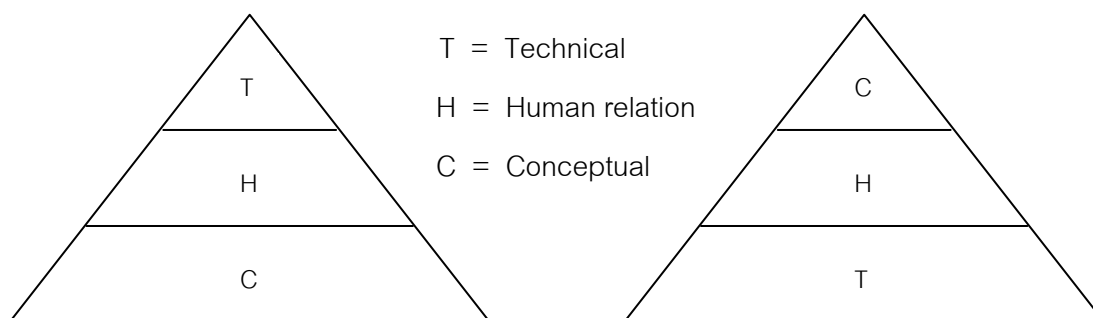
นอกจากนั้น ประเภทของหลักสูตรการฝึกอบรมในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในองค์การรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมไว้จำนวนมากซึ่งอาจจำแนกเป็นประเภทของหลักสูตร ดังนี้

1. จำแนกตามระดับหรือประเภทบุคคลในองค์การ ได้แก่

1.1 หลักสูตรระดับผู้บริหาร เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมให้ความสำคัญความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านทักษะ จะเน้นทักษะทางความคิดรวบยอด หรือทักษะเชิงความคิด ส่วนเทคนิควิธีที่ใช้ ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ วิธีการเรียนรู้จากพฤติกรรมที่เป็นจริง การสอนแนะและวิธีการฝึกอบรมในงาน บริษัทใหญ่ ๆ ที่เป็นบริษัทชั้นนำในสหรัฐอเมริกา 10 แห่ง คือ IBM, XEROX, Citibank, Tex tron, AT& T, Bank of America, General Motors, Caterpillar, Raythcon, Kaiser Aluminium & Chemical ใช้หลักการพัฒนาผู้บริหารด้านการเรียนรู้จากการฝึกอบรมงานและปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง การพัฒนาจึงเป็นโครงการที่จัดขึ้นเองในบริษัท (In House Training programs) การส่งผู้บริหารไปร่วมสัมมนาตามสถาบันการศึกษามีบ้าง เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 หลักสูตรระดับผู้ปฏิบัติการ จะเน้นความรู้ในการทำงานเฉพาะทาง ด้านทักษะจะเน้นทักษะในเนื้องาน อาชีพ (Technical Skill) ส่วนเทคนิควิธีที่ใช้ฝึกอบรมจะเน้นการสาธิต ปฏิบัติตามใบงาน ปฏิบัติงานจริง

ในด้านทักษะการฝึกอบรมระดับผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการ จะเน้นต่างกัน คือ



ภาพประกอบ 2 ความแตกต่างในการใช้ทักษะของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการ

ผู้บริหารจะเน้นทักษะเชิงความคิด (Conceptual Skill) ส่วนทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (Human-relation Skill) กับทักษะทางด้านเนื้องานหรืออาชีพ (Technical Skill) มีความสำคัญรองลงไป แต่ในระดับผู้ปฏิบัติการจะเน้นทักษะทางด้านเนื้องานอาชีพ

นอกจากนี้การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การ จะต้องคำนึงถึงสัดส่วนระหว่างการเรียนรู้ทักษะทางด้านทฤษฎีกับการปฏิบัติ โดยยึดลักษณะการปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือ การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานย่อมเน้นการปฏิบัติมาก ทฤษฎีจะเรียนรู้เท่าที่

จำเป็นต่อการนำไปปฏิบัติงานเฉพาะทางเท่านั้น สำหรับสัดส่วนควรจะเป็นเท่าไรอาจพิจารณาจากลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น คนทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

2. การจำแนกหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้แก่

2.1 หลักสูตรการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เป็นหลักสูตรเตรียมผู้บริหารเพื่อให้ผู้เข้าดำรงตำแหน่งมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ หลักสูตรประเภทนี้ไม่ต้องการดำเนินการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์จะกำหนดไว้ชัดเจน กระบวนการในการฝึกอบรมจะมีลักษณะที่สำคัญคล้ายกัน คือ ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเข้าฝึกอบรม แล้วทดลองปฏิบัติงาน หลังจากผ่านไประยะหนึ่งจะประเมินเพื่อแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่ง

2.2 หลักสูตรเสริมสมรรถภาพ เป็นหลักสูตรที่จัดได้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านที่รับผิดชอบดีขึ้น การฝึกอบรมประเภทนี้จะต้องดำเนินการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกอบรม เนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรมมีหลากหลาย การเลือกใช้รูปแบบโดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (ฐิระ ประवालพฤษ. 2538 : 106 - 108)

การจัดหลักสูตรและการเลือกเนื้อหาของการฝึกอบรม

การจัดหลักสูตร (Curriculum Organization) กับการสร้างหลักสูตร (Curriculum Construction) มีความหมายใกล้เคียงกัน คือ เป็นการดำเนินการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนตามความคาดหวัง โดยกำหนดขอบข่าย (Scope) ลำดับขั้นตอนของประสบการณ์ตลอดจนเนื้อหาและวิธีการที่ให้ผู้เรียนได้ทำหรือมีประสบการณ์

การจัดหลักสูตรทำได้หลายรูปแบบ แต่ที่จัดส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรแบบโปรแกรมการเรียนการสอน (Program of Studies) ซึ่งจัดกระบวนการวิชาได้ 3 กลุ่มวิชา คือ

1. กลุ่มวิชาการศึกษาทั่วไป (General Education) เป็นส่วนที่ให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานเพื่อการเป็นพลเมืองดีของสังคม
2. กลุ่มวิชาเฉพาะด้าน (Specialized Education) เป็นส่วนที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะเฉพาะอย่างไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาสามัญหรือวิชาชีพ โดยจัดเป็นเอกวิชา
3. กลุ่มวิชาชีพ (Electives) เป็นส่วนที่ให้โอกาสแก่ผู้เรียนที่จะหาประสบการณ์ตามความสนใจและความถนัด

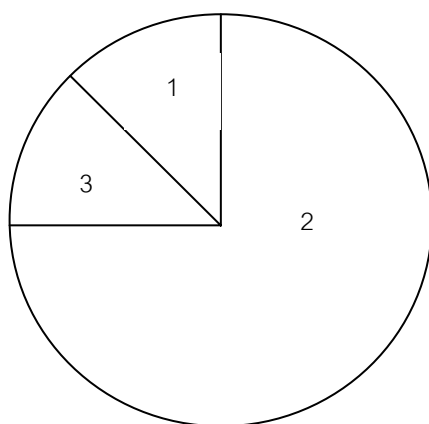
การจัดหลักสูตรการฝึกอบรม จะจัดเนื้อหาสาระตามแบบการจัดหลักสูตรแบบโปรแกรมการเรียนการสอนได้ 3 ส่วนเช่นกัน คือ

1. เนื้อหาสาระที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องรู้พื้นฐาน ได้แก่ เนื้อหาสาระที่ตอบสนองนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ เช่น ความขยัน ซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ฯลฯ เป็นต้น สาระที่เป็นพื้นฐานนี้ องค์การทางธุรกิจได้ตระหนักถึงความสำคัญมาก เพราะการสรรหาบุคลากรเข้าสู่องค์การจะไม่เน้นคนเรียนเก่ง แต่ต้องการคนมีน้ำใจและความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน เพราะคนกลุ่มนี้จะตอบสนองความต้องการ นโยบายและเป้าหมายขององค์การได้ดี การพัฒนาคนในองค์การจึงต้องกำหนดเนื้อหาสาระนี้เข้าไป

2. เนื้อหาสาระที่พัฒนาสมรรถภาพ ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่หรือจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เช่น การอบรมพนักงานขาย เนื้อหาสาระควรประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับสินค้า การให้บริการ กระบวนการและขั้นตอนของการซื้อขาย ความรู้เกี่ยวกับลูกค้า และการเสนอขาย

3. เนื้อหาสาระที่เสริมการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยจัดให้สนองความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นส่วนที่เรียกว่า เนื้อหาประกอบ เช่น การอบรมพนักงานขาย อาจเสริมเรื่องกระบวนการและวิธีการผลิตสินค้า การเสริมบุคลิกภาพ การใช้ภาษาต่างประเทศ ฯลฯ เป็นต้น

การจัดสัดส่วนเนื้อหา ควรเป็นดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงสัดส่วนของการจัดเนื้อหา การจัดหลักสูตรของการฝึกอบรม

สัดส่วนของเนื้อหาสาระทั้ง 3 ส่วน ของการจัดหลักสูตร ส่วนที่สำคัญ คือส่วนที่เป็นเนื้อหาสาระที่พัฒนาสมรรถภาพ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และในส่วนนี้ต้องกำหนดสัดส่วนของเนื้อหาและจัดลำดับเนื้อหาให้เหมาะสมโดยอาศัยการวิเคราะห์จากความต้องการจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การจัดหลักสูตรการฝึกอบรม นอกจากจะคำนึงถึงสัดส่วน

ของเนื้อหาสาระดังกล่าวแล้ว จำเป็นจะต้องตอบสนองความต้องการจำเป็นในการอบรม และพัฒนาจากพื้นฐานความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้เข้ารับการอบรม

การจัดหลักสูตรและการเลือกเนื้อหา เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งผู้จัดจะต้องดำเนินการให้ได้หลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเรื่องหรือหัวข้อการฝึกอบรมจากนั้นจะนำไปสู่การปฏิบัติในภาคสนาม อันได้แก่การจัดฝึกอบรมปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องนอกจากวิทยากรแล้วจะเป็นเรื่องเทคนิควิธีที่ใช้ในการฝึกอบรม (สุริระ ประมวลพฤษฯ. 2538 : 100)

4. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีประชากรศาสตร์

เนื่องจากในการศึกษาความต้องการได้รับการฝึกอบรมของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยมีข้อมูลความแตกต่างของประชากรในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระที่สำคัญจึงมีนักวิชาการได้อธิบายแนวคิดต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ฤดี กรุดทอง. (2541 : 2) ได้รวบรวมความหมายของประชากรไว้ ดังนี้

ประชากร คือ บุคคลซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่เล็กที่สุดของสังคมและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งของสังคมด้วยบุคคลแต่ละคนจะมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน คุณลักษณะดังกล่าวนี้บางคนก็รับมาแต่กำเนิด เช่น เพศ แต่คุณลักษณะบางอย่างก็ได้รับหลังจากที่บุคคลได้เรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ ทางครอบครัว โรงเรียน และสังคมที่ตนอาศัยอยู่ เป็นคุณสมบัติที่เปลี่ยนแปลงได้เช่น ค่านิยม การปฏิบัติงาน ลักษณะนิสัย การพูดจา ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพทางการสมรส อาชีพ รายได้ การย้ายที่อยู่ คุณลักษณะเฉพาะตัวเช่นนี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลอันจะเป็นผลโดยตรงต่อสังคมโดยรวม

ประชากร คือบุคคลหลายคนมาใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในพื้นที่เดียวกันในลักษณะเป็นครอบครัวหรือชุมชนโดยมีสถาบันและวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของตนเองซึ่งแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เราเรียกกลุ่มบุคคลนี้ว่า “ พลเมือง ” หรือ “ ประชากร ”

ชาย โพธิ์สีตา. (2547 : 12 - 13) ได้กล่าวถึงความหมายของประชากรศาสตร์ไว้ดังนี้

ประชากรศาสตร์คือ สาขาวิชาที่ประกอบด้วยมโนทัศน์ทางวิธีวิทยาและเทคนิคการเก็บข้อมูลและเทคนิคการวิเคราะห์ที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อศึกษาจำนวน องค์ประกอบ และกระบวนการประชากร (อันได้แก่การเกิด การตาย และการกระจายเชิงพื้นที่)

ประชากรศาสตร์ในความหมายของ demography คือ ศาสตร์ที่เน้นมโนทัศน์และวิธีวิทยาการวัดและการคาดประมาณด้านต่าง ๆ ของประชากร

ประชากรศาสตร์ในความหมายของ population studies คือ สถิติวิทยาการซึ่งใช้ประโยชน์ความรู้และแนวคิดทฤษฎีจากสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์หลายแขนง รวมทั้งศาสตร์หลายสาขาเป็นเครื่องมือ ในการทำความเข้าใจถึงสาเหตุและผลที่ตามมาของการเปลี่ยนแปลงมิติต่าง ๆ ของประชากร

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์ทางประชากรทั้งสองด้านคือด้านที่ว่าด้วยวิธีวิทยา รวมถึงเทคนิคสำหรับวัดมิติต่าง ๆ ของประชากรกับด้านที่มุ่งอธิบายสาเหตุและผลที่ตามมาของการเปลี่ยนแปลงประชากร

อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รังค์. (2533 : 15) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวความคิดทางประชากร อาจแบ่งได้ตามสภาวะการณ์ต่าง ๆ และตามแนวความคิดของบุคคลที่ให้ความสนใจ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. กลุ่มประชากรศาสตร์บริสุทธิ์ นักคิดที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ปัจจัยพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรที่สำคัญได้แก่การเกิด การตาย การย้ายถิ่น และยังเพิ่มเติมว่าโครงสร้างทางประชากรด้านเพศ และอายุก็ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยการเกิด การตายและการย้ายถิ่นอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งจำนวนประชากรมีความเกี่ยวข้องในการศึกษาด้วย.

2. กลุ่มโครงสร้างทางประชากร นักคิดที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้อธิบายการเปลี่ยนแปลงอัตราการเกิด อัตราการตายซึ่งลดลงมากเมื่อระบบเกษตรกรรมเปลี่ยนมาเป็นสังคมระบบอุตสาหกรรม การพัฒนาระบบการผลิตทำให้อาหารหรือปัจจัยยังชีพพอเพียงแก่ความต้องการของประชาชนและรัฐได้ปรับปรุงพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง สุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและวิทยาศาสตร์ การแพทย์เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมยังมีส่วนผลักดันให้ผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้าน สิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกับผู้ชายและโอกาสทางสังคมที่สามารถทำให้เลื่อนฐานะสูงขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ต่อไป

นอกจากนั้น ฤดี กรุดทอง. (2541 : 15-19) ได้อธิบายแนวคิดองค์ประกอบของประชากรว่า หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของประชากรที่มีอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง อาจจะเป็นลักษณะทางประชากร สังคมหรือเศรษฐกิจก็ได้ เราอาจจะเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่สำคัญในด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การทำงาน รายได้ สถานภาพ การสมรส การศึกษา เขตที่อยู่อาศัย ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดประชากร หรือปรากฏการณ์ทางประชากรที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ที่ศึกษา ดังนี้คือ

1. ด้านเพศ ลักษณะทางเพศ ประกอบด้วยประชากรเพศชายและประชากรเพศหญิงของเขตพื้นที่แห่งหนึ่ง ณ เวลาหนึ่งมักจะไม่สามารถดูกัน ความไม่สามารถดูระหว่างเพศจะมีผลต่อการสมรส และมีผลกระทบต่อการกระจายตัวของประชากรตามลักษณะด้านอื่น ๆ เช่น สถานภาพการทำงาน

อาชีพ และระดับการศึกษา เพราะสถานภาพการทำงาน อาชีพ การเข้ารับการศึกษาคือของคนในทางสังคมขึ้นอยู่กับเพศของบุคคล

2. ด้านอายุ เป็นคุณลักษณะทางประชากรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาโดยปกติจะแบ่งประชากรเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 อายุ 0 – 14 ปี คือ วัยเด็ก

กลุ่มที่ 2 อายุ 15 – 60 ปี คือ วัยกำลังทำงาน

กลุ่มที่ 3 อายุ 60 ปีขึ้นไป คือ วัยชรา

ในทางประชากรศาสตร์จะเรียกกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 ว่า วัยภาระพึ่งพิง ประเทศใดมีประชากรในวัยกำลังแรงงานมาก การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศนั้นจะเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. ด้านการสมรส โดยหลักสากลแล้วการจำแนกสถานภาพของคนแบ่งเป็น 4 สถานภาพ คือ โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง สถานภาพจะเปลี่ยนแปลงไปตามอายุและวัยของประชากร สถานภาพการสมรสจะบอกให้ทราบถึงภาวะและแนวโน้มของประชากรในแต่ละสังคมได้ เช่นสัดส่วนของสังคมใดที่มีประชากรโสดหรือหย่าร้างมาก อัตราการเพิ่มประชากรลดลง เป็นต้น

4. ด้านอาชีพ คืองานที่บุคคลกระทำอยู่เพื่อการดำรงชีพซึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินสดหรือเป็นสิ่งของเพื่อใช้สำหรับการอุปโภคบริโภคอาชีพหลักของคนส่วนใหญ่มี 2 ประเภทคือเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานจะ พิจารณาจากจำนวนและคุณภาพประชากรกำลังแรงงาน ได้แก่ ประชากรอายุระหว่าง 15 – 60 ปี เป็นกลุ่มที่สร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ซึ่งเรียกว่ารายได้ประชาชาติและนำไปเฉลี่ยเป็นรายได้ต่อหัวของประชากร จึงผลักดันให้ประชากรเหล่านั้นเข้าสู่อาชีพ ทั้ง ๆ ที่วัยยังไม่เหมาะสม ขาดการศึกษาอบรม กลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดคุณภาพ ส่วนประเทศที่มีกำลังแรงงานมากและเป็นแรงงานที่ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประชากรจะมีรายได้และค่าตอบแทนสูง รายได้ของประเทศชาติก็จะดีไปด้วย

5. รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการประกอบอาชีพ การพิจารณารายได้ประชากรจะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีรายได้สูง กลุ่มผู้มีรายได้ปานกลางและกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ ประเทศที่พัฒนาแล้วประชากรจะมีรายได้ปานกลางถึงรายได้สูง ดังนั้นอาชีพ แรงงาน รายได้จึงมีความสัมพันธ์กันและเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงรายได้ประชาชาติของประเทศนั้น ๆ ด้วยเพราะฉะนั้นทุก ๆ ประเทศ จึงใช้วิธีการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพของแรงงานให้สูงขึ้น ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้เกิดความมั่นคง ดูแลสุขภาพของผลผลิตในราคาที่เป็นธรรมและกำหนดค่าจ้างแรงงานให้เหมาะสม

6. ด้านการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเสริมสร้างคุณภาพประชากร ปัจจุบันทุกประเทศกำลังมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปรมะ สตะเวทิน. (2533 : 112 - 118) ได้กล่าวว่า ผู้รับสารที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่าง ๆ ร่วมกัน ย่อมจะมีทัศนคติและพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน ลักษณะทางประชากรศาสตร์นั้น ได้แก่

1. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนที่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุย่อมมีความคิดและพฤติกรรมแตกต่างกัน สาเหตุเนื่องมาจากคนที่ต่างรุ่นต่างวัยกันมีประสบการณ์ชีวิตแตกต่างกัน จึงทำให้มีทัศนคติความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมแตกต่างกัน

2. เพศ ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับที่พีระ จิระโสภณ. (2531 : 440) ได้กล่าวถึงตัวแปรที่สำคัญที่ช่วยให้เข้าใจและสามารถคาดคะเนพฤติกรรมการรับสารของผู้รับสารได้ล่วงหน้าซึ่งเพศจะชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงมักจะถูกโน้มน้าวใจได้ง่ายกว่าผู้ชาย และมักเผยแพร่ความคิดเห็นที่ได้รับการจูงใจนั้นให้ผู้อื่นต่อไปอีกด้วยผู้หญิงทั่วไปมักมีลักษณะชอบความสวยงาม มีความนุ่มนวล และอารมณ์อ่อนไหว

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีวัฒนธรรมต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม เป้าหมาย และพฤติกรรมที่ต่างกัน ผู้ที่มีรายได้สูงมักจะใช้สื่อมวลชนมาก เช่นอ่านหรือดูหรือฟัง แสงวหาข่าวสาร เรื่องการเมืองปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ เป็นต้น

4. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความรู้กว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี

ทฤษฎีทางประชากรศาสตร์ ที่นำมาเกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย คือ

1. ทฤษฎีประชากรศาสตร์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic Population Theories)

สมหมาย วันสอน. (2536 : 25 - 30) ได้สรุปว่าแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์กลุ่มแรก ซึ่งเรียกว่ากลุ่มคลาสสิกและนีโอคลาสสิก) สรุปแนวคิดได้ว่าการเพิ่มของประชากรมีลักษณะเป็น “ตัวแปรตาม” กล่าวคือเป็นปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับสภาพของเศรษฐกิจในขณะใดขณะหนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปของขนาดความต้องการแรงงาน ถ้าภาวะเศรษฐกิจดี ความต้องการแรงงานจะมาก ค่าจ้างแรงงานสูง ถ้าภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความต้องการแรงงานจะน้อยลง ค่าจ้างแรงงานต่ำ อัตราค่าจ้างแรงงานเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการครองชีพ ขนาดของประชากรจึงเป็นเครื่องแสดงถึงความมั่นคงสมบูรณ์ของประเทศ ในครั้งหลังของศตวรรษที่ 20 แนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ต่อเรื่องการเพิ่มขึ้นของประชากรเปลี่ยนแปลงไป สภาพความเป็นจริงในการพัฒนาเศรษฐกิจในยุโรปตะวันตกชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรไม่จำเป็นต้องเป็นปรากฏการณ์ที่ติดตามการพัฒนาเศรษฐกิจเสมอไป

หากแต่ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศตะวันตกนั้นสืบเนื่องมาจากการสะสมทุนเพิ่มขึ้น ในอัตราที่สูงกว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรในระยะเวลาติดต่อกัน นักเศรษฐศาสตร์รุ่นหลัง ๆ จึงถือกันว่าการเพิ่มประชากรเป็น “ ตัวแปรอิสระ ” คือเป็นตัวแปรที่อยู่นอกระบบเศรษฐกิจ ซึ่งก็สอดคล้องกับการวิจัยได้นำตัวแปรด้านประชากรศาสตร์มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาด้านเกี่ยวกับจำนวนประชากร รายได้ต่อเดือน และอาชีพ ที่แตกต่างกันไปตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ทำให้ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. ทฤษฎีการตื่นตัวทางประชากร (The Theory of Demographic Response)

อริชาตี จาร์สฤทธิรงค์. (2533 : 20 – 21) ซึ่งได้สรุปทฤษฎีดังกล่าวว่า ตั้งขึ้นมาในปี ค.ศ. 1963 โดยนักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การที่ประชากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมและความกดดันทางประชากรที่เกิดขึ้นมากอย่างรวดเร็ว ประชากรมีการตื่นตัวและดัดแปลงพฤติกรรมทางประชากรของตนให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป การตื่นตัวและการตอบโต้จะออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การย้ายถิ่นออก การเลื่อนอายุการแต่งงาน การครองโสด การวางแผนครอบครัว เป็นต้น ซึ่งแต่ละชุมชนอาจตอบโต้ในลักษณะที่ไม่เหมือนกัน ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของการตื่นตัวของประชากรที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจที่พัฒนาขึ้นจากระบบเศรษฐกิจและสังคมแบบใหม่ที่พัฒนาขึ้นเป็นหลัก ความกดดันทางประชากรเป็นปัจจัยรองลงมา ตัวอย่างเช่น ในชุมชนหนึ่งได้รับการกดดันจากการเพิ่มประชากรมาเป็นระยะเวลายาวนาน เมื่อสังคมเริ่มมีการพัฒนาขึ้น ประชากรเริ่มตื่นตัว มีความคาดหวังต้องการความก้าวหน้าสูง พฤติกรรมต่าง ๆ เริ่มเปลี่ยนไป อาจมีการย้ายถิ่น แต่งงานช้าลง เป็นสังคมของการแสวงหาความรู้ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งจูงใจมีความรู้สึกตื่นตัวกับการพัฒนาที่เกิดขึ้น อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมทางประชากรในปัจจุบันได้ดี มีเหตุผลและพิสูจน์ได้จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในภูมิภาคต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระ เช่น องค์ประกอบทางอายุ เพศ และสถานภาพการสมรสของประชากรมีความสัมพันธ์กับการตื่นตัวในการพัฒนาอาชีพ ภาวะเศรษฐกิจ และแรงกดดันที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวต่างก็อาศัยข้อมูลและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาขยายความการยอมรับตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการศึกษาความต้องการของประชากรศาสตร์ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ได้ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาความต้องการด้านการฝึกอบรมเนื่องจากคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปทำให้ความต้องการได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกันไปด้วย และสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามความแตกต่างของประชากรในเขตท้องถิ่นที่ศึกษาและขึ้นกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประชากร การขยายตัวของชุมชนเมือง การย้ายถิ่น

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพจึงมีมากน้อยตามไปด้วย เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในแต่ละกลุ่มประชากรย่อมจะมีกิจกรรมและการดำเนินชีวิต ตลอดจนการมีเวลาว่างต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ วิจิตร อวะกุล. (2537 : 30 – 33) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างกันไม่เหมือนกันนั้นมีสาเหตุมาจากกรรมพันธุ์ สิ่งแวดล้อม การกระทำ วัย ความแข็งแรง การอบรมสั่งสอน เพศ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา กฎหมาย และอิทธิพลของกลุ่ม

5. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่านิยม

สังคมมนุษย์จำเป็นต้องมีบรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดแบบแผนเชิงพฤติกรรมซึ่งสมาชิกของสังคมจะต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก มีความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจต่อการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติ รูปแบบความคิดในการประเมินสิ่งต่าง ๆ ของสมาชิกในสังคม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ไพฑูรย์ เครือแก้ว (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2547 : 5 ; อ้างอิงจากไพฑูรย์ เครือแก้ว. 2513 : 88) ได้ให้ความหมายของ ค่านิยมว่า หมายถึงสิ่งที่คนสนใจ สิ่งที่คนปรารถนาจะได้ ปรารถนาจะเป็น หรือกลับกลายมาเป็นสิ่งที่คนถือว่าเป็นสิ่งที่บังคับต้องทำ ต้องปฏิบัติ เป็นสิ่งที่คนบูชายกย่องและมีความสุขที่ได้เห็น ได้ฟัง ได้เป็นเจ้าของ ค่านิยมจึงเป็นวิถีของการจัดรูปความประพฤติที่มีความหมายต่อบุคคล และเป็นแบบฉบับความคิดสำหรับยึดถือในการปฏิบัติตัวของคนในสังคม

สุนทรี โคมิน. (2522 : 14) ได้ให้ความหมายค่านิยมว่า หมายถึง ความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะถาวร เชื่อว่าวิถีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายของชีวิตบางอย่างนั้น เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ และสังคมที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายอย่างอื่น จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่าค่านิยมนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท อันได้แก่ ค่านิยมวิถีปฏิบัติ กับค่านิยมจุดหมายปลายทาง โดยค่านิยมวิถีปฏิบัติ หมายถึง ค่านิยมที่เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตของบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ และความกตัญญู เป็นต้น ค่านิยมประเภทนี้เน้นที่วิถีทาง ส่วนค่านิยมจุดหมายปลายทาง หมายถึงค่านิยมที่บ่งบอกถึงจุดหมายปลายทางของชีวิตของบุคคล เช่นความมั่งคั่งร่ำรวย การมีชีวิตที่เป็นปึกแผ่นมั่นคง และมีชีวิตที่เป็นสุข เป็นต้น ค่านิยมประเภทนี้เน้นที่ จุดหมายปลายทางซึ่งบุคคลย่อมมีค่านิยมทั้งสองประเภทรวมอยู่ด้วยกัน

กระมล ทองธรรมชาติและคณะ. (2533 : 8) ได้กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง รูปแบบความคิดของสมาชิกในสังคมที่จะพิจารณาตัดสินและประเมินว่าสิ่งใดมีคุณค่า มีประโยชน์ พึงปรารถนา ถูกต้องเหมาะสม ดีงาม ควรที่จะยึดถือและประพฤติปฏิบัติ และ ค่านิยมทางสังคม(Social Value) ซึ่งหมายถึงรูปแบบความคิดที่สมาชิกส่วนใหญ่ตัดสินและประเมินว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์

พึงปรารถนา ถูกต้อง เหมาะสม ดั่งาม ควรแก่การประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ค่านิยมทางสังคมเกิดจากการที่สมาชิกในสังคมดำรงอยู่ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ่ายทอดความคิดเห็นระหว่างกันเกิดรูปแบบที่สอดคล้องกันในแนวทางเดียวกัน

ก่อ สวัสดิพานิช. (2518 : 46) ได้กล่าวว่าค่านิยมหมายถึง ความคิดพฤติกรรมและสิ่งอื่นที่คนในสังคมหนึ่งเห็นว่ามีคุณค่าซึ่งยอมรับมาปฏิบัติตามและวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามการสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม

อดุล วิเชียรเจริญ. (2519 : 188) ได้กล่าวว่า ค่านิยมหลักเป็นค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะของสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วมีการวางรากลึกยากที่จะมีการเปลี่ยนแปลง เช่นค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสังคม อีกประเภทหนึ่งคือ ค่านิยมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมซึ่งเป็นค่านิยมที่ไม่คงทน

Clyde Kluckhohn. (1958 : 204) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่าหมายถึง ความคิดปรารถนาจะได้สิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลในสังคม ค่านิยมเป็นมาตรการในการตัดสินใจว่าบุคคลควรจะทำอะไรและต้องการอะไร ค่านิยมเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบถึงเป้าหมายต่าง ๆ ที่บุคคลในสังคมแสวงหา ทำให้ทราบถึงระบบความเชื่อถือ ตลอดจนสิ่งอันเป็นที่ชื่นชอบของกลุ่มคนในสังคมนั้น

Kalish. (1968 : 381) ได้กล่าวว่าอิทธิพลที่มีผลต่อค่านิยมนอกจากจะได้รับจากบิดามารดาแล้วยังได้มาจากการพัฒนาการของเด็ก ประสบการณ์ที่ได้รับจากเพื่อน ความรู้ที่ได้รับ สังคมหรืออาชีพการงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อค่านิยม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมดังกล่าวสามารถนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ได้เพราะความต้องการกับค่านิยมมีอิทธิพลต่อกัน เป็นการศึกษาค่านิยมต่าง ๆ ของบุคคลในรูปแบบใดที่มีแนวโน้มความต้องการฝึกอบรมและเชื่อว่าจะช่วยในการพัฒนาอาชีพของตนเอง เมื่อบุคคลให้ค่านิยมแก่สิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วจะเป็นสิ่งที่บุคคลพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งมีคุณค่าแล้วยอมรับไว้ อาจเป็นความเชื่อหรือเจตคติ ซึ่งเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งที่สำคัญต่อชีวิต เขาจะยึดสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ควรมีควรทำ และเป็นที่เสาะแสวงหาของผู้คนส่วนใหญ่ของสังคมหนึ่ง รวมทั้งยังเป็นเครื่องแสดงทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองใบ สุธาจารย์. (2544 : 107) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลหรือองค์การยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม และมีคุณค่าที่ควรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติสืบไป

แนวคิดทฤษฎีค่านิยม ได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ดังนี้

Bloom. (สมควร สนองอุทัย. 2531 : 35 ; อ้างอิงจาก Bloom. 1964 : 98) ได้จำแนกลำดับขั้นต่าง ๆ อย่างชัดเจนเป็นระบบว่า บุคคลนั้นต้องได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อม จึงจะเกิดการรับรู้และเข้าใจถึงลักษณะสำคัญของสิ่งนั้นได้การรับรู้ และการเลือกว่าสิ่งใดควรรับ สิ่งใดไม่ควรรับ จะ

เป็นตัวกำหนดปฏิกริยาโต้ตอบต่อประสบการณ์ หรือสถานการณ์ที่มากระตุ้นลักษณะของการชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นได้รับความพึงพอใจจากการมีส่วนร่วมหรือจากการทำกิจกรรมนั้น จากนั้นจึงสร้างความนิยมชมชอบหรือการประเมินคุณค่าในสิ่งที่ตนเห็นว่าพอใจชอบใจ หรือดี ซึ่งแสดงว่าบุคคลนั้นยอมรับหรือรับรู้ว่าสิ่งนั้น เป็นสิ่งที่ดีหรือแสดงว่าบุคคลนั้นเริ่มมีค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อบุคคลเกิดค่านิยมต่าง ๆ ขึ้นแล้ว หมายถึงว่า ค่านิยมที่มีนั้นจะมีหลายชนิด จึงจำเป็นต้องจัดระบบค่านิยมต่าง ๆ ให้เข้ากลุ่มโดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ ซึ่งค่านิยมเหล่านี้จะเป็นตัวที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล หรือที่เรียกว่า เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลเพื่อใช้เป็นมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการตัดสินใจปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป.

ทฤษฎีค่านิยมของ โรคิช. (สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 191 ; อ้างอิงจาก Rokeach.1973 : 101 - 105) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมเพื่อใช้ศึกษาค่านิยมทางวัฒนธรรมในระดับปัจเจกบุคคล RVS (Rokeach Value Survey) ซึ่งประกอบด้วยค่านิยม 2 ชุด คือ Terminal Values(ค่านิยมปลายทาง) หมายถึง การเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ตนปรารถนาในชีวิต เปรียบเสมือนเป้าหมายที่บุคคลอยากได้ในชีวิต เช่น มีชีวิตที่รู้สึกพึงพอใจ มีชีวิตที่รู้สึกสุขสบาย เป็นต้น อีกชนิดหนึ่งคือ Instrumental Values หมายถึง ครอบครองของพฤติกรรมที่จะนำไปสู่สิ่งที่ปรารถนาในชีวิต เช่น ความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนั้นโรคิชยังได้สรุปแนวคิดทฤษฎีรวบยอดเกี่ยวกับข้อตกลงเบื้องต้นของค่านิยมของมนุษย์นั้น ตั้งอยู่บนข้อตกลงพื้นฐาน 5 ประการดังต่อไปนี้คือ

1. ค่านิยมสามารถนับและศึกษาได้ แม้พฤติกรรมของบุคคลจะมีมากมายแต่พฤติกรรมที่ถาวรที่บุคคลส่วนใหญ่ยอมรับและปฏิบัติตามนั้น สามารถนับและศึกษาได้อีกทั้งขอบเขตพฤติกรรมของบุคคลที่ถือว่ามีผลต่อความพึงพอใจในทางสังคม เศรษฐกิจ หรือทางจิตวิทยาก็สามารถนับได้ ดังนั้นค่านิยมในฐานะที่เป็นแบบแผนทางพฤติกรรมจึงสามารถนับได้และศึกษาได้เช่นกัน
2. ความแตกต่างของค่านิยมจะแสดงออกเป็นระดับ (degree) คือพฤติกรรมแต่ละอย่างที่บุคคลแสดงออกต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ นั้นจะมีระดับมากหรือน้อยแตกต่างกันไป เช่น การที่บุคคลจะให้คุณค่าต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะที่ชอบมากกว่า เห็นด้วยมากกว่า ชอบน้อยกว่า หรือเห็นด้วยน้อยกว่า
3. ค่านิยมต่าง ๆ สามารถจะนำมาจัดรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้ (values systems)คือ ค่านิยมที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากความเชื่อหรือความรู้สึกเกี่ยวกับวิถีชีวิตหรือเป้าหมายชีวิตที่เห็นว่าดีหรือชอบ หรือสมควรจะยึดถือเป็นมาตรฐานในการดำรงชีวิตได้ และหากรวมความเชื่อหรือความรู้ต่าง ๆ นี้เข้าด้วยกัน ก็ถือว่าเป็นระบบของค่านิยมเช่นกัน

4. ค่านิยมของบุคคลสามารถสืบสาวไปถึงวัฒนธรรม สังคม และสถาบันสังคมต่าง ๆ ไปจนถึงบุคลิกภาพได้ สิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นบ่อเกิดของค่านิยม คือไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมต่าง ๆ สภาพแวดล้อมทางสังคม สถาบันต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาค่านิยม ดังนั้นหากสมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีพฤติกรรมเช่นใดก็สามารถบอกได้ว่า วัฒนธรรม สถาบันต่าง ๆ ของสังคมและบุคลิกภาพของสมาชิกในสังคมเป็นอย่างไรได้ด้วย เช่น ความกตัญญูต่เวทีเนื่องจากเป็นเครื่องหมายของคนดี

5. ผลที่ตามมา คือ ค่านิยมของบุคคลจะแสดงออกมาทางเจตคติและพฤติกรรมในเกือบทุกรูปแบบตามแต่ที่นักสังคมศาสตร์จะสนใจศึกษาวิเคราะห์ ทั้งนี้ เนื่องจากค่านิยมเป็นเรื่องของความนิยมชมชอบ ความต้องการ หรือความพึงใจที่มีอยู่ภายในบุคลิกภาพของแต่ละคน ดังนั้นการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือปฏิบัติสิ่งนั้น ๆ ตามความนิยมชมชอบของตน ก็ถือว่าบุคคลนั้นได้แสดงค่านิยมของตนออกมา เช่นค่านิยมชอบการแสวงหาความรู้ย่อมก็อาจเกิดความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ดี

เพราะฉะนั้นค่านิยมจึงเป็นได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามคือตัวแปรอิสระเมื่อค่านิยมมีผลและอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ เช่น ความแตกต่างกันในด้านความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบ การเชื่อฟังและรู้จักหน้าที่ มีความคิดช่วยเหลือ และสร้างสรรค์ หรือการมีชีวิตที่สุขสบาย พ้นภัยมั่นคง สังคมยกย่องจะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชากรที่สัมพันธ์กันด้วย และค่านิยมจะเป็นตัวแปรตามเมื่อค่านิยมเป็นผลผลิตของพฤติกรรมหรือเป็นผลผลิตของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น สังคม วัฒนธรรม สถาบัน ครอบครัว เพื่อนฝูง เป็นต้น ค่านิยมจึงเป็นแรงหนุนให้บุคคลประพฤติปฏิบัติและสร้างค่านิยมของแต่ละบุคคลโดยเลือกกำหนดค่า แล้วผสมผสานคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ได้ผ่านการเลือกสรรเข้าเป็นแบบฉบับในการดำเนินชีวิตของตนเองเพราะ ค่านิยมเป็นผลจากการสร้างขึ้นมาจากประสบการณ์แห่งชีวิตโดยตรง

6. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มากมายดังต่อไปนี้

ชาลและไนท์ (กานดา จันทรแย้ม. 2546 : 55 ; อ้างอิงจาก Saal & Knight. 1995 :

244 – 246) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญคือ จะเป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน นั่นคือ ตราบใดที่ยังมีแรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่าย ๆ ดังนั้นผลจากระดับการศึกษาแรงจูงใจที่แตกต่างกันจะเป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม

แอทคินสัน. (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 29 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1966 : 240 - 241) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ดีว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินจากตัวเอง หรือบุคคลอื่นโดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

สตีเยร์ และพอร์เตอร์(Steer & Porter. 1991 : 30) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีพลัง ชี้นำและการคงไว้ของพฤติกรรม

Spector. (2000 : 176) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในเป็นตัวชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537 : 122) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการการใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สถิต วงศ์สวรรค์. (2539 : 415) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะทางจิตใจอันเป็นพลังภายในที่กระตุ้น ผลักดัน นำทิศทางให้อิทธิพลแสดงพฤติกรรมสู่จุดหมายที่ปรารถนา

แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 1) ได้สรุปเป็นแนวคิดของแรงจูงใจว่าเป็นแรงจูงใจของคนตามความต้องการของเขา ว่าต้องประสานความต้องการของคนให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วยเพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงานของคน ด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้นอาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นนอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น ไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำเพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่า อิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทักษะคติ ความสนใจ ของแต่ละคนต่างกันไปจะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตามอาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ ด้วยเหตุนี้จึงน่าจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจของคนเป็นเบื้องต้นเสียก่อน เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติความต้องการของคนให้ถ่องแท้ อันจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาการตอบสนองแรงจูงใจต่อไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538 : 55) หมายถึง พลังสิ่งกระตุ้นภายในแต่ละบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ จากความหมายนี้พลังสิ่งกระตุ้นจะประกอบด้วยพลังความตึงเครียดซึ่งเกิดจากผลของความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งที่รู้สึกตัวและจิตใต้สำนึก จะพยายามลดความตึงเครียดโดยใช้พฤติกรรมที่คาดว่าจะสนองความต้องการของเขาและทำให้ผ่อนคลายความรู้สึกตึงเครียด จุดมุ่งหมายเฉพาะในการเลือกพฤติกรรมเป็นผลจากความคิดและการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งโมเดลกระบวนการจูงใจคือความต้องการที่ได้รับการตอบสนองและสามารถลดความตึงเครียดได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะภายในหรือในร่างกายมนุษย์ที่ทำให้มีพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย (Goal-directed) แรงจูงใจอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ ไม่ว่าจะเกิดจากอะไรก็ตามจะทำให้คนมีพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นๆ แรงจูงใจดังกล่าวจึงนำไปสู่การนำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาแนวโน้มความต้องการในการฝึกอบรมสำหรับการวิจัยได้สอดคล้องกันว่า การจูงใจเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้ใช้ความพยายาม ในการทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายส่วนบุคคล เช่น ความต้องการตำแหน่งงานใหม่ ต้องการความร่วมมือร่วมใจในองค์กร ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าการจูงใจมีอิทธิพลต่อแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาด้วย โดยศึกษาทฤษฎีที่ได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวาง ว่ามีฐานคติที่สำคัญของทฤษฎีว่ามนุษย์มีความต้องการแตกต่างกัน ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow. (1974 : 80 - 92) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย เป็นทฤษฎีที่อธิบายเรื่องความต้องการ โดยกล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความต้องการ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป สามารถสรุปความต้องการได้ 5 ขั้น ดังนี้

- (1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการสิ่งใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
- (2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอื่นต่อไป ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
- (3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นตอนตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้

ก. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้ได้รับการตอบสนอง

ข. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์จะต้องการในขั้น

สูงต่อไป คือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคตซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

ค. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) หลังจากที่ได้รับ การตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้วก็มีความต้องการสูงขึ้นอีก คือ ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

ง. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตนเอง อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ

จ. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากจะเป็นการอยากจะเป็นอยากจะได้ตามความคิดของตน หรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่ตัวเองเป็นอยู่ในขณะนั้น

จากสาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันไป และความต้องการในแต่ละขั้นจะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับนั้นๆ ผู้วิจัยได้ใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมซึ่งอาจมีแรงจูงใจจากตนเอง ครอบครัว เพื่อน ๆ และสังคมที่ล้อมรอบ เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจ E R G ของ แอลเดอร์เฟอร์. (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 52 ; อ้างอิงจาก Alderfer. 1969: 142 – 175) สรุปว่าความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการที่รวมเอาความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคงในชีวิตที่มาสโลว์ได้เสนอไว้

2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่มุ่งหวังที่จะสร้างสัมพันธภาพกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานเทียบกับความต้องการเป็นเจ้าของและความต้องการการยอมรับตามกรอบที่มาสโลว์เสนอไว้

3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลต้องการการนับถือในตนเองและความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการแบบ ERG เชื่อว่าการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ มีสาเหตุมาจากความต้องการที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันจากหลายขั้น คือ บุคคลอาจจะถูกจูงใจจากความต้องการเงิน ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (E) ความต้องการ

มิตรภาพ เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธภาพกับสภาพแวดล้อมทางสังคม (R) และความต้องการในโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ในการทำงาน (G) ซึ่งทำให้วิเคราะห์ระดับความแตกต่างของแรงจูงใจดังกล่าวได้ชัดเจนขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจจากความสำเร็จของ Murray. (1964 : 152 - 266)

นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 28 ชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการเอาชนะและประสบความสำเร็จ ที่สามารถใช้ทดสอบบุคลิกภาพเพื่อการประเมินได้ เขาจึงเป็นคนแรกที่ได้นำถึง ความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ Murray เชื่อว่าบุคคลมีความต้องการพื้นฐานอย่างเดียวกันแต่บุคคลมีการจัดลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยสิ่งจูงใจที่มีบทบาทสำคัญสรุปได้ เช่น การให้ได้มา (acquisition) ซึ่งความต้องการประสบความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) การแสดงออก (exhibition) และ ความต้องการที่สะท้อนความทะเยอทะยาน อำนาจ และความภาคภูมิใจ เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538 : 66 – 67)

จากทฤษฎีแรงจูงใจสามารถอธิบายได้ว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นหรือมีแรงผลักดันที่จะแสดงพฤติกรรมในระดับใด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้วย เช่น ด้านความอยากรู้อยากเห็น ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านให้ความร่วมมือกับองค์กร เป็นต้น ซึ่งองค์กรอาจนำเอาวิธีของการฝึกอบรมมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ความสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ซึ่งการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในมุมมองต่าง ๆ เพียงทฤษฎีเดียวอาจไม่สามารถอธิบายความคิดเห็นของบุคคลได้ทั้งหมดจึงควรมีการผสมผสานทฤษฎีต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้อธิบายการแปลผลได้ครอบคลุมมากที่สุด

7. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Schiffman และ Kanuk. (1994 : 126) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะด้านจิตวิทยาภายในของบุคคลซึ่งกำหนดและสะท้อนถึงวิธีการซึ่งบุคคลหนึ่งตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมของเขา Engel, Blackwell และ Miniard. (1993 : 353) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นการตอบสนองจากสิ่งกระตุ้นที่เป็นสิ่งแวดล้อม

นพมาศ อึ้งพระ. (2546 : 4) กล่าวว่าคำนิยามบุคลิกภาพมีหลากหลายแต่นักวิชาการโดยทั่วไปสรุปว่า บุคลิกภาพ คือ โครงสร้างทางจิตวิทยา (psychological contract) เป็นมโนคติที่สลับซับซ้อนซึ่งได้รวมถึงภูมิหลังพิเศษทางยีนส์ของบุคคล และประวัติการเรียนรู้ รวมทั้งวิถีที่

ความซับซ้อนเหล่านี้รวมองค์และประสานกันทำให้เกิดพฤติกรรมสนองต่อสิ่งเหล่านี้เฉพาะในสิ่งแวดล้อม หรืออีกความหมายหนึ่งกล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การวิเคราะห์เชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับความหลากหลายของพฤติกรรม ซึ่งจะทำให้รู้ว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาในเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างไร

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2546 : 258) ได้อธิบายความหมายของบุคลิกภาพว่า

บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิดความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระเน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ดังนี้

1. บุคลิกภาพเป็นผลรวมจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม
2. บุคลิกภาพต้องมีการสร้างเสริมไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
3. บุคลิกภาพสามารถปรับปรุงได้ไม่ใช่สิ่งที่คงที่ตายตัว
4. บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะทางกายและจิตรวมกันและมีส่วนเกี่ยวข้องอย่าง

ใกล้ชิดกับความรอบรู้ (Cognitive) อารมณ์ (Affective) อันจะเป็นรูปอารมณ์ติดกาย (Temperament) และการกระทำ (Conative) ซึ่งจะออกมาในลักษณะนิสัย (Character)

5. บุคลิกภาพมีผลโดยตรงทั้งบวกและลบต่อองค์กรธุรกิจการงานหรือสะท้อนเป็นภาพพจน์ของหน่วยงานและองค์กรเอง

Engel, Blackwell และ Miniard. (1993 : 353) ให้ความเห็นว่า มุ่งความสำคัญที่ลักษณะภายในของบุคคล ประกอบด้วยคุณสมบัติเฉพาะอย่าง ปัจจัยและลักษณะท่าทางซึ่งทำให้บุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งแนวคิดแบ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. บุคลิกภาพสะท้อนความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Personality reflects individual Difference) แม้ว่าบุคคลหลายคนจะคล้ายคลึงกันในลักษณะบุคลิกภาพแต่ส่วนใหญ่จะมีความแตกต่างกันในลักษณะบุคลิกภาพเป็นแนวความคิดที่มีประโยชน์ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มบุคคลออกเป็นกลุ่มที่แตกต่างกัน

2. บุคลิกภาพมีแนวโน้มจะเหมือนเดิมและคงที่ (Personality is consistent and enduring) บุคลิกภาพของบุคคลโดยทั่วไปจะเหมือนเดิม ตัวอย่างผู้ที่หวั่นในวัยเด็ก ลักษณะนี้มีแนวโน้มจะเหมือนเดิมและคงทนเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะอธิบายหรือคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลในรูปบุคลิกภาพ

3. บุคลิกภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Personality can change) แม้ว่าบุคลิกภาพมีแนวโน้มจะเหมือนเดิมและคงที่ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละสถานการณ์

ตัวอย่าง บุคลิกภาพของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยในเหตุการณ์ในชีวิตที่สำคัญ เช่น การแต่งงาน การมีบุตร การหย่าร้าง การเลื่อนตำแหน่งในอาชีพ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพของบุคคลไม่เพียงแต่จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในทันทีทันใด แต่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาแบบค่อยเป็นค่อยไป จากแนวคิดดังกล่าวนี้จึงเชื่อว่าบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของคนมีความสัมพันธ์กับความต้องการต่าง ๆ ของคนเรา เช่น ต้องการฝึกอบรมในเรื่องใด รูปแบบและลักษณะของการฝึกอบรมที่ต้องการจะแตกต่างกันตามความสามารถ ตามเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงความต้องการไป.

ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

มีนักวิชาการกล่าวไว้มากมายแต่ได้นำมาศึกษาในส่วนของทฤษฎีที่มีความสอดคล้องในการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีลักษณะเฉพาะบุคคล. (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538 : 85 ; อ้างอิงจาก Schiffman & Kanuk. 1994 : 667) หรือเรียกว่าทฤษฎีเทรท (Trait theory) เป็นทฤษฎีบุคลิกภาพซึ่งมุ่งความสำคัญ ที่การวัดลักษณะด้านจิตวิทยาอย่างใดอย่างหนึ่ง หมายถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างใด ๆ ซึ่งมีแนวโน้มจะคงที่ซึ่งบุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่ง ประกอบด้วย การวัดเชิงคุณภาพจากการ สังเกต ประสบการณ์ การรายงานส่วนตัว การวิเคราะห์ความฝัน เทคนิคการสร้างภาพ การมุ่ง ความสำคัญที่ทฤษฎีลักษณะ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเกิดจากการสังเกตโดยมุ่งที่การ วัดบุคลิกภาพของลักษณะทางด้านจิตวิทยา นักทฤษฎีลักษณะจะเกี่ยวข้องกับการทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งระบุความแตกต่างเฉพาะบุคคลในรูปของลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนั้น แอลปอร์ตยังมีการแบ่งประเภทของเทรท (Allport. 1961 : 338) ดังนี้คือ คุณลักษณะที่คนมีมากและเด่นในชีวิตคน เรียกว่า cardinal traits สิ่งเหล่านี้คือแรงจูงใจหลัก อารมณ์หลัก และคุณลักษณะที่เด่น ยกตัวอย่าง เช่น คนคนหนึ่งอาจอยากมีอำนาจอย่างมาก และเราสังเกตความต้องการของเขาจากพฤติกรรม บุคคล ดังกล่าวจะดิ้นรนสร้างฐานะและอำนาจทางสังคม ส่วนคุณลักษณะที่ควบคุมพฤติกรรมของคนน้อยกว่าแต่ก็มีความสำคัญคือ central traits คุณลักษณะดังกล่าวคือสิ่งที่คนถูกขอร้องให้เขียนเกี่ยวกับอีก คนหนึ่ง ยกตัวอย่างเช่น เราอาจบอกว่าคนคนหนึ่งฉลาด จริงใจ ใจดี ซ่าหยังแหมน ชอบแข่งขัน ทะเยอทะยานตลก หรือซื่อสัตย์ เป็นต้น

2. ทฤษฎีบุคลิกภาพของแอ็ดเลอร์. (นพมาศ อุ้งพระ. 2546 : 69 – 80 ; อ้างอิงจาก Adler. 1973 : 34 - 35) ตามความคิดของแอ็ดเลอร์ความเข้าใจบุคลิกภาพของมนุษย์จะมีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รู้ เป้าหมายชีวิตของเขา หมายความว่า พฤติกรรมในปัจจุบันถูกกำกับโดยเป้าหมายในชีวิต มนุษย์นั้น ต้องการมีความสมบูรณ์แบบหรือต้องการประสบความสำเร็จ มนุษย์ถูกจูงใจให้ต่อสู้แข่งขันเพื่อให้

แสดงความสามารถพิเศษหรือการที่ถูกผลักดันโดยความรู้สึกเป็นปมด้อย เป็นการต่อสู้จากทางลบให้เป็นทางบวกที่ต่อเนื่อง แอ็ดเลอร์เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะรู้สึกและทำประโยชน์ แต่มันจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อมีการแนะแนวและการอบรมที่ถูกต้อง แอ็ดเลอร์ให้คำนิยามของ social interest ว่าเป็นการต่อสู้เพื่อสร้างชุมชนซึ่งต้องคิดว่ามันจะอยู่ตลอดไป การต่อสู้เพื่อเป้าหมายของผู้อื่นจะทำให้เราได้บรรลุเป้าหมายด้วย เขาเสนอว่ามีวิวัฒนาการที่สร้างสรรค์ซึ่งมนุษย์ทุกคนเฝ้าหาความสมบูรณ์แบบการตื่นตัวเคลื่อนไหวและปรับตัวเข้ากับโลกภายนอกตลอดเวลา มีความต้องการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นมนุษย์อยู่ในภาวะวิวัฒนาการที่สร้างสรรค์ มนุษย์ได้ประโยชน์อย่างมากจากความร่วมมือกันจากผลงานของบรรพบุรุษและต่อสู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อปรับปรุงตัวเอง

จากแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพดังกล่าว จะเห็นว่าเป็นการประยุกต์ที่สำคัญทางจิตวิทยา เพื่อที่จะพยายามเข้าใจบุคลิกจากการแบ่งพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล เช่นชอบการแข่งขันสูง มีบุคลิกคล่องแคล่วรวดเร็วในการทำสิ่งต่าง ๆ และสนใจสิ่งแวดล้อม หรือว่ามีทิศทางในทางตรงกันข้าม เป็นต้น ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมานะพยายามเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการศึกษา ทำให้เกิดความเชื่อว่าบุคลิกภาพจะเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนที่มุ่งหวังความก้าวหน้า สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น และมีความภูมิใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

8. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายทฤษฎีดังนี้ ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

กิตติมา ปรีดีติลิก (2532 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ และเขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้

จรัส โพธิ์จันทร์ (2527 : 12) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อหน่วยงานซึ่งอาจเป็นความรู้สึกในทางบวก ทางเป็นกลาง หรือทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวก การปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบการปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพต่ำ

พิน คงพูน (2529 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือ เจตคติที่ดีของบุคคลที่เขาได้รับจากการกระทำนั้นๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 44 - 45) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับ การตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มี

ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลใน การทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

มณี โพธิเสน (2543 : 19) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้นๆ

สมยศ นาวิการ (2522 : 79) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรุนแรงของความต้องการสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

อเนก กลยณี (2542 : 16) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติต่อการทำงานนั้นๆ

เฟรนช์ (French. 1964 : 50 - 56) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่ง ก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคม

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความประทับใจ หรือการมีเจตคติที่ดีต่อการกระทำของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การงาน ชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษาเรียนรู้ การยอมรับทางสังคม หรือเป้าหมายอื่นที่ได้วางไว้ ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จของงานทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ หรือเป็นสภาพการรับรู้หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อการคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งความพึงพอใจในชีวิตจะมีความแตกต่างกันตามตัวแปรอิสระด้านประชากรศาสตร์ที่ได้นำมาวิจัยในครั้งนี้ ความพึงพอใจนี้อาจเกิดจากการได้รับสิ่งที่คาดหวัง ได้มากกว่าที่คาดหวัง หรือน้อยกว่าที่คาดหวังและความพึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้โดยขึ้นอยู่กับตัวแปรระยะเวลาหรือสภาพแวดล้อมในแต่ละถิ่นที่อยู่

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Shelley (1975 : 187 - 195) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจ คือทฤษฎีด้านความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ซึ่งความรู้สึกทุกชนิดของมนุษย์จะติดอยู่สองแบบคือ ความรู้สึกทางบวกหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้มีความสุขส่วนความรู้สึกทางลบนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความไม่สบายใจ ความรู้สึกสองแบบนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน ระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึก ทั้งสองเรียกว่าระบบความพึงพอใจ ซึ่งความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึก ความ

คิดเห็นหรือความพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร(Resource) หรือ สิ่งเร้า (Stimulus) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ การศึกษาทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์

จิตติ ตระกูลพานิช (2537 : 5-13) ได้อธิบายระดับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการไว้ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย นับเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งปัจจัยอันจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ยารักษาโรค น้ำสะอาด และอากาศบริสุทธิ์ ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นปัจจัยที่ต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ และเมื่อได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในระดับต่ำสุด

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ประสงค์จะได้รับความปลอดภัย ความมั่นคงจากการดำรงอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการทางสังคมจากหน่วยงานของรัฐ การมีรายได้พอเพียง การมีการพักผ่อนหย่อนใจด้วยการทำงานอดิเรกหรือการบันเทิง การได้เป็นเจ้าของสิ่งที่ต้องการ การเป็นที่รักชอบพองของบุคคลอื่น การมีพวกพ้อง การเป็นสมาชิกของหมู่คณะ และการที่จิตใจของมนุษย์มีความมั่นคงได้นั้นเพราะ มีความรู้สึกมั่นใจในสิ่งที่ยึดเหนี่ยว ทั้งทางด้านกลุ่มสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา และความเชื่อต่าง ๆ

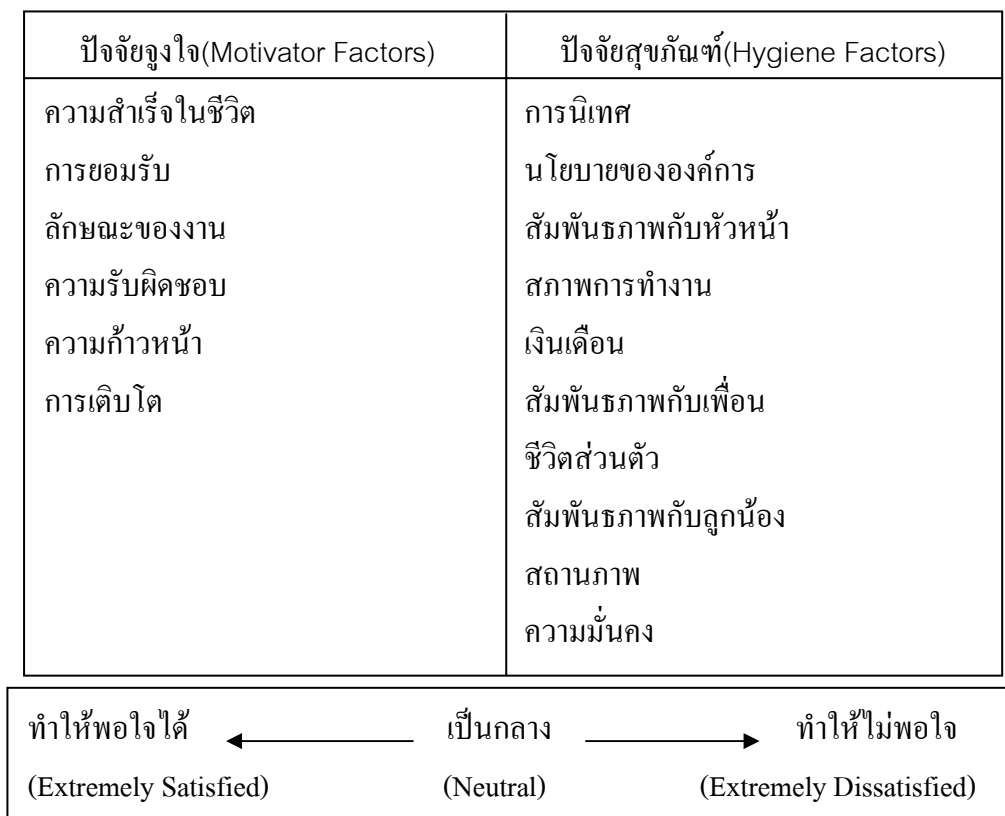
3. ความต้องการที่เป็นความทะเยอทะยานส่วนบุคคล เป็นความต้องการที่มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละคน เช่นต้องการเกียรติยศ ความมีชื่อเสียง มีตำแหน่งงานสูง และการได้รับการยอมรับ ลักษณะความต้องการระดับนี้ มนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกันไป จากแนวความคิดดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่ง และเมื่อบุคคลนั้นเกิดความต้องการจึงจะตั้งเป้าหมายเพื่อให้บรรลุความต้องการ ความพึงพอใจของบุคคลจะแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมและลักษณะส่วนบุคคล

จิรภา จิตตวิสุทธิกุล (2540 : 29) ได้สรุปแนวคิดพื้นฐานของการวัดความพึงพอใจ ซึ่งได้แนวความคิดในการประเมินผล 2 แบบ คือ

1. การประเมินผลทางจิตวิทยา (Psychological Interpretation of Satisfaction) แนวทางนี้มอง Satisfaction ว่าเป็นการยืนยัน (Confirmation) ของความคาดหวังที่เกิดขึ้น (Prior Expectation) ความพึงพอใจหรือไม่พอใจขึ้นกับการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้รับ ซึ่งก็คือแนวทางของ Disconfirmation Process

2. การประเมินผลตามทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utility Theory Interpretation of Satisfaction) เป็นการอ้างอิงทฤษฎีในด้านเศรษฐศาสตร์ โดยมีสมมุติฐานว่าผู้บริโภคที่มีเหตุผล (Rational Consumer) ซึ่งต้องการทำให้ตนบรรลุความพอใจสูงสุดเมื่อเกิดอรรถประโยชน์สูงสุดและทำให้เกิด Ideal Point ว่าจะน้อยกว่า เท่ากับหรือมากกว่า และระยะห่างมากน้อยเพียงใด โดยการนำมาเปรียบเทียบกับความคาดหวัง (Expectation) การการรับรู้ (Perception)

ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของเฮอชเบอร์ก (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 60 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1964 : 3 - 7) ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย (The two factors theory) พบว่า จากการสำรวจคุณลักษณะหรือปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับความพอใจในงาน คือปัจจัยของการจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญของงาน และปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับความไม่พอใจคือ การขาดปัจจัยสุขอนามัย เช่น ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับเพื่อน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว สถานะความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งสิ่งจูงใจเหล่านี้จะสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตอย่างใกล้ชิด ในทัศนะของเฮอชเบอร์ก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจเป็นมิติสองมิติไม่พึ่งพากัน ปัจจัยแต่ละกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในงาน ตัวอย่างเช่น ตัวจูงใจมีผลกระทบต่อความจำเป็นในการรักษามาตรฐานของงาน พนักงานบอกว่าการจ่ายค่าจ้างต่ำ เป็นสาเหตุของความไม่พอใจในการทำงาน แต่ค่าจ้างสูงขึ้นไม่ใช่สาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน ในขณะที่การยอมรับและการนับถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพอใจและจูงใจให้เขาทำงาน



ภาพประกอบ 3 แสดงปัจจัยจูงใจเปรียบเทียบกับปัจจัยสุขภณท์

ที่มา : ปรับปรุงจาก Heraberg. (1959). *The Motivation to Work*.

จากทฤษฎีดังกล่าว นิพนธ์ ศศิธร. (2523 : 148 -150) ได้สรุปผลดีของการประยุกต์แนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg ที่มีผลให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคคลในองค์การฯไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมในขณะทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเติบโตด้วยตนเองจากการทำงาน โดยความเข้าใจในงานของตน มีความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น
2. การสร้างสรรค์ตามความต้องการของสังคม ให้บุคลากรมีโอกาสทำงานเป็นหมู่คณะที่เป็นการทำงานตามความชำนาญเฉพาะ
3. การยกย่องดีศรีและสาระของงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความสำนึกในความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงขึ้น เพราะมีเกียรติที่จะตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด
4. การปรับปรุงระบบการติดต่อ ให้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบสูงขึ้นโดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเป็นผู้คิดเอง
5. การปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยทุกคนมีโอกาสร่วมกันในการตัดสินใจทัดเทียมกัน

สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงานเรียกว่า ปัจจัยจูงใจส่วนปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความไม่พอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เรียกว่า ปัจจัยสุขภณท์ ความแตกต่างกันของความพึงพอใจจากแนวคิดดังกล่าวเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในด้านความพึงพอใจในชีวิตเพราะจะทำให้คนมีความต้องการที่

จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของตน และสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับความต้องการได้รับการฝึกอบรมที่แตกต่างกันไปตามสภาพความแตกต่างของประชากรศาสตร์ ซึ่งการพัฒนาอาชีพของตนจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง พ้นภัย และทำให้เกิดความสุขในชีวิตได้

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอ วัฒนบุรี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลงานการวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานวิจัยโดยนำมาใช้อ้างอิงเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งทำให้เราทราบแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ปราโมช เวียงชัยและทศพล สิงห์เขตต์ (2542 : บทคัดย่อ) เรื่อง ระบบฐานข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี การจัดทำโครงการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เพื่อช่วยงานด้านการจัดฝึกอบรมซึ่งฝ่ายพัฒนาบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีเป็นผู้รับผิดชอบการจัดฝึกอบรม ต้องการมีระบบฐานข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมเพื่อใช้สำหรับเก็บข้อมูลของโครงการอบรมที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีจัดขึ้น และเก็บข้อมูลประวัติของบุคลากรในสังกัดกับเพื่อช่วยในการทำงานให้ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น โดยการจัดทำโครงการวิจัยนี้ใช้โปรแกรม Visual Basic 6.0 และ Microsoft Access 7.0 ช่วยในการพัฒนาระบบผลจากวิจัยปรากฏว่าสามารถสร้างระบบฐานข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมที่ประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง ส่วนของงานสอบถามข้อมูลซึ่งสามารถสอบถามรายละเอียดของการอบรม รายชื่อผู้เข้าอบรมประวัติของบุคลากร ส่วนที่สอง ส่วนของงานอบรมซึ่งเป็นส่วนของการคัดเลือกบุคลากรเข้าอบรมและการบันทึกคะแนนจากการติดตามผลการอบรมของผู้เข้าอบรม ส่วนที่สาม ส่วนของงานปรับปรุงแก้ไขข้อมูล เป็นส่วนที่ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการอบรม และข้อมูลบุคลากร ส่วนที่สี่ ส่วนของงานผู้ดูแลระบบเป็นหน้าที่กำหนดสิทธิของผู้ใช้โปรแกรม การทำการสำรองข้อมูล และการกู้คืนสภาพข้อมูล เมื่อทำการทดลองงานใช้ระบบฐานข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมพบว่า สามารถทำงานตอบสนองความต้องการให้แก่ฝ่ายพัฒนาบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีได้เป็นอย่างดี

มนเทียร บุญช่วย (2540 : 76 - 82) เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาอาชีพของสตรีในชุมชนแออัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาอาชีพ 4 ด้านดังต่อไปนี้ คือ ด้านการประดิษฐ์ ส่วนใหญ่ต้องการเรียน การปักจักร การประดิษฐ์สิ่งของวัสดุเหลือใช้ การประดิษฐ์ดอกไม้ และกรอบรูปภาพ, ด้านการประกอบอาหาร ส่วน

ใหญ่ต้องเรียนการทำขนมหวาน การแปรรูปอาหารเครื่องดื่มจากพืชและผลไม้ต่าง ๆ การทำเค้กและขนมปัง การถนอมอาหาร การแกะสลักและการจัดอาหาร, ด้านการเกษตร ส่วนใหญ่ต้องการเรียน การเพาะชำไม้ดอกไม้ประดับและการปลูกสวนครัวลอยฟ้า, ด้านการพาณิชย์ ส่วนใหญ่ต้องการเรียน งานบัญชี พิมพ์ดีดไทย - อังกฤษและเสริมสวยสำหรับเวลาในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอาชีพนั้น ต้องการเรียนในช่วงเวลาเย็นระหว่าง 17.00-20.00 น. ต้องการให้จัดในวันหยุด และต้องการให้มีการประเมินผลและได้รับวุฒิบัตรเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการฝึกด้วย ส่วนข้อเสนอแนะคือ ต้องการฝึกอาชีพเพื่อเสริมรายได้ของครอบครัว, เป็นอาชีพง่าย ๆ สามารถนำมาทำที่บ้านได้, ใช้ทุนน้อย มีการฝึกอาชีพอย่างสม่ำเสมอ, ควรฝึกอบรมผู้ชายด้วยและให้จัดตั้งกลุ่มแม่บ้านและจัดเป็นสหกรณ์ เพื่อจำหน่ายผลผลิตของสตรี

พรทิพย์ ถวัลยวิษิต (2540 : 72 - 80) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานคร ของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน)

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม, ทักษะในด้านการจัดการ ทักษะในด้านความคิด, ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะในด้านเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ พบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อต้องการการฝึกอบรมในทักษะด้านต่าง ๆ ทุกข้อในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคนิคการปฏิบัติงาน เรื่องหลักการวิเคราะห์สินเชื่อ และ ความรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับ 5 และเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับ 6 กับ เจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับ 7 และเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับ 8 มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้นทักษะในด้านเทคนิคการปฏิบัติงานมีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมพบว่า การจัดรูปแบบงานสินเชื่อ พร้อมทั้งทั้งเทคนิคการเข้าพบลูกค้า ความต้องการของเจ้าหน้าที่สินเชื่อข้อนี้ แสดงถึงการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันเหตุการณ์ สอดคล้องกับนโยบายการฝึกอบรมที่มุ่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลังจากเข้ารับการอบรมแล้วยังเป็นแนวทางนำไปปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมยิ่งขึ้น

พรชัย ไชยเสนา (2540 : 68 - 77) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการฝึก อบรมช่างรังวัดเอกชน พบว่า ผู้เกี่ยวข้องกับการรังวัดเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมช่างรังวัดเอกชน ด้านความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบการรังวัดทำแผนที่กรมที่ดินจำนวน 6 หมวด อยู่ระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ หมวดการแก้ไขรูปแผนที่หรือเนื้อที่ในโฉนดที่ดินเป็นระดับแรก และระดับความต้องการรองลงมา คือ หมวดการแจ้งเจ้าของที่ดินข้างเคียง หมวดการรังวัด หมวดการสอบถาม หมวดพระราชบัญญัติช่างรังวัดเอกชน

และระดับความต้องการสุดท้ายคือหมวดการส่งเรื่อง มีข้อเสนอแนะในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมช่างรังวัดเอกชน ด้านความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบการรังวัดทำแผนที่กรมที่ดิน คือ เรื่องการสร้างจิตสำนึกของช่างรังวัดเอกชน เรื่อง กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อความรับผิดชอบทางแพ่ง กรณีเกิดความเสียหายในการแก้รูปแบบที่เกี่ยวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการคำนวณและเขียนแผนที่ได้ จะเห็นว่าเป็นความต้องการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรโดยตรง

พิมพ์ดี ไทยทอง (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิตของบริษัทเอไอเอ จำกัด เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิตของบริษัทเอไอเอ จำกัด

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 12 คน ผู้บริหาร จำนวน 138 คน วิทยากรฝึกอบรม จำนวน 10 คน และผู้เข้ารับฝึกอบรมที่สำเร็จตามหลักสูตรในเดือนมกราคม – มีนาคม 2547 จำนวน 61 คน เป็นจำนวน รวมทั้งสิ้น 221 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 3 ชุด สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่มในด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน

205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.76 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิต ของบริษัทเอไอเอ จำกัด เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ คือ ด้านบริบท ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการและด้านปัจจัยเบื้องต้น

วรรณ ยิ้มสวัสดิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้นในหมู่บ้านรอบศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่จัดโดยวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 44.6 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น มีความต้องการมากกว่าครึ่งได้แก่การทำสวนผลไม้ การทำนาแผนใหม่ การทำสวนผัก การปลูกพืชไร่ ดินและปุ๋ย และพบว่าวิชาที่ต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากด้านสาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตรคือ การแปรรูปผลิตภัณฑ์พืช การแปรรูปผลิตภัณฑ์สัตว์ การถนอมอาหาร การบรรจุหีบห่อผลิตภัณฑ์ สาขาวิชาช่างเกษตร คือ ช่างไฟฟ้าและชลประทาน สาขาวิชาธุรกิจเกษตร คือ การกำหนดราคาผลผลิต สินเชื่อ การเกษตร การตลาดเกษตร สหกรณ์การเกษตร สาขาวิชาการบริหารจัดการ คือ การบริหารจัดการใช้จุลินทรีย์ EM การบริหารจัดการฟาร์มด้านพืช การบริหารจัดการอุตสาหกรรมเกษตร

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2546 : 62 – 63) ได้วิจัยเรื่อง การจัดทำระบบจัดการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตพบว่า ปัจจุบันการเปิดอบรมหลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ยังมีอยู่น้อยมากทั้งผู้ที่ต้องการจะเข้ารับการอบรมมีอยู่มากมาย สาเหตุส่วนหนึ่งคือ ยังขาดสถานที่จัดอบรม และการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสม ผู้ที่สนใจเข้ารับการอบรมหลาย ๆ ท่านไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้เพราะการเดินทางไม่สะดวก ควรที่จะนำเอาเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล และการจัดฝึกอบรมมาผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลบนเว็บไซต์ที่ให้บริการในการจัดอบรม และสมัครเข้ารับการอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เลือกห้องอบรม เลือกวันที่อบรม และขอเปิดหลักสูตรอบรมได้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2532 : 7 – 12) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำผลไปปรับปรุงการบริหารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่อไป ซึ่งมีข้อควรคำนึงในการจัดการฝึกอบรมว่า นอกจากจะมีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์แล้ว ควรมีการชี้แจงให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบตั้งแต่เริ่มการฝึกอบรมว่ามีวัตถุประสงค์และประโยชน์ในการเข้ารับการอบรมครั้งนี้ จัดเนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติให้ตรงและสอดคล้องกัน อย่าจัดชั้นเรียนให้มีบุคลากรมากเกินไป และผู้สอนควรระลึกลักษณะว่า ผู้เข้ารับการอบรมต่างก็มีปัญหาเฉพาะของตน มีความสามารถในการเรียนรู้ต่างกัน มีระดับการศึกษา และประสบการณ์หรือความชำนาญงานต่างกัน มีความอดทนที่จะสนใจต่างกัน สนใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ผู้สอนควรสังเกตให้ดีและหาทางเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความสนใจหรือไม่เข้าใจ

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษา อ้างอิง และเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและลักษณะของความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

ในการศึกษาและวิจัยเรื่อง ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุ ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน, 2541 มาตราที่ 14) ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมและที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน, 2541 มาตราที่ 14) ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมและที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 13) ให้มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % ดังนี้

สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{Z^2 \left(\frac{1-\alpha}{2} \right) pq}{E^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่ามาตรฐานที่ขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด

p = สัดส่วนของประชากรที่จะสุ่ม

q = 1-p

ในกรณีที่ไม่นำค่า p แต่เนื่องจากค่า pq จะมีค่าสูงสุด เมื่อ $p=0.5$

ดังนั้น $q = 1-0.5 = 0.5$ และ $0 \leq p, q \leq 1$

ถ้าให้ระดับความเชื่อมั่น 95 % Z จะมีค่า = 1.96

E คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5 % ดังนั้น $E = 0.05$

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้ คือ

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน และเพื่อสำรองสำหรับความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามอีก 4 % เท่ากับ 15 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non probability sampling) โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเจาะจงเฉพาะผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพที่อยู่ในแหล่งชุมชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ หน่วยงานราชการ, ศูนย์การค้า, โรงงานอุตสาหกรรม, บริษัทและในตลาด โดยจะซักถามก่อนแจกแบบสอบถามให้ตอบจนครบจำนวน 400 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Instrument of the Study)

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 8 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ค่านิยมของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ
 - ตอนที่ 3 แรงจูงใจของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ
 - ตอนที่ 4 บุคลิกภาพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ
 - ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

ตอนที่ 6 แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

ตอนที่ 7 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการเพื่อพัฒนาอาชีพ

ตอนที่ 8 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษาและขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนและทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ค่าที่ใกล้เคียง 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง จากผลการศึกษาของ Sekaran,Uma ปี 1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย.2546 : 55,อ้างอิงจาก Sekaran,Uma. 1992 : 287) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2 ค่านิยม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6832

แบบสอบถามตอนที่ 3 แรงจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7252

แบบสอบถามตอนที่ 4 บุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7170

แบบสอบถามตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8453

แบบสอบถามตอนที่ 7 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ มีค่าความเชื่อมั่น

โดยรวม เท่ากับ 0.9458

ค่าความเชื่อมั่นด้านคอมพิวเตอร์ เท่ากับ 0.9078

ค่าความเชื่อมั่นด้านทักษะการใช้ภาษา เท่ากับ 0.8121

ค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารจัดการ เท่ากับ 0.9342

ค่าความเชื่อมั่นด้านการเงินการบัญชี เท่ากับ 0.9544

ค่าความเชื่อมั่นด้านการตลาด เท่ากับ 0.9300

ค่าความเชื่อมั่นด้านการเมืองการปกครอง เท่ากับ 0.6191

ค่าความเชื่อมั่นด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ เท่ากับ 0.7122

ค่าความเชื่อมั่นด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เท่ากับ 0.9188

แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9289

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด(Close-ended response question) แบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Dichotomous question)จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1)และเป็นแบบมีหลายตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple choices question) จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 2 – 7) มีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1. เพศ	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท	นามบัญญัติ (Nominal scale)
ข้อที่ 2. อายุ	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท	เรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 3. สถานภาพ	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท	นามบัญญัติ (Nominal scale)
ข้อที่ 4. ระดับการศึกษา	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท	เรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 5. อาชีพ	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท	นามบัญญัติ (Nominal scale)
ข้อที่ 6. รายได้ต่อเดือน	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท	เรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 7. ประสบการณ์ทำงาน	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท	เรียงลำดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยค่านิยมที่เป็นเครื่องมือและค่านิยมปลายทางเป็นคำถามแบบปลายปิด(Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale มี 8 ข้อเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค(Interval scale) มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับค่านิยม
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายเกี่ยวกับค่านิยมของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับค่านิยม
4.21 - 5.00	มีค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีค่านิยมอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีค่านิยมอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีค่านิยมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามแบบปลายปิด(Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค(Interval scale) มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับแรงจูงใจ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
4.21 - 5.00	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับโดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มีบุคลิกภาพตรงกับด้านซ้ายมาก
4	มีบุคลิกภาพตรงกับค่อนข้างด้านซ้าย
3	มีบุคลิกภาพตรงกับปานกลาง/ไม่แน่ใจ
2	มีบุคลิกภาพตรงกับค่อนข้างด้านขวา
1	มีบุคลิกภาพตรงกับด้านขวามาก

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับบุคลิกภาพ
4.21 - 5.00	มีบุคลิกภาพที่ดีมาก
3.41 - 4.20	มีบุคลิกภาพที่ดี
2.61 - 3.40	มีบุคลิกภาพปานกลาง
1.81 - 2.60	มีบุคลิกภาพที่ไม่ดี
1.00 - 1.80	มีบุคลิกภาพที่ไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีจำนวน 7 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับโดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความพอใจ
5	มีความพอใจตรงกับด้านซ้ายมาก
4	มีความพอใจตรงกับค่อนข้างด้านซ้าย
3	มีความพอใจปานกลาง
2	มีความพอใจตรงกับค่อนข้างด้านขวา
1	มีความพอใจตรงกับด้านขวามาก

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความพอใจ
4.21 - 5.00	พอใจอย่างมาก
3.41 - 4.20	พอใจ
2.61 - 3.40	เฉย ๆ
1.81 - 2.60	ไม่พอใจ
1.00 - 1.80	ไม่พอใจอย่างมาก

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีจำนวน 1 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับแนวโน้มความต้องการ
5	มีความต้องการฝึกอบรมอย่างมากที่สุด
4	มีความต้องการฝึกอบรมอย่างมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการฝึกอบรมน้อย
1	มีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายเกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับแนวโน้มความต้องการ
4.21 - 5.00	มีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความต้องการฝึกอบรมมาก
2.61 - 3.40	มีความต้องการปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความต้องการฝึกอบรมน้อย
1.00 - 1.80	มีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการเพื่อพัฒนาอาชีพ มีจำนวน 54 ข้อเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความต้องการ
5	มีความต้องการมากที่สุด
4	มีความต้องการมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการน้อย
1	มีความต้องการน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายเกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องการ
4.21 - 5.00	มีความต้องการมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความต้องการมาก
2.61 - 3.40	มีความต้องการปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความต้องการน้อย
1.00 - 1.80	มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended response question) ได้จัดข้อมูลเป็นกลุ่มแล้วหาความถี่ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection)

แหล่งที่มาของข้อมูล

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ ข้อมูลซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)** ได้แก่ ข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้แล้ว โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้ามาจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่

- ข้อมูลจากทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ
- ข้อมูลจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้มีการวิเคราะห์ไว้แล้ว
- ข้อมูลจากVCD การจัดงานนิทรรศการเรื่อง “มิติใหม่ราชมงคล” ณ ศูนย์ประชุมสิริกิติ์
- ข้อมูลจาก Internet ในเว็บไซต์ข้อมูลของจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี, สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี, สำนักงานสรรพากรจังหวัด เป็นต้น

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of data)

การจัดทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานและ ตอนที่ 8 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ค่านิยม ตอนที่ 3 แรงจูงใจ ตอนที่ 4 บุคลิกภาพ ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ตอนที่ 6 แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม และตอนที่ 7 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ค่านิยม ตอนที่ 3 แรงจูงใจ ตอนที่ 4 บุคลิกภาพ ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิต

ความเป็นอยู่ ตอนที่ 6 แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม และตอนที่ 7 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 สถิติตค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2 สถิติตค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน

2.3 สถิติตสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4, 5 และข้อที่ 6

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) โดยใช้สถิติ

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 36)

$$P = \left(\frac{f}{n} \right) 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่ของข้อมูล
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 38)

$$S.D. = \frac{\sqrt{\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546: 43) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k \cdot \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

3.1 สถิติ t-test (Independent t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545: 135)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 ค่าสถิติ F – test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545 : 333)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม(Between sum of square)
	k-1	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม(Between degree of freedom)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม(Within sum of square)
	n-k	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม(Within degree of freedom)
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม(Mean Square between groups)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม(Mean Square within groups)
ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยวิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา.2545 : 332-333)			

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทนค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (n-k)

MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j
k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541:314)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนชุด X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนชุด Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนนชุด X กับคะแนนชุด Y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ มีความหมายดังนี้

ค่า r เป็น - แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็น + แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ((ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546 : 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แปลความหมาย

0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยเรื่อง ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F-Ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
F-prob.,Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
LSD	แทน	Least Significant Difference
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย ตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับค่านิยมของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานข้อที่ 6 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของประชาชนที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	147	36.75
หญิง	253	63.25
รวม	400	100.00
2. อายุ		
15 – 24 ปี	89	22.25
25 – 34 ปี	140	35.00
35 – 44 ปี	93	23.25
45 - 54 ปี	73	18.25
55 ปี ขึ้นไป	5	1.25
รวม	400	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	202	50.50
สมรส/อยู่ด้วยกัน	176	44.00
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	22	5.50
รวม	400	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	52	13.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	52	13.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	83	20.75
ปวส./อนุปริญญา	41	10.25
ปริญญาตรี	164	41.00
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.00
รวม	400	100.00
5. อาชีพ		
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐวิสาหกิจ	43	10.50
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัท/ลูกจ้างโรงงาน	104	26.00
ลูกจ้างในหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	44	11.00
ธุรกิจส่วนตัว	110	27.50
ผู้นำท้องถิ่น	2	0.50
เกษตรกร/รับจ้าง (รายวัน)	29	7.25
อื่น ๆ เช่น แม่บ้าน คนว่างงาน และนักศึกษา	68	17.00
รวม	400	100.00
6. รายได้ต่อเดือน		
ไม่มีรายได้	17	4.25
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	70	17.50
5,001 – 10,000 บาท	146	36.50
10,001 – 15,000 บาท	78	19.50
15,001 บาทขึ้นไป	59	14.75
รายได้ไม่แน่นอน	30	7.50
รวม	400	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ประสบการณ์ทำงาน		
ยังไม่ได้ทำงาน	34	8.50
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	148	37.00
4 – 6 ปี	100	25.00
7 – 9 ปี	39	9.75
10 ปี ขึ้นไป	79	19.75
รวม	400	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของประชาชนที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ด้านเพศ ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 ตามลำดับ

ด้านอายุ ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 34 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา มีอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 คน มีอายุ 15 – 24 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 มีอายุ 45 - 54 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 และมีอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการสมรส ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษาหรือต่ำกว่าจำนวนเท่ากันคือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ด้านอาชีพ ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว.จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รองลงมา มีอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน/ลูกจ้างโรงงาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 อาชีพอื่น ๆ เช่น แม่บ้าน คนว่างงาน และนักศึกษา จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 อาชีพลูกจ้างในหน่วยงานของราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 อาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 อาชีพเกษตรกร/รับจ้าง (รายวัน) จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 และอาชีพผู้นำท้องถิ่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 รายได้ต่อเดือนไม่แน่นอน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และไม่มีรายได้จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ทำงาน ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 มีประสบการณ์ทำงาน 7 – 9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และยังไม่ได้ทำงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ และบางกลุ่มจำนวนความถี่น้อยเกินไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มใหม่เพื่อให้เกิดการกระจายของข้อมูลที่สม่ำเสมอ เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่นี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของประชาชนที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่จัดกลุ่มใหม่

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
15 – 24 ปี	89	22.25
25 – 34 ปี	140	35.00
35 – 44 ปี	93	23.25

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
45 ปีขึ้นไป	78	19.50
รวม	400	100
2. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	52	13.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	52	13.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	83	20.75
ปวส./อนุปริญญา	41	10.25
ปริญญาตรีขึ้นไป	172	43.00
รวม	400	100.00
3. อาชีพ		
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐวิสาหกิจ	43	10.50
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัท/ลูกจ้างโรงงาน	104	26.00
ลูกจ้างในหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	44	11.00
ธุรกิจส่วนตัว	110	27.50
ผู้นำท้องถิ่น/อื่น ๆ เช่น แม่บ้าน	70	17.50
คนว่างงาน และนักศึกษา		
เกษตรกร/รับจ้าง (รายวัน)	29	7.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ด้านอายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ (จัดกลุ่มใหม่) มีดังนี้

ด้านอายุ ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 34 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา มีอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 คน มีอายุ 15 - 24 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมามีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษาหรือต่ำกว่าจำนวนเท่ากันคือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

ด้านอาชีพ ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว.จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รองลงมามีอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน/ลูกจ้างโรงงาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 อาชีพผู้นำท้องถิ่น/อื่น ๆ เช่น แม่บ้าน คนว่างงาน และนักศึกษา จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 อาชีพลูกจ้างในหน่วยงานของราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 อาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 อาชีพเกษตรกร/รับจ้าง (รายวัน) จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับค่านิยมของประชาชนที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามค่านิยมที่เป็นเครื่องมือ และค่านิยมปลายทาง ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับค่านิยมของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ค่านิยม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับค่านิยม
ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือ			
1. ความทะเยอทะยาน	3.38	0.826	ปานกลาง
2. มีความรับผิดชอบ	4.04	0.708	มาก
3. เชื่อฟังและรู้จักหน้าที่	4.01	0.706	มาก
4. มีความคิดช่วยเหลือสร้างสรรค์	3.66	0.786	มาก
ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือโดยรวม	3.77	0.486	มาก

ตาราง 3(ต่อ)

ค่านิยม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับค่านิยม
ค่านิยมปลายทาง			
1. มีชีวิตที่สุขสบาย	3.88	0.878	มาก
2. มีชีวิตที่พินัย	3.83	0.839	มาก
3. ครอบครัวมีความมั่นคง	4.00	0.935	มาก
4. ต้องการให้สังคมยกย่อง	3.37	0.891	ปานกลาง
ค่านิยมปลายทางโดยรวม	3.77	0.656	มาก
ค่านิยมโดยรวม	3.77	0.468	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่านิยมของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีค่านิยมโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือ

ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีค่านิยมที่เป็นเครื่องมือโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีค่านิยมที่เป็นเครื่องมืออยู่ในระดับมากในเรื่อง มีความรับผิดชอบ, เชื่อฟังและรู้จักหน้าที่ และมีความคิดช่วยเหลือสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.01 และ 3.66 ตามลำดับ มีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องความทะเยอทะยาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ค่านิยมปลายทาง

ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีค่านิยมปลายทางโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีค่านิยมปลายทางอยู่ในระดับมากในเรื่องครอบครัวมีความมั่นคง ,มีชีวิตที่สุขสบาย และมีชีวิตที่พินัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.88 และ 3.83 ตามลำดับ มีค่านิยมปลายทางอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องต้องการให้สังคมยกย่องโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจของประชาชนที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจของประชาชนที่ต้องการ
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความอยากรู้อยากเห็น	3.54	0.794	มาก
2. ความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.74	0.863	มาก
3. ความต้องการประสบความสำเร็จ	4.35	0.738	มากที่สุด
4. ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง	3.46	0.903	มาก
5. ความร่วมมือร่วมใจในองค์กร	3.83	0.769	มาก
6. มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน	3.99	0.767	มาก
แรงจูงใจโดยรวม	3.82	0.526	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง ความต้องการประสบความสำเร็จโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในเรื่อง มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน, ความร่วมมือร่วมใจในองค์กร, ความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน, ความอยากรู้อยากเห็น และ ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.83, 3.74, 3.54 และ 3.46 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพของประชาชนที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ต้องการได้รับการ
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

บุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบุคลิกภาพ
1. การแข่งขัน (มีการแข่งขันอย่างมาก.....ไม่มีการแข่งขัน)	3.34	0.928	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบุคลิกภาพ
2. ความเร่งรีบ (มีความรู้สึกที่เร่งรีบเสมอ.....ไม่เคยรู้สึกเร่งรีบ)	3.43	0.879	ดี
3. การทำงานหลายสิ่ง (ทำหลายสิ่งในขณะเดียวกัน...ทำเพียงสิ่งเดียวในช่วงเวลาหนึ่ง)	3.15	1.005	ปานกลาง
4. ความสนใจในสภาพแวดล้อมภายนอก (สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกมาก.....สนใจสภาพแวดล้อม ภายนอกน้อย)	3.38	0.797	ปานกลาง
5. ความรวดเร็วในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความรวดเร็ว...ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งค่อนข้างช้า)	3.52	0.884	ดี
บุคลิกภาพโดยรวม	3.36	0.578	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ความรวดเร็วในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความรวดเร็ว.....ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งค่อนข้างช้า) พบว่า มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

2. ความเร่งรีบ (มีความรู้สึกที่เร่งรีบเสมอ.....ไม่เคยรู้สึกเร่งรีบ) พบว่า มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

3. ความสนใจสภาพแวดล้อมภายนอก (สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกมาก.....สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกน้อย) พบว่า มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

4. การแข่งขัน (มีการแข่งขันอย่างมาก.....ไม่มีการแข่งขัน) พบว่า มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

5. การทำงานหลายสิ่ง (ทำหลายสิ่งในขณะเดียวกัน.....ทำเพียงสิ่งเดียวในช่วงเวลาหนึ่ง) พบว่า มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
1. ความสงบ.....ความวิตกกังวล	3.67	0.859	พอใจ
2. ความพึงพอใจ.....ความไม่พึงพอใจ	3.70	0.746	พอใจ
3. ความราบรื่น.....ความกล้ว	3.58	0.769	พอใจ
4. ความชื่นชมยินดี.....ความห่อเหี่ยวใจ	3.58	0.769	พอใจ
5. เต็มไปด้วยพลัง.....การขาดพลัง	3.58	0.791	พอใจ
6. ความตื่นตัว.....ความเหนื่อยล้า	3.29	0.868	เฉย ๆ
7. ความประทับใจ.....ความเบื่อหน่าย	3.70	0.832	พอใจ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	3.58	0.529	พอใจ

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจ.....ความไม่พึงพอใจ พบว่ามีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับพอใจ (ค่อนข้างพึงพอใจ) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

2. ความประทับใจ.....ความเบื่อหน่าย พบว่า มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับพอใจ (ค่อนข้างประทับใจ) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

3. ความสงบ.....ความวิตกกังวล พบว่า มีความพอใจในชีวิตที่ความเป็นอยู่อยู่ในระดับพอใจ (ค่อนข้างมีความสงบ) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

4. ความราบรื่น.....ความกล้ว พบว่า มีความพอใจในชีวิตที่ความเป็นอยู่อยู่ในระดับพอใจ (ค่อนข้างราบรื่น) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

5. ความชื่นชมยินดี.....ความห่อเหี่ยวใจ พบว่า มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ในระดับพอใจ (ค่อนข้างมีความชื่นชมยินดี) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

6. เต็มไปด้วยพลัง.....การขาดพลัง พบว่า มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ในระดับพอใจ (ค่อนข้างเต็มไปด้วยพลัง) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

7. ความตื่นเต้น.....ความเบื่อหน่าย พบว่า มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับเฉย ๆ (ปานกลาง) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

แนวโน้มความต้องการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ต้องการฝึกอบรมอย่างมากที่สุด...ต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด	3.41	0.916	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีแนวโน้มความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่
ต้องการของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านคอมพิวเตอร์			
1. การใช้อินเทอร์เน็ต	3.36	1.189	ปานกลาง
2. การใช้โปรแกรม Microsoft Word	3.21	1.164	ปานกลาง
3. การใช้โปรแกรม Microsoft Excel	3.02	1.243	ปานกลาง
4. การใช้โปรแกรม Microsoft Access	2.78	1.192	ปานกลาง
5. การใช้โปรแกรม SPSS	2.64	1.230	ปานกลาง
6. การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint	2.94	1.255	ปานกลาง
7. การใช้โปรแกรม Microsoft Windows	3.07	1.272	ปานกลาง
ด้านคอมพิวเตอร์โดยรวม	3.00	1.060	ปานกลาง
ด้านทักษะการใช้ภาษา			
1. ภาษาอังกฤษ	3.35	1.306	ปานกลาง
2. ภาษาญี่ปุ่น	2.17	1.227	น้อย
3. ภาษาจีน	2.25	1.313	น้อย
4. ภาษาเกาหลี	1.95	1.078	น้อย
ด้านการใช้ภาษาโดยรวม	2.43	1.096	น้อย
ด้านการบริหารจัดการ			
1. เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน	3.57	0.937	มาก
2. มนุษยสัมพันธ์กับการทำงานเป็นกลุ่ม	3.70	0.892	มาก
3. เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.891	มาก
4. การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร	3.65	0.946	มาก
5. การสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ	3.75	0.979	มาก
6. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	3.84	0.951	มาก
7. การบริหารและควบคุมคุณภาพ	3.70	0.982	มาก
ด้านการบริหารจัดการโดยรวม	3.71	0.743	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านการเงินการบัญชี			
1. การทำบัญชีอย่างง่าย	3.31	1.141	ปานกลาง
2. การทำบัญชีเฉพาะกิจ	2.99	1.065	ปานกลาง
3. การบริหารการเงิน	3.38	1.129	ปานกลาง
4. การจัดการบัญชีขั้นต้น	3.07	1.127	ปานกลาง
5. การจัดหาแหล่งเงินทุน	3.18	1.170	ปานกลาง
ด้านการเงินการบัญชีโดยรวม	3.18	0.975	ปานกลาง
ด้านการตลาด			
1. การบริหารการค้าปลีก	3.36	1.094	ปานกลาง
2. เทคนิคการบริการ	3.50	1.099	มาก
3. การวิเคราะห์ SWOT Analysis	2.87	1.180	ปานกลาง
4. การส่งเสริมการตลาดแบบบูรณาการ	3.02	1.100	ปานกลาง
5. การบริหารธุรกิจขนาดย่อม	3.32	1.160	ปานกลาง
6. การขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต	2.97	1.303	ปานกลาง
ด้านการตลาดโดยรวม	3.17	0.958	ปานกลาง
ด้านการเมืองการปกครอง			
1. ปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	3.08	0.990	ปานกลาง
2. กฎหมายน่ารู้	3.47	1.013	มาก
3. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น	3.02	0.959	ปานกลาง
4. สิทธิเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ	3.38	1.011	ปานกลาง
5. การปกครองส่วนท้องถิ่น	3.11	0.992	ปานกลาง
6. ภาวะผู้นำ	3.38	1.135	ปานกลาง
ด้านการเมืองการปกครองโดยรวม	3.24	0.825	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาบุคลากร			
1. มารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ	3.67	0.873	มาก
2. การเสริมสร้างความมั่นใจ	3.76	0.904	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
3. ศิลปการพูดในโอกาสต่าง ๆ	3.76	0.992	มาก
4. การพัฒนาบุคลิกภาพในเชิงธุรกิจ	3.53	1.089	มาก
ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม	3.68	0.834	มาก
ด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน			
1. ผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่	2.81	1.095	ปานกลาง
2. การทำอาหารไทยยอดนิยม	3.30	1.204	ปานกลาง
3. ผลิตภัณฑ์จากลูกปัด	2.75	1.112	ปานกลาง
4. ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก	2.95	1.151	ปานกลาง
5. การแกะสลักผักผลไม้ในการจัดงานเลี้ยง	2.81	1.203	ปานกลาง
6. การจัดดอกไม้ในงานต่าง ๆ	3.10	1.275	ปานกลาง
7. การออกแบบและตัดเย็บเสื้อผ้า	2.80	1.205	ปานกลาง
8. การทำขนมไทย	3.08	1.285	ปานกลาง
ด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันโดยรวม	2.95	0.965	ปานกลาง
รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมโดยรวม	3.11	0.682	ปานกลาง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการโดยรวม มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านคอมพิวเตอร์ รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีความต้องการรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ในด้านคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง การใช้อินเทอร์เน็ต, การใช้โปรแกรม Microsoft Word, การใช้โปรแกรม Microsoft Windows, การใช้โปรแกรม Microsoft Excel, การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint, การใช้โปรแกรม Microsoft Access และการใช้โปรแกรม SPSS โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.21, 3.07, 3.02, 2.94, 2.78 และ 2.64 ตามลำดับ

ด้านทักษะการใช้ภาษา รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านทักษะการใช้ภาษาโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีความต้องการรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ด้านทักษะการใช้ภาษาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องภาษาอังกฤษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อยในเรื่องภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น และภาษาเกาหลี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25, 2.17 และ 1.95 ตามลำดับ

ด้านการบริหารจัดการ รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีความต้องการรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากในเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ, การสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ, การบริหารและควบคุมคุณภาพ, มนุษยสัมพันธ์กับการทำงานเป็นกลุ่ม, การพัฒนาคุณภาพบุคลากรและเทคนิคการเป็นหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.76, 3.75, 3.70, 3.70, 3.65 และ 3.57 ตามลำดับ

ด้านการเงินการบัญชี รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านการบัญชีโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีความต้องการรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง การบริหารการเงิน, การทำบัญชีอย่างง่าย, การจัดหาแหล่งเงินทุน, การจัดการบัญชีขั้นต้น และการทำบัญชีเฉพาะกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.31, 3.18, 3.07 และ 2.99 ตามลำดับ

ด้านการตลาด รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านการตลาดโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีความต้องการรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมในด้านการตลาดอยู่ในระดับมากในเรื่อง เทคนิคการบริการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง การบริหารการค้าปลีก, การบริหารธุรกิจขนาดย่อม, การส่งเสริมการตลาดแบบบูรณาการ, การขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต และการวิเคราะห์ SWOT Analysis โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.32, 3.02, 2.97 และ 2.87 ตามลำดับ

ด้านการเมืองการปกครอง รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีความต้องการรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ในด้านการเมืองการปกครองอยู่ในระดับมากในเรื่อง กฎหมายน่ารู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง สิทธิเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ, ภาวะผู้นำ, การปกครองท้องถิ่น, ปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.38, 3.11, 3.08, และ 3.02 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีความต้องการรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากในเรื่อง การเสริมสร้างความมั่นใจ, ศิลปการพูดในโอกาสต่าง ๆ, มารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ และการพัฒนาบุคลากรในเชิงธุรกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.76, 3.67 และ 3.53 ตามลำดับ

ด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีความต้องการรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมในด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง การทำอาหารไทยยอดนิยม, การจัดดอกไม้ในงานต่าง ๆ, การทำขนมไทย, ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก, การแกะสลักผักผลไม้ในการจัดงานเลี้ยง, ผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่ การออกแบบและตัดเย็บเสื้อผ้า และผลิตภัณฑ์ลูกบิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30, 3.10, 3.08, 2.95, 2.81, 2.81 และ 2.80 และ 2.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยได้รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมได้เขียนมาในแบบสอบถาม มีจำนวน 110 คน นอกนั้นไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 290 คน โดยผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่มีความหมายใกล้เคียงกันไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ความต้องการให้ฝึกอบรมด้านต่าง ๆ		
ด้านคอมพิวเตอร์		
E-Commerce	5	4.54
Auto CAD	4	3.64
3 D Studio	1	0.91
Adobe Photoshop	1	0.91
โคบอล	1	0.91
JAVA	2	1.82
ด้านคอมพิวเตอร์โดยรวม	14	12.72
ด้านทักษะการใช้ภาษา		
ภาษาไทย	1	0.91
ภาษาอิตาลี	3	2.73
ภาษาเยอรมัน	1	0.91
ฝรั่งเศส	7	6.36
ด้านทักษะการใช้ภาษาโดยรวม	12	10.91
ด้านการบริหารจัดการ		
การบริหารอุตสาหกรรมขนาดย่อม	1	0.91
เทคนิคการบริหารเวลา	1	0.91
ด้านการบริหารจัดการโดยรวม	2	1.82
ด้านการเงินการบัญชี		
การจัดทำงบการเงิน	1	0.91
ด้านการเงินการบัญชีโดยรวม	1	0.91
ด้านการตลาด		
เทคนิคการตลาดขายตรง	1	0.91
การจัดทำแผนธุรกิจ	1	0.91
ด้านการตลาดโดยรวม	2	1.82

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านหลักสูตรระยะสั้น		
การจัดอาหารในงานเลี้ยง	1	0.91
การเขียนลวดลายบนแก้ว	4	3.64
การทำขนมอบ	6	5.45
การแต่งหน้าเค้ก	7	6.36
การทำคุกกี้ผลไม้	3	2.73
การตัดผม	10	9.09
การประดิษฐ์เศษวัสดุ	1	0.91
การเดินลีลาศ	1	0.91
การเต้นแอโรบิค	2	1.82
การเล่นดนตรี/กีตาร์	1	0.91
การนวดสมุนไพรแผนไทย	1	0.91
ด้านหลักสูตรระยะสั้นโดยรวม	37	33.64
2. ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ		
ควรจัดฝึกอบรมวันเสาร์-อาทิตย์	22	20.00
ควรมีการฝึกปฏิบัติกับอุปกรณ์จริง	1	0.91
ปัญหาค่าใช้จ่ายแพง	1	0.91
ไม่มีเวลาเข้าอบรม	17	15.45
ควรจัดฝึกอบรมที่หน่วยงาน	1	0.91
ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยรวม	42	38.18
ปัญหาและข้อเสนอแนะโดยรวม	110	100

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีผู้เสนอแนะจำนวน 110 คน โดยแบ่งกลุ่มข้อเสนอแนะได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมจากแบบสอบถาม
ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ด้านคอมพิวเตอร์ มีผู้ต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์โดยรวม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.72 ได้แก่ E-Commerce จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 , Auto CAD จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64, JAVA จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.82 , โคบอล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91, 3D Studio จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91, Adobe Photoshop จำนวน 1คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

ด้านทักษะการใช้ภาษา มีผู้ต้องการฝึกอบรมด้านทักษะการใช้ภาษาโดยรวม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91 ได้แก่ การใช้ภาษาฝรั่งเศส จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.36, การใช้ภาษาอิตาลี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73, การใช้ภาษาไทย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91, การใช้ภาษาเยอรมัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

ด้านการบริหารจัดการ มีผู้ต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการโดยรวม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ได้แก่ การบริหารอุตสาหกรรมขนาดย่อม 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 และ เทคนิคการบริหารเวลา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

ด้านการเงินการบัญชี มีผู้ต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีโดยรวม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ได้แก่ การจัดทำงบการเงิน

ด้านการตลาด มีผู้ต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดโดยรวม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ได้แก่ เทคนิคการตลาดขายตรง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 และการจัดทำแผนธุรกิจ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

ด้านหลักสูตรระยะสั้น มีผู้ต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรระยะสั้นโดยรวม จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.64 ได้แก่ การตัดผม จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 9.09,การแต่งหน้าเค้ก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.36, การทำขนมอบ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45, การเขียนลวดลายบนแก้ว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64, การทำคุกกี้ผลไม้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73, การเดินแอร์โรบิก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82, การจัดอาหารในงานเลี้ยง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91, การประดิษฐ์เศษวัสดุ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91, การเดินลีลาศ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91, การเล่นเกมดนตรี/กีตาร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91, และการนวดสมุนไพรแผนไทย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า มีผู้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยรวม จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18 ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมวันเสาร์ – อาทิตย์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00, ไม่มีเวลาเข้าอบรม จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45, ควรมีการฝึกปฏิบัติกับอุปกรณ์จริง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91, มีปัญหาค่าใช้จ่ายจะแพง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 และควรจัดฝึกอบรมที่หน่วยงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานซึ่งผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน แสดงผลตามตาราง ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน แยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า t เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t – test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

ข้อมูล	ชาย		หญิง		t-test	p-value
	n = 147		n = 253			
	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ	3.47	0.909	3.38	0.920	0.988	0.324

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ พบว่า แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีค่า Probability (p) 0.324 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ สมมติฐานที่ 1.2 – 1.7 ได้แก่ด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของ
 ประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ อายุ
 สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

ลักษณะประชากรศาสตร์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.215	3	0.738	0.879	0.452
	ภายในกลุ่ม	332.545	396	0.840		
	รวม	334.760	399			
2. สถานภาพการสมรส	ระหว่างกลุ่ม	1.215	2	0.607	0.723	0.486
	ภายในกลุ่ม	333.545	397	0.360		
	รวม	334.760	399			
3. ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	11.546	4	2.887	3.528**	0.008
	ภายในกลุ่ม	323.214	395	0.818		
	รวม	334.760	399			
4. อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.135	5	1.027	1.228	0.295
	ภายในกลุ่ม	329.625	394	0.837		
	รวม	334.760	399			
5. รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.913	5	1.783	2.155	0.058
	ภายในกลุ่ม	325.847	394	0.827		
	รวม	334.760	399			
6. ประสบการณ์ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.700	4	1.175	1.406	0.231
	ภายในกลุ่ม	330.060	395	0.836		
	รวม	334.760	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ ด้านอายุ
 สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานกับแนวโน้มความ
 ต้องการได้รับการฝึกอบรมของผู้ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี
 จังหวัดปทุมธานี ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. อายุ กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมมีค่า F-Prop เท่ากับ 0.452 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรม ที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. สถานภาพการสมรส กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมมีค่า F-Prop เท่ากับ 0.486 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรม ที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมมีค่า F-Prop เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปรากฏดังตาราง 12

4. อาชีพกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมมีค่า F-Prop เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

5. รายได้ต่อเดือนกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมมีค่า F-Prop เท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

6. ประสบการณ์ทำงานกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพได้ค่า F-Prop เท่ากับ 0.231 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 400)

ระดับการศึกษา		ประถม ศึกษาหรือ ต่ำกว่า	มัธยม ศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
	$\bar{X}$	3.12	3.58	3.48	3.73	3.35	3.13
ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	3.12	-	-0.46 *	-0.37 *	-0.62 **	-0.23	-0.01
			(0.010)	(0.023)	(0.001)	(0.108)	(0.978)
มัธยมศึกษา ตอนต้น	3.58		-	0.09	-0.15	0.23	0.45
				(0.553)	(0.413)	(0.112)	(0.189)
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	3.48			-	-0.25	0.13	0.36
					(0.149)	(0.271)	(0.287)
ปวส./อนุปริญญา	3.73				-	0.38*	0.61
						(0.016)	(0.084)
ปริญญาตรี	3.35					-	0.22
							(0.497)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.13						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า

1. ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ากับผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีค่า Prop. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกันรายคู่กับผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

2. ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ากับผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่า Prop. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

3. ผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่ากับผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีค่า Prop. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62

4. ผู้ที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา กับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่า Prop. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยม ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

H_1 : ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง ตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

n=400)

ค่านิยม	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. ความทะเยอทะยาน	0.027	0.585	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. มีความรับผิดชอบ	0.012	0.816	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. เชื่อฟังและรู้จักหน้าที่	-0.040	0.429	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. มีความคิดช่วยเหลือสร้างสรรค์	0.065	0.197	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. มีชีวิตที่สุขสบาย	0.007	0.888	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. มีชีวิตที่พินัย	0.052	0.296	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
7. ครอบครัวมีความมั่นคง	0.016	0.752	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
8. ต้องการให้สังคมยกย่อง	0.051	0.306	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ค่านิยมโดยรวม	0.044	0.381	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่าค่านิยมโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.381 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่านิยมโดยรวมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องความทะเยอทะยาน, มีความรับผิดชอบ, เชื่อฟังและรู้จักหน้าที่, มีความคิดช่วยเหลือสร้างสรรค์, มีชีวิตที่สุขสบาย, มีชีวิตที่พินัย, ครอบครัวมีความมั่นคง และต้องการให้สังคมยกย่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.585, 0.816, 0.429, 0.197, 0.888, 0.296, 0.752 และ 0.306 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่านิยมในเรื่องที่กล่าวมากับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

H_1 : แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดัง ตาราง 14

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจ	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. ความอยากรู้อยากเห็น	0.074	0.140	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.157**	0.002	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. ความต้องการประสบความสำเร็จ	0.071	0.156	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง	0.053	0.293	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. ความร่วมมือร่วมใจในองค์กร	0.156**	0.002	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
6. มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน	0.001	0.987	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
แรงจูงใจโดยรวม	0.131**	0.009	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจโดยรวมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.131 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า

1. ในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็น, ความต้องการประสบความสำเร็จ, ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.140, 0.156, 0.293 และ 0.987 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในเรื่องที่กล่าวมากับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ในเรื่องความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.157 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจมากในเรื่องความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น
3. ในเรื่องความร่วมมือร่วมใจในองค์กร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.156 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจมากในเรื่องความต้องการร่วมมือร่วมใจในองค์กร จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

H_1 : บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

บุคลิกภาพ	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. การแข่งขัน (มีการแข่งขันอย่างมาก.....ไม่มีการแข่งขัน)	0.198**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. ความเร่งรีบ (มีความรู้สึกที่เร่งรีบเสมอ....ไม่เคยรู้สึกเร่งรีบ)	0.131**	0.009	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. การทำงานหลายสิ่ง (ทำหลายสิ่งในขณะเดียวกัน.....ทำเพียงสิ่งเดียวในช่วงเวลาหนึ่ง)	0.145**	0.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
4. ความสนใจในสภาพแวดล้อมภายนอก (สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกมาก.....สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกน้อย)	0.132**	0.008	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ตาราง 15 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
5. ความรวดเร็วในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งรวดเร็ว.....ทำสิ่งใดสิ่ง หนึ่งค่อนข้างช้า)	0.137**	0.006	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ
บุคลิกภาพโดยรวม	0.232**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลิกภาพโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลิกภาพโดยรวมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.232 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีบุคลิกภาพโดยรวมที่ดี จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. บุคลิกภาพ ในเรื่องการแข่งขัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลิกภาพในเรื่องการแข่งขันกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.198 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีบุคลิกภาพมีการแข่งขันมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

2. บุคลิกภาพในเรื่องมีความเร่งรีบ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลิกภาพในเรื่องความเร่งรีบกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.131 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีบุคลิกภาพมีความเร่งรีบเสมอ จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

3. บุคลิกภาพในเรื่องการทำงานหลายสิ่งในขณะเดียวกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลิกภาพในเรื่องการทำงานหลายสิ่งในขณะเดียวกันกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.145 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีบุคลิกภาพในการทำงานหลายสิ่งในขณะเดียวกันมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

4. บุคลิกภาพในเรื่องสนใจสภาพแวดล้อมภายนอก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลิกภาพในเรื่องสนใจสภาพแวดล้อมภายนอกกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.132 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีความสนใจสภาพแวดล้อมมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

5. บุคลิกภาพในเรื่องความรวดเร็วในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลิกภาพในเรื่องความรวดเร็วในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.137 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งรวดเร็วดี จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. ความสงบ.....ความวิตกกังวล	0.139**	0.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. ความพึงพอใจ.....ความไม่พึงพอใจ	0.078	0.120	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความราบรื่น.....ความกล้ว	0.024	0.634	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. ความชื่นชมยินดี.....ความห่อเหี่ยวใจ	0.081	0.107	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. เต็มไปด้วยพลัง.....การขาดพลัง	0.137**	0.006	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ตาราง 16 (ต่อ)

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
6. ความตื่นเต้น.....ความเหนื่อยล้า	0.080	0.109	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
7. ความประทับใจ.....ความเบื่อหน่าย	0.137**	0.006	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	0.149**	0.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.149 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมากขึ้น เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในเรื่องความพึงพอใจ....ความไม่พึงพอใจ, ความราบรื่น....ความกลัว, ความชื่นชมยินดี...ความห่อเหี่ยวใจ และความตื่นเต้น....ความเหนื่อยล้า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.120, 0.634, 0.107 และ 0.109 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องดังกล่าวมากับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน

1. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องความสงบ.....ความวิตกกังวล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องความสงบกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.139 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องมีความสงบดี จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอดุสิตบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องเต็มไปด้วยพลัง.....การขาดพลัง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องเต็มไปด้วยพลังกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.137 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องมีความมีพลัง จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอดุสิตบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องความประทับใจ.....ความเบื่อหน่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องเต็มไปด้วยพลังกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.137 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องความประทับใจมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอดุสิตบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 6 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอดุสิตบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

H_1 : รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเขตอำเภอัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ที่ต้องการ	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2- tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
ด้านคอมพิวเตอร์			
1. การใช้อินเทอร์เน็ต	0.230**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. การใช้โปรแกรม Microsoft Word	0.246**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. การใช้โปรแกรม Microsoft Excel	0.183**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
4. การใช้โปรแกรม Microsoft Access	0.201**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
5. การใช้โปรแกรม SPSS	0.175**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ที่ต้องการ	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2- tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
6. การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint	0.206**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
7. การใช้โปรแกรม Microsoft Windows	0.180**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านคอมพิวเตอร์โดยรวม	0.233**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านทักษะการใช้ภาษา			
8. ภาษาอังกฤษ	0.221**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
9. ภาษาญี่ปุ่น	0.135**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
10. ภาษาจีน	0.093	0.062	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
11. ภาษาเกาหลี	0.098	0.050	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านทักษะการใช้ภาษาโดยรวม	0.156**	0.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านการบริหารจัดการ			
12. เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน	0.139**	0.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
13. มนุษยสัมพันธ์กับการทำงานเป็น กลุ่ม	0.265**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
14. เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างมี ประสิทธิผล	0.215**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ที่ต้องการ	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2- tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
15. การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร	0.222**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
16. การสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ	0.197**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
17. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	0.212**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
18. การบริหารและควบคุมคุณภาพ	0.202**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านการบริหารจัดการโดยรวม	0.262**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านการเงินการบัญชี			
19. การทำบัญชีอย่างง่าย	0.176**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
20. การทำบัญชีเฉพาะกิจ	0.085	0.090	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
21. การบริหารการเงิน	0.091	0.068	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
22. การจัดการบัญชีขั้นต้น	0.148**	0.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
23. การจัดหาแหล่งเงินทุน	0.125*	0.013	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านการเงินการบัญชีโดยรวม	0.145**	0.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านการตลาด			
24. การบริหารการค้าปลีก	0.197**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ที่ต้องการ	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2- tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
25. เทคนิคการบริการ	0.237**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
26. การวิเคราะห์ SWOT Analysis	0.223**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
27. การส่งเสริมการตลาด แบบบูรณาการ	0.232**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
28. การบริหารธุรกิจขนาดย่อม	0.195**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
29. การขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต	0.191**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ด้านการตลาดโดยรวม	0.255**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ด้านการเมืองการปกครอง			
30. ปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	0.176**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
31. กฎหมายน่ารู้	0.215**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
32. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น	0.157**	0.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
33. สิทธิเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ	0.287**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
34. การปกครองส่วนท้องถิ่น	0.182**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ที่ต้องการ	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2- tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
35. ภาวะผู้นำ	0.256**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
ด้านการเมืองการปกครองโดยรวม	0.264**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
36. มารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ	0.217**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
37. การเสริมสร้างความมั่นใจ	0.225**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
38. ศิลปการพูดในโอกาสต่าง ๆ	0.223**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
39. การพัฒนาบุคลิกภาพในเชิง ธุรกิจ	0.142**	0.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม	0.230**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
ด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น			
40. ผลิตภัณฑ์จากงานจากไม้ไผ่	0.146**	0.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
41. การทำอาหารไทยยอดนิยม	0.118*	0.018	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
42. ผลิตภัณฑ์จากลูกปัด	0.140**	0.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
43. ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก	0.209**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ที่ต้องการ	แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2- tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
44. การแกะสลักผักผลไม้ในการจัด งานเลี้ยง	0.203**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
45. การจัดดอกไม้ในงานต่าง ๆ	0.211**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
47. การทำขนมไทย	0.158**	0.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ
ด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นโดยรวม	0.197**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่
ต้องการกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอ
ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

ด้านคอมพิวเตอร์

ด้านคอมพิวเตอร์โดยรวม มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ารูปแบบและลักษณะการ
ฝึกอบรมที่ต้องการกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.233 แสดงว่าตัว
แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรม
ต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์โดยรวมมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อ
พัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ในเรื่องการใช้อินเทอร์เน็ต มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรม

ในด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้อินเทอร์เน็ตกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.230 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้อินเทอร์เน็ต มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมากขึ้น

2. ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Word มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมในด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Word กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.245 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Word มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

3. ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Excel มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Excel กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.183 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Excel มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

4 ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Access มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Access กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.201 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Access มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

5. ในเรื่องการใช้โปรแกรม SPSS มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้โปรแกรม SPSS กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.175 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้โปรแกรม SPSS มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

6. ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความต้องการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพกับ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.206 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการให้ฝึกอบรมในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมากขึ้น

7. ในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Windows มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Windows กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.180 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Windows มากจะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมากขึ้น

ด้านทักษะการใช้ภาษา

ด้านทักษะการใช้ภาษาโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านทักษะการใช้ภาษาโดยรวมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.156 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมด้านทักษะการใช้ภาษาโดยรวมมาก จะมี

แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

8. ในเรื่องภาษาอังกฤษ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะการใช้ภาษาในเรื่องภาษาอังกฤษกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.221 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านทักษะการใช้ภาษาในเรื่องภาษาอังกฤษ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

9. ในเรื่องภาษาญี่ปุ่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะการใช้ภาษาในเรื่องภาษาญี่ปุ่นกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.135 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านทักษะการใช้ภาษาในเรื่องภาษาญี่ปุ่น มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

10. ในเรื่องภาษาจีนและภาษาเกาหลี มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.062 และ 0.050 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าและไม่น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะการใช้ภาษาในเรื่องภาษาจีนและภาษาเกาหลีกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการบริหารจัดการโดยรวม กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.262 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการโดยรวมมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

11. ในเรื่องเทคนิคการเป็นหัวหน้างาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องเทคนิคการเป็นหัวหน้างานกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.139 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องเทคนิคการเป็นหัวหน้างาน มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

12. ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์กับการทำงานเป็นกลุ่ม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องมนุษยสัมพันธ์กับการทำงานเป็นกลุ่มกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องมนุษยสัมพันธ์กับการทำงานเป็นกลุ่ม มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

13. ในเรื่องเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.215 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

14. ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.222 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการใน

เรื่องการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

15. ในเรื่องการสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องการสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องการสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

16. ในเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.212 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

17. ในเรื่องการบริหารและควบคุมคุณภาพ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องการบริหารและควบคุมคุณภาพกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.202 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการในเรื่องการบริหารและควบคุมคุณภาพ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

ด้านการเงินการบัญชี

ด้านการเงินการบัญชีโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการเงินการบัญชีโดยรวม กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อ

พัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.145 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีโดยรวมมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

18. ในเรื่องการทำบัญชีอย่างง่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีในเรื่องการทำบัญชีอย่างง่ายกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.176 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีในเรื่องการทำบัญชีอย่างง่าย มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

19. ในเรื่องการทำบัญชีเฉพาะกิจ และการบริหารการเงิน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.090 และ 0.068 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีในเรื่องการทำบัญชีเฉพาะกิจ และการบริหารการเงินกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน

20. ในเรื่องการจัดการบัญชีขั้นต้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีในเรื่องการจัดการบัญชีขั้นต้นกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.148 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีในเรื่องการจัดการบัญชีขั้นต้น มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

21. ในเรื่องการจัดหาแหล่งเงินทุน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีในเรื่องการจัดหาแหล่งเงินทุนกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.125 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเงินการบัญชีในเรื่องการจัดหาแหล่งเงินทุน มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

ด้านการตลาด

ด้านการตลาดโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการตลาดโดยรวม กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.255 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดโดยรวม มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

22. ในเรื่องการบริหารการค้าปลีก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องการบริหารการค้าปลีกกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องการบริหารการค้าปลีก มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

23. ในเรื่องเทคนิคการบริการ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องเทคนิคการบริการกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.237 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องเทคนิคการบริการ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

24. ในเรื่องการวิเคราะห์ SWOT Analysis มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความ

ต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่อง SWOT Analysis กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.223 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

25. ในเรื่องการส่งเสริมการตลาดแบบบูรณาการ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องการส่งเสริมการตลาดแบบบูรณาการกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.232 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องการส่งเสริมการตลาดแบบบูรณาการ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

26. ในเรื่องการบริหารธุรกิจขนาดย่อม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องการบริหารธุรกิจขนาดย่อมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.195 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องการบริหารธุรกิจขนาดย่อม มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

27. ในเรื่องการขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องการขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ตกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.191 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการตลาดในเรื่องการขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

ด้านการเมืองการปกครอง

ด้านการเมืองการปกครองโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการเมืองการปกครองโดยรวม กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.264 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองโดยรวมมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

28. ในเรื่องปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะการเมืองการปกครองในเรื่องปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.176 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

29. ในเรื่องกฎหมายน่ารู้ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องกฎหมายน่ารู้กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.215 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องกฎหมายน่ารู้ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

30. ในเรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.157 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

31. ในเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.287 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

32. ในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.182 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

33. ในเรื่องภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องภาวะผู้นำกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.256 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครองในเรื่องภาวะผู้นำ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวม กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.230 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

34. ในเรื่องมารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องมารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.217 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องมารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

35. ในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.225 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

36. ในเรื่องศิลปการพูดในโอกาสต่าง ๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องศิลปการพูดในโอกาสต่าง ๆ กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.223 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องศิลปการพูดในโอกาสต่าง ๆ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

37. ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรภาพในเชิงธุรกิจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลากรภาพในเชิงธุรกิจกับ แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.135 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลากรภาพในเชิงธุรกิจมาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

ด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

ด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันโดยรวม มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

38. ในเรื่องผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในเรื่องผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.146 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในเรื่องผลิตภัณฑ์จักสานไม้ไผ่ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

39. ในเรื่องการทำอาหารไทยยอดนิยม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในเรื่องการทำอาหารไทยยอดนิยมกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.118 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ใน

ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะ
สั่นในเรื่องการทำอาหารไทยยอดนิยม มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา
อาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

40. ในเรื่องผลิตภัณฑ์จากลูกปัด มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น
คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการ
ฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั่นในเรื่องผลิตภัณฑ์จากลูกปัดกับแนวโน้มความต้องการได้รับการ
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.140 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทาง
เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั่นใน
เรื่องผลิตภัณฑ์จากลูกปัด มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขต
อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

41. ในเรื่องผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น
คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการ
ฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั่นในเรื่องผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกกับแนวโน้มความต้องการได้รับการ
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.209 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทาง
เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั่นใน
เรื่องผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขต
อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

42. ในเรื่องการแกะสลักผักผลไม้ในการจัดงานเลี้ยง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่ง
น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า
ความต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั่นในเรื่องการแกะสลักผักผลไม้ในการจัดงานเลี้ยง
กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.203 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี
ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรม
ด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั่นในเรื่องการแกะสลักผักผลไม้ในการจัดงานเลี้ยง มาก จะมีแนวโน้ม
ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

43. ในเรื่องการจัดดอกไม้ในงานต่าง ๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการ
ฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั่นในเรื่องการจัดดอกไม้ในงานต่าง ๆ กับแนวโน้มความต้องการ

ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.211 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในเรื่องการจัดดอกไม้ในงานต่าง ๆ มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

44. ในเรื่องการออกแบบและตัดเย็บเสื้อผ้า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.082 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในเรื่องการออกแบบและตัดเย็บเสื้อผ้ากับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน

45. ในเรื่องการทำขนมไทย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในเรื่องการทำขนมไทยกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.158 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในเรื่องการทำขนมไทย มาก จะมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมากขึ้น

ตาราง 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ทำการทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์		
อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน		

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานที่ทำการทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.7 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานที่ทำการทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 2 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมใน เขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ค่านิยมโดยรวม		
สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
แรงจูงใจโดยรวม		
สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
บุคลิกภาพโดยรวม		
สมมติฐานข้อที่ 5 ความพอใจในชีวิตความ เป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน ในเขตอำเภอรัญบุรีจังหวัดปทุมธานี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม		
สมมติฐานข้อที่ 6 รูปแบบและลักษณะการ ฝึกอบรมที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้ม ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ ด้านคอมพิวเตอร์โดยรวม		

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานที่ทำการทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านทักษะการใช้ภาษาโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการบริหารจัดการโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการเงินการบัญชีโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการตลาดโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการเมืองการปกครอง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาศูนย์ความรู้ (Knowledge Center) ในด้านการฝึกอบรมให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมซึ่งทำให้นักวิทยลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives of the Study)

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยม กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมกับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypotheses)

สมมติฐานที่ 1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ความทะเยอทะยาน , ความรับผิดชอบ, เชื้อพียงและรู้จักหน้าที่, มีความคิดช่วงเหลือสร้างสรรค์, ชีวิตที่สุขสบาย, ชีวิตที่พ้นภัย, ความมั่นคงของครอบครัว และ ต้องการให้สังคมยกย่อง

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน, ความต้องการประสบความสำเร็จ, ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง, ความร่วมมือร่วมใจในองค์กร และ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน,

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย การแข่งขัน , ความรู้สึกเกรงใจ, พยายามทำหลายสิ่งในขณะเดียวกัน, สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกมาก, ทำสิ่งใดด้วยความรวดเร็ว

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ความสงบ, ความพึงพอใจ, ความราบรื่น, ความชื่นชมยินดี, เต็มไปด้วยพลัง, ความตื่นเต้นและความประทับใจ

สมมติฐานข้อที่ 6 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยด้านคอมพิวเตอร์ ได้แก่ การใช้อินเทอร์เน็ต, การใช้โปรแกรม Microsoft Word, การใช้โปรแกรม Microsoft Excel การใช้โปรแกรม Microsoft Access โปรแกรม SPSS การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint และ Microsoft Windows ด้านทักษะการใช้ภาษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น และ ภาษาเกาหลี ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ การบริหารและควบคุมคุณภาพ มนุษย์สัมพันธ์กับการทำงานเป็นกลุ่ม การพัฒนาคุณภาพบุคลากร เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน

ด้านการเงินการบัญชี ได้แก่ การบริหารการเงิน การทำบัญชีอย่างง่าย การทำบัญชีเฉพาะกิจ การจัดหาแหล่งเงินทุน การจัดการบัญชีขั้นต้น ด้านการตลาด ได้แก่ เทคนิคการบริการ การบริหารการค้าปลีก การบริหารธุรกิจขนาดย่อม การส่งเสริมการตลาดแบบบูรณาการ การการขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต การวิเคราะห์ SWOT Analysis

ด้านการเมืองการปกครอง ได้แก่ กฎหมายน่ารู้ สิทธิเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ ภาวะผู้นำ การปกครองท้องถิ่น ปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การเสริมสร้างความมั่นใจ ศิลปการพูดในโอกาสต่าง ๆ มารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรในเชิงธุรกิจ ด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นได้แก่ การทำอาหารไทยยอดนิยม . การจัดดอกไม้ในงานต่าง ๆ การทำขนมไทย ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก การแกะสลักผักผลไม้ในการจัดงานเลี้ยง ผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่ การออกแบบและตัดเย็บเสื้อผ้า และ ผลิตภัณฑ์ลูกปัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาและวิจัยเรื่อง ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุ ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน, 2541 มาตราที่ 14) ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมและที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน, 2541 มาตราที่ 14) ที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมและที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Instrument of the Study)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended response question) แบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Dichotomous question) และเป็นแบบมีหลายตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple choices question)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยค่านิยมที่เป็นเครื่องมือและค่านิยมปลายทาง เป็นคำถามแบบปลายปิด(Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด(Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค(Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale โดยให้ประเมินจากคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกันสองด้าน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale โดยให้ประเมินจากคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกันสองด้าน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale โดยให้ประเมินจากคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกันสองด้าน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 7 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended response question) ได้จัดข้อมูลเป็นกลุ่มของความถี่ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษาและขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ค่าที่ใกล้เคียง 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

6. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา จึงนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาความเชื่อมั่นรวม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยราชการ ศูนย์การค้า โรงงานอุตสาหกรรม บริษัท และในย่านตลาดของอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยจะซักถามก่อนแจกแบบสอบถามให้ตอบจนครบจำนวน 400 ชุด และ

ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง 3 เดือน ได้แก่ กลางเดือนตุลาคม , พฤศจิกายน และธันวาคม 2549

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. ประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานและ ตอนที่ 8 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ค่านิยม และตอนที่ 3 แรงจูงใจ ตอนที่ 4 บุคลิกภาพ ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ตอนที่ 6 แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม และตอนที่ 7 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ค่านิยม และตอนที่ 3 แรงจูงใจ ตอนที่ 4 บุคลิกภาพ ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ตอนที่ 6 แนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม และตอนที่ 7 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในกาทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 สถิติตค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2 สถิติค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4, 5 และข้อที่ 6

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 ตามลำดับ มีอายุ 25 – 34 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา มีอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 อายุ 15 – 24 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 อายุ 45 – 54 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 และมีอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ ด้านสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ด้านระดับการศึกษา ปริญญาตรีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 มัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวนเท่ากัน คือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ปวส./อนุปริญญา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ด้านอาชีพ ผู้ต้องการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัวจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รองลงมามีอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน/ลูกจ้างโรงงาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 อาชีพอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ แม่บ้าน คนว่างงาน และนักศึกษา จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 อาชีพลูกจ้างในหน่วยงานของราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 อาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 อาชีพเกษตรกร/รับจ้าง (รายวัน) จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 และอาชีพผู้นำท้องถิ่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 มีรายได้ต่อเดือน

ส่วนใหญ่ เท่ากับ 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 รายได้ไม่แน่นอน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และไม่มีรายได้จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ต้องการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา มีประสิทธิภาพการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีประสิทธิภาพการทำงาน 7 – 9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 มีประสิทธิภาพการทำงาน 7 – 9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และยังไม่ได้ทำงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่านิยมของประชาชนที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการฝึกอบรมมีค่านิยมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนเกี่ยวกับค่านิยมที่เป็นเครื่องมือได้แก่ ความรับผิดชอบ เชื่อฟังและรู้จักหน้าที่ มีความคิดช่วยเหลือสร้างสรรค์ พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีระดับค่านิยมมาก และ ความทะเยอทะยานมีระดับค่านิยมปานกลาง ส่วนค่านิยมปลายทางได้แก่ความมั่นคงของครอบครัว มีชีวิตที่สุขสบาย รู้สึกมีชีวิตที่พียงัยมีระดับค่านิยมมาก ส่วนความต้องการให้สังคมยกย่อง มีระดับค่านิยม ปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของประชาชนที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการฝึกอบรมมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนเกี่ยวกับแรงจูงใจได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ความร่วมมือร่วมใจในองค์กร ความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน ความอยากรู้อยากเห็นและ ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง พบว่า ผู้ต้องการฝึกอบรมมีระดับแรงจูงใจมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมีบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนได้แก่ มีการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งรวดเร็ว.....ค่อนข้างช้า มีความรู้สึกที่เร่งรีบเสมอ.....ไม่เคยรู้สึกเร่งรีบ พบว่ามีบุคลิกภาพที่ดีและด้านความสนใจสภาพแวดล้อมมาก.....สนใจสภาพแวดล้อมน้อย มีการแข่งขันอย่างมาก.....ไม่มีการแข่งขัน ทำหลายสิ่งในขณะเดียวกัน.....ทำเพียงสิ่งเดียว พบว่าผู้ต้องการฝึกอบรมมีบุคลิกภาพปานกลาง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการฝึกอบรมมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับที่พอใจ ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนได้แก่ ความประทับใจ.....ความเบื่อหน่าย ความพึงพอใจ.....ความไม่พึงพอใจ ความสงบ.....ความวิตกกังวล พบว่าผู้ต้องการฝึกอบรมมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับที่พอใจ และ ความราบรื่น.....ความกลัว ความชื่นชมยินดี.....ความห่อเหี่ยวใจ เต็มไปด้วยพลัง.....การขาดพลัง พบว่า มีความพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนความตื่นเต้น.....ความเหนื่อยล้า ความประทับใจ.....ความเบื่อหน่ายพบว่ามีค่าอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ต้องการฝึกอบรมมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ความต้องการของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านคอมพิวเตอร์ มีรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรม Microsoft Word การใช้โปรแกรม Microsoft Windows การใช้โปรแกรม Microsoft Excel การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint การใช้ Microsoft Access การใช้โปรแกรม SPSS พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านทักษะการใช้ภาษา พบว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับน้อยได้แก่ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และเกาหลีมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ส่วนภาษาญี่ปุ่นมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารจัดการ พบว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ มีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก การบริหารและควบคุมคุณภาพ การทำงานเป็นกลุ่ม การพัฒนาบุคลากร และเทคนิคการเป็นหัวหน้างาน ผู้ต้องการฝึกอบรมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเงินการบัญชี พบว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ การบริหารการเงิน การทำบัญชีอย่างง่าย การทำบัญชีเฉพาะกิจ การจัดหาแหล่งเงินทุน การจัดการบัญชีขั้นต้น พบว่าผู้ต้องการฝึกอบรมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการตลาด พบว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เทคนิคการบริการ

การบริหารการค้าปลีก การบริหารธุรกิจขนาดย่อม การส่งเสริมการตลาดแบบบูรณาการ การขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต swot Analysis พบว่า ผู้ต้องการฝึกอบรมมีความต้องการอยู่ใน

ระดับปานกลาง ด้านการเมืองการปกครอง พบว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สิทธิเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ ภาวะผู้นำ การปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พบว่า ผู้ต้องการการฝึกอบรมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกฎหมายน่ารู้ มีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเสริมสร้างความมั่นใจ ศิลปการพูดในโอกาสต่าง ๆ มารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรในเชิงธุรกิจ โดยมีผู้ต้องการฝึกอบรมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พบว่ารูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การทำอาหารไทยยอดนิยม การจัดดอกไม้ในงานต่าง ๆ การทำขนมไทย ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก การแกะสลักผักผลไม้ในการจัดงานเลี้ยง ผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่ การออกแบบและตัดเย็บเสื้อผ้า และผลิตภัณฑ์ลูกบิด

ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 110 คน ได้เสนอแนะและแบ่งกลุ่มของข้อเสนอแนะได้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 68 คน ในเรื่องรูปแบบและลักษณะของการฝึกอบรมที่ต้องการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านคอมพิวเตอร์ ได้แก่ E-Commerce , Auto CAD , 3D Studio , Adobe Photoshop, โคบอล และ JAVA ตามลำดับ ด้านทักษะการใช้ภาษา ได้แก่ การใช้ภาษาไทย , การใช้ภาษาอิตาลี การใช้ภาษาเยอรมัน , การใช้ภาษาฝรั่งเศส ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารอุตสาหกรรมขนาดย่อม เทคนิคการบริหารเวลา ด้านการเงินการบัญชี ได้แก่ การจัดทำงบการเงิน ด้านการตลาด ได้แก่ เทคนิคการตลาดขายตรง, การจัดทำแผนธุรกิจ ด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ได้แก่ การจัดอาหารในงานเลี้ยง การเขียนลวดลายบนแก้ว , การทำขนมอบ , การแต่งหน้าเค้ก , การทำคุกกี้ผลไม้ และการตัดผม , การประดิษฐ์เศษวัสดุ , การเดินลีลาศ , การเต้นแอโรบิค , การเล่นดนตรี/กีตาร์ และการนวดสมุนไพรแผนไทย ตามลำดับ นอกนั้นรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมอื่น ๆ ไม่ได้มีข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ จำนวน 42 คน ได้เสนอแนะดังนี้ ควรจัดฝึกอบรมวันเสาร์ – อาทิตย์ , มีการฝึกปฏิบัติกับอุปกรณ์จริง, มีปัญหาค่าใช้จ่ายจะแพง, ไม่มีเวลาเข้าอบรมและควรมาจัดฝึกอบรมที่หน่วยงานตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. ลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับแนวโน้มความต้องการได้รับการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านค่านิยมโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนของด้านค่านิยม ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ความทะเยอทะยาน, มีความรับผิดชอบ, เชื้อพียงและรู้จักหน้าที่, มีความคิดช่วยเหลือสร้างสรรค์, มีชีวิตที่รู้สึกสุขสบาย, มีชีวิตที่พ้นภัย, ครอบครัวมีความมั่นคง และ ต้องการให้สังคมยกย่อง พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนของด้านแรงจูงใจ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ความอยากรู้อยากเห็น, ความต้องการประสบความสำเร็จ, ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง และมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในข้อความต้องการตำแหน่งหน้าที่

การงาน, ความร่วมมือร่วมใจในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนของบุคลิกภาพ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ มีการแข่งขันอย่างมาก/ไม่มีการแข่งขัน, มีความรู้สึกเกรงใจ/ไม่เคຍรู้สึกเกรงใจ, ทำหลายสิ่งในขณะเดียวกัน/ทำเพียงสิ่งเดียว, สนใจสภาพแวดล้อมมาก/สนใจสภาพแวดล้อม, ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งรวดเร็ว/ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งค่อนข้างช้า พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละส่วนของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในข้อ มีความสงบ/ความวิตกกังวล, เต็มไปด้วยพลัง/การขาดพลัง, ความประทับใจ/ความเบื่อหน่าย พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในข้อ ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ, ความราบรื่น/ความกลัว, ความชื่นชมยินดี/ความห่อเหี่ยวใจและความตื่นเต้น/ความเหนื่อยล้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 6 รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนของรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการทางด้านคอมพิวเตอร์ทุกหลักสูตร, ด้านภาษา 2 หลักสูตร คือภาษาอังกฤษ และภาษาญี่ปุ่น, ด้านการบริหารจัดการทุกหลักสูตร,ด้านการเงินการบัญชี ทุกหลักสูตร ยกเว้น การทำบัญชีเฉพาะกิจ, การบริหารการเงิน, ด้านการตลาดทุกหลักสูตร, ด้านการเมืองการปกครองทุกหลักสูตรและด้านหลักสูตรระยะสั้นทุกหลักสูตรยกเว้น การออกแบบตัดเย็บมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในหลักสูตรภาษาจีนและเกาหลี, หลักสูตรการทำบัญชีเฉพาะกิจ และการบริหารการเงิน ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามลักษณะประชากรในพื้นที่ที่ศึกษา คือในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการฝึกอบรมด้านอาชีพไม่แตกต่างกันอาจเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว และเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทและโรงงาน มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 – 15,000 บาท เป็นส่วนใหญ่นอกจากนั้นยังมีสถานภาพโสด จึงมีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 3 – 6 ปี จึงมีความคิดและความต้องการที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะเฉพาะบุคคลหรือเรียกว่า Trait theory ที่ **ศิริวรรณ เสรีรัตน์.** (2528 : 85) อธิบายว่าองค์ประกอบของบุคคลดังกล่าววัดเชิงคุณภาพจากการสังเกต ประสบการณ์ การรายงานส่วนตัว การวิเคราะห์ความฝัน เป็นต้น ส่วนในด้านของการศึกษานั้นมีความแตกต่างกันมากจากข้อมูลประชากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 41 แนวโน้มความต้องการฝึกอบรมจึงมีความแตกต่างหลากหลายตั้งแต่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสอดคล้องกับที่ **ประมะ สตะเวทิน.**(2533 : 112 – 118) อธิบายว่าคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความรู้กว้างขวางและ

เข้าใจสารได้ดีจึงทำให้มีแนวโน้มความต้องการฝึกอบรมแตกต่างตามระดับการศึกษาของกลุ่ม ตัวอย่าง ความแตกต่างด้านการศึกษาของประชากรย่อมจะมีกิจกรรมและการดำเนินชีวิตตลอดจน เวลาว่างต่างกันซึ่งสอดคล้องกับที่ **วิจิตร อวาทกุล**. (2537 : 30 – 33) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้มนุษย์ แตกต่างกันไปไม่เหมือนกันนั้นมีสาเหตุมาจากกรรมพันธุ์ สิ่งแวดล้อม เพศ วัย การศึกษา ภาษา การอบรมสั่งสอน และฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

2. ค่านิยมไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **กระมล ทองธรรมชาติ**. (2533 : 8) กล่าวว่าค่านิยมทางสังคมเกิดจากการที่สมาชิกในสังคมดำรงอยู่ด้วยกันร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ่ายทอดความคิดเห็นระหว่างกันเกิดรูปแบบที่สอดคล้องในแนวทางเดียวกัน ซึ่งความแตกต่างของค่านิยมในการแสวงหาความรู้ ความทะเยอทะยาน ความต้องการให้สังคมยกย่อง เป็นต้น หรืออาจมีชีวิตที่สุขสบายแล้ว มีชีวิตที่พ้นภัยแล้ว จึงทำให้มีความต้องการอยู่น้อยในความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ **โรคิช**. (สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 191 ; อ้างอิงจาก Milton Rokeach.:1973) ผลที่ตามมาจากค่านิยมเป็นเรื่องของความนิยมชมชอบ ความต้องการ เช่นค่านิยมชอบการแสวงหาความรู้ย่อมก่อให้เกิดความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพต่อไป ซึ่งเป็นเรื่องที่หน่วยงานต่าง ๆ จะได้ให้ความร่วมมือในการสร้างค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น ค่านิยมจะแปรตามสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สถาบันการศึกษา ครอบครัว และเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นแรงหนุนให้มีแนวโน้มความต้องการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ **Maslow**. (1974 : 80 – 92) ในด้านความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจทางสังคม ความต้องการให้ได้รับการยอมรับนับถือ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้วยความต้องการจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิต นอกจากนั้นความสัมพันธ์ดังกล่าวยังตรงกับทฤษฎีการจูงใจของ **Alderfer**. (1969 : 142 – 175) ด้านความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการที่เชื่อว่าการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ มีสาเหตุเพื่อการดำรงชีพ มิตรภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมและต้องการโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ในการทำงาน

4. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบุคลิกภาพของ **Adler**. (1973 : 34 – 35) บุคลิกภาพของมนุษย์จะมีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รู้เป้าหมายของชีวิตของเขาซึ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพ เช่นด้านมีการแข่งขันมากเป็นบุคลิกภาพหนึ่งของพฤติกรรมที่จะทำ

ให้มีแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพมากขึ้นเนื่องจากมีความมุ่งหวังความก้าวหน้า มีเป้าหมายในชีวิตที่แน่นอนทำให้เกิดการตอบสนองจากสิ่งกระตุ้นที่เป็นสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทางสังคม เป็นต้น

5. ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ French (1964 : 50-56) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะพัฒนาตนเอง และปรับตัวตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รู้สึกพอใจในชีวิตทำให้มีความต้องการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg. (1964 : 3 – 7) พบว่าปัจจัยสอดคล้องกับความพอใจในงาน คือปัจจัยของการจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่สอดคล้องกับความไม่พอใจคือ การขาดปัจจัยสุขอนามัย

เช่น ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ทำให้เป็นสาเหตุที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมมากขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยจูงใจ และมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้

6. รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมของประชาชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิยา บุญช่วย. (2540 : 76 – 82) ว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาอาชีพ 4 ด้านได้แก่ ด้านการประดิษฐ์ ด้านการทำอาหาร ด้านการบัญชี และด้านการแปรรูปอาหาร การทำเค้กและขนมปัง ช่วงเวลาหลังทำงานหรือวันเสาร์ – อาทิตย์ และเพื่อการเสริมรายได้ และ พรทิพย์ ถวัลยวิเศษจิต (2540 : 72 – 80) รูปแบบและลักษณะความต้องการในการฝึกอบรมเป็นทักษะด้านการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่มีความต้องการฝึกอบรมมากด้านการจัดการ ร้อยละ 3.71 รองลงมาเป็นพัฒนาบุคลิกภาพ และหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ ยิ้มสวัสดิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่าความฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นมีความต้องการมากอาจเป็นเหตุผลเนื่องมาจากการประกอบอาชีพในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพและสภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้มีความต้องการหารายได้เสริมเพิ่มเติมในเวลารว่างมากขึ้น และหลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ที่เปิดอบรมยังมีอยู่น้อยมากจากผลวิจัยของ จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2546 : 62 – 63) สาเหตุส่วนหนึ่งคือ ยังขาดสถานที่จัดอบรม การจัดการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ซึ่งทางหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและ

สถานที่จัดฝึกอบรมจึงอาจเป็นโอกาสดีในการร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ทางสังคมที่จะช่วยกันพัฒนาความรู้ความสามารถของชุมชนให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานอื่น ๆ ควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานและชุมชน ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีและองค์ความรู้มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เพราะจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรในสังคมโดยเฉพาะการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ตเพื่อการรับรู้ข่าวสารข้อมูลได้ทั่วโลก
2. การฝึกอบรมจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนางานและสร้างความมั่นคงให้ครอบครัว ทำให้สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างกันในหน่วยงานตนเองและหน่วยงานอื่น ๆ
3. เนื่องจากแนวโน้มความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากแต่ไม่สัมพันธ์กับค่านิยมของกลุ่มตัวอย่าง จึงอาจต้องปรับหลักสูตรให้กว้างขวางตามข้อเสนอแนะตอนที่ 8 ในเรื่องของเวลาในการฝึกอบรม การปรับหลักสูตร วิทยากร และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
4. จากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพส่วนใหญ่ เป็นธุรกิจส่วนตัว การฝึกอบรมในปัจจุบันอาจทำผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่งทำให้ผู้เข้าอบรมมีความสะดวกในการฝึกอบรมอยู่ที่บ้าน และมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพิ่มเติมตารางที่กำหนดไว้ล่วงหน้าได้ รวมทั้งการลงทะเบียน การสมัคร หรืออื่น ๆ เพราะจะทำให้มีเวลาในการพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน
5. ควรเพิ่มการจัดฝึกอบรมในรูปแบบ In House Training โดยหน่วยงานและบริษัทให้สถานที่และเวลา และเป็นสวัสดิการกับพนักงานที่อยากหาความรู้มากขึ้นแต่ไม่มีโอกาส

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม หลังจากนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพแล้ว จะทำให้ทราบความต้องการของประชาชนได้ถูกต้อง
2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรเจาะลึกปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรมแยกตามสาขาอาชีพ เพื่อมุ่งเจาะแต่ละอาชีพให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรกร ชวติ. (2544). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการปกครอง. (2549). *ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2549. จาก <http://www.dopa.go.th/TH/images/Amphoe.gif> : กรุงเทพมหานคร.
- กระมล ทองธรรมชาติและคณะ. (2533). *สังคมศึกษา ส.402*. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- ก่อ สวัสดิพานิช. (2518). *วัยรุ่นกับค่านิยมและระบบศีลธรรม*. กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : อักษราพัฒนา.
- จรัส โพธิ์จันทร์. (2527). *ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติ ตระกูลพานิช. (2537). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโทรศัพท์พื้นฐานแบบพกพา(PCT) ในระยะทดลอง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร
- จิตรลดา ศรีจันทร์ดี. (2546). *การจัดทำระบบจัดการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- จิรภา จิตวิสุทธิกุล. (2540). *ความพึงพอใจของผู้ซื้อสินค้าต่อร้านเซเว่น อีเลฟเว่น*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.

- ชาญชัย อาจีนสมาจาร. (2535). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : K & P BOOKS.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2547). *โครงการเผยแพร่ข่าวสารและการศึกษาด้านประชากร*. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- ชูชัย สมิตินิกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- ฐิระ ประवालพุกษ์. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- ทองใบ สุดชาติ. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. อุบลราชธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี. นพมาศ อึ้งพระ. (2546). *ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิพนธ์ ศศิธร. (2523). *การจัดระเบียบองค์การ : ปัจจุบันและอนาคต*. กรุงเทพฯ : พิมพ์เศ.
- บุญม้น ธนาสุวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์กร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2533). *หลักนิเทศศาสตร์. คณะนิเทศศาสตร์* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราโมช เวียงชัย; และทศพล สิงห์เขตต์ (2542). *ระบบฐานข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมของ
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. ปรินิพนธ์ วท.บ. (เทคโนโลยี
คอมพิวเตอร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต.
- พรชัย ไชยเสนา. (2540). *การศึกษาเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็น สำหรับการฝึกอบรม
ช่างรังวัดเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- พรทิพย์ ถวัลยวิจิตรจิต. (2540). *ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อในเขต กทม. ของ
ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2546). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.
- พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2547). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2538). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์.

- พิน คงพูน. (2529). *ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์ดี ไทยทอง. (2547). *การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิตของบริษัทเอไอเอ จำกัด เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม.(ครุศาสตร์อุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่าย เอกสาร.
- พีระ จิระโสภณ. (2531). *การวิเคราะห์องค์ประกอบในงานนิเทศศาสตร์*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิฎกธรรมา ศาทร. (2532). *นันทนาการของการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- มณฑิยา บุญช่วย. (2540). *การศึกษาความต้องการพัฒนาอาชีพของสตรีในชุมชนแออัดเขตยานนาวา*. กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณี โพธิ์เสน. (2543). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโพธิ์เสนวิทยา อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ฤดี กรุดทอง. (2541). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วรรณา ยิ้มสวัสดิ์. (2545). *ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม หลักสูตรระยะสั้นของเกษตรกรในหมู่บ้านรอบศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (ครุศาสตร์เกษตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2547). *ค่านิยมของข้าราชการไทยในยุคปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วุฒิชัย จำนง. (2528). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : วิสัทธิพัฒนา.
- _____. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสง.
- _____. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสง.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล. (2548). *ประชากรศาสตร์ในประเทศไทย : แนวโน้มและก้าวต่อไปในวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2539). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สมควร สมองอุทัย. (2531). *ความรู้และค่านิยมทางประชากรและประชากรศึกษาของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2522). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล.
- สมหมาย วันสอน. (2536). *แนวคิดและทฤษฎีประชากร*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2532). *การศึกษาความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : คณะครู ศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สิริพร วิชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร โคมิน; และสนธิ สมัครการ. (2522). *ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย เครื่องมือในการสำรวจ*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2545). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พรินต์ติ้ง.
- สำนักงานสถิติ จังหวัดปทุมธานี. (2548). *ตารางแสดงภาวะการจ้างงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2549. จาก <http://www.Pathumthani.go.th/laba.html> : ปทุมธานี.
- สำนักงานสรรพากร จังหวัดปทุมธานี. (2543). *ตารางแสดงรายได้และค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือน ในกรุงเทพมหานครและ 3 จังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2549. จาก <http://www.Pathumthani.go.th/html> : ปทุมธานี.
- อดุลย์ วิเชียรเจริญ. (2519). *ค่านิยมของสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- อเนก กลยณี. (2542). *ความพึงพอใจของนักศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษา วิธีเรียนทางไกลที่มีบทบาทต่อครูประจำกลุ่ม จังหวัดสกลนคร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์. (2533). *ปัญหาและการแก้ไขเกี่ยวกับประชากร*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Adler, A. (1973). *Complex Compulsion as Part of Personality and Neurosis*. In H.L. Ansbach & R.R. Ansbacher (Eds.) , *Superiority and Social Interest*. New York : Viking.
- Alderfer, P. Clayton. (1972). *Existence, Relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Setting*. New York : Free.
- Alport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Atkinson, John W. (1964). *Motive in Fantasy : Action and Society*. New Delhi : East - West .
- Bloom, Benjamin S. (1964). *Human Characteristics and School Learning*. New York, McGraw-Hill.
- Clyde, Kluckhohn. (1958). *The American Style*. New York. : Free.
- Engel; Blackwell; Miniard. (1993). *Consumer Behavior*. 7th ed. Fort Worth : The Dryden.
- French, Wendell. (1964). *The Personnel Management Process : Human Resource Administration*. Boston : Houghton.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley.
- Goldstein, Arnold P. (1993). *Training in Organization : Needs Assessment, Development, and Evaluation*. California : Pacific Grove.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- Kalish, Richard A. (1968). *The Psychology of Human Behavior* California : Wadsworth.
- Laird, Dugan. (1975). *Psychology Human Relation and Motivation*. New York : McGraw-Hill.
- Maslow , A.H. (1974). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Brothers.

- Murray, Edward J. (1955). *Motivation and Emotion*. New York. Prentice – Hall.
- Rokeach, Milton. (1968). *Beliefs Attitudes and Value : A Theory of Organization and Change*. London : Jossey – Bass.
- Saal , Frank E ; Knight, Patrick A. (1995). *Industrial Organizational Psychology*. 2nd ed. California : Wadsworth.
- Schiffman, Leon G. ; Kanuk, Lazer. (1994). *Consumer Behavior*. 5th ed. New Jersey. Prentice-Hall.
- Shelley, M.W. (1975). *Responding to Change*. Pennsylvania : Downen Hutchinson & Rose.
- Spector, Paul E. (2000). *Industrial & Organization Psychology : Research and Practice*. New York. : John Wiley & Sons.
- Steer , R. & Porter, L. (1991). *Motivation and Work Behavior*. Singapore : McGraw – Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง **ความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชน
ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าหัวข้อ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับ
สภาพความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () 1. ชาย
() 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 15-24 ปี
() 2. 25 – 34 ปี
() 3. 35 - 44 ปี
() 4. 45 – 54 ปี
() 5. 55 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- () 1. โสด
() 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
() 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า
() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
() 4. ปวส. /อนุปริญญา
() 5.ปริญญาตรี
() 6. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพ

- () 1.ข้าราชการ/พนักงานของรัฐวิสาหกิจ
- () 2.พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน/ลูกจ้างโรงงาน
- () 3.ลูกจ้างในหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ
- () 4.ธุรกิจส่วนตัว
- () 5.ผู้นำท้องถิ่น
- () 6.เกษตรกร/รับจ้าง (รายวัน)
- () 7.อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. รายได้ต่อเดือน

- () 1. ไม่มีรายได้
- () 2. ต่ำกว่าหรือเท่า 5,000 บาท
- () 3. 5,001 - 10,000 บาท
- () 4. 10,001-15,000 บาท
- () 5. 15,001 บาทขึ้นไป
- () 6. รายได้ไม่แน่นอน

7. ประสบการณ์ทำงาน

- () 1. ยังไม่ได้ทำงาน
- () 2. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
- () 3. 4-6 ปี
- () 4. 7-9 ปี
- () 5. 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ค่านิยม	ระดับค่านิยม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือ					
1. ความทะเยอทะยาน					
2. มีความรับผิดชอบ					
3. เชื้อเพลิงและรู้จักหน้าที่					
4. มีความคิดช่วยเหลือ สร้างสรรค์					
ค่านิยมปลายทาง					
5. มีชีวิตที่รู้สึกสุขสบาย					
6. มีชีวิตที่พินัย					
7. ครอบครัวมีความมั่นคง					
8. ต้องการให้สังคมยกย่อง					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความอยากรู้อยากเห็น					
2. ความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3. ความต้องการประสบความสำเร็จ					
4. ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง					
5. ความร่วมมือร่วมใจในองค์กร					
6. มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพของท่านมากที่สุด

บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น					บุคลิกภาพ
	5	4	3	2	1	
1.มีการแข่งขันอย่างมาก						ไม่มีการแข่งขัน
2.มีความรู้สึกที่เรงรีบเสมอ						ไม่เคยรู้สึกเรงรีบ
3.พยายามทำหลายสิ่งใน ขณะเดียวกัน						ทำเพียงสิ่งเดียวในช่วงเวลาหนึ่ง
4.สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกมาก						สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกน้อย
5.ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความรวดเร็ว						ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งค่อนข้างช้า

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความพอใจของท่านมากที่สุด

5 คะแนน หมายถึง พอใจอย่างมาก

4 คะแนน หมายถึง พอใจ

3 คะแนน หมายถึง เฉย ๆ

2 คะแนน หมายถึง ไม่พอใจ

1 คะแนน หมายถึง ไม่พอใจอย่างมาก

ความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่	ระดับความพอใจ					ความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่
	5	4	3	2	1	
1.ความสงบ						ความวิตกกังวล
2.ความพึงพอใจ						ความไม่พึงพอใจ
3.ความราบรื่น						ความกลัว
4.ความชื่นชมยินดี						ความห่อเหี่ยวใจ
5.เต็มไปด้วยพลัง						การขาดพลัง
6.ความตื่นเต้น						ความเหนื่อยล้า
7.ความประทับใจ						ความเบื่อหน่าย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความพอใจของท่านมากที่สุด

แนวโน้มความต้องการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ					แนวโน้มความต้องการฝึกอบรม
	5	4	3	2	1	
ต้องการฝึกอบรมอย่างมากที่สุด						ต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการเพื่อพัฒนาอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านมากที่สุด

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ	ระดับความต้องการการฝึกอบรม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>ด้านคอมพิวเตอร์</u>					
1. การใช้อินเทอร์เน็ต					
2. การใช้โปรแกรม Microsoft Word					
3. การใช้โปรแกรม Microsoft Excel					
4. การใช้โปรแกรม Microsoft Access					
5. การใช้โปรแกรม SPSS					
6. การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint					
7. การใช้โปรแกรม Microsoft Windows					
8. การใช้โปรแกรมอื่น ๆ ระบุ.....					
<u>ด้านทักษะการใช้ภาษา</u>					
1. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ					
2. ทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่น					
3. ทักษะการใช้ภาษาจีน					
4. ทักษะการใช้ภาษาเกาหลี					
5. ทักษะการใช้ภาษาอื่น ๆ ระบุ.....					

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ	ระดับความต้องการการฝึกอบรม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>ด้านการบริหารจัดการ</u>					
1. เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน					
2. มนุษยสัมพันธ์กับการทำงานเป็นกลุ่ม					
3. เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ					
4. การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร					
5. การสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ					
6. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					
7. การบริหารและควบคุมคุณภาพ					
8. อื่น ๆ (ระบุ).....					
<u>ด้านการเงินการบัญชี</u>					
1. การทำบัญชีอย่างง่าย					
2. การทำบัญชีเฉพาะกิจ					
3. การบริหารการเงิน					
4. การจัดการบัญชีขั้นต้น					
5. การจัดหาแหล่งเงินทุน					
6. อื่น ๆ (ระบุ).....					
<u>ด้านการตลาด</u>					
1. การบริหารการค้าปลีก					
2. เทคนิคการบริการ					
3. การวิเคราะห์ SWOT Analysis					
4. การส่งเสริมการตลาดแบบบูรณาการ					
5. การบริหารธุรกิจขนาดย่อม					
6. การขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต					
7. อื่น ๆ(ระบุ).					

รูปแบบและลักษณะการฝึกอบรมที่ต้องการ	ระดับความต้องการการฝึกอบรม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>ด้านการเมืองการปกครอง</u>					
1. ปัญหาและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล					
2. กฎหมายน่ารู้					
3. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น					
4. สิทธิเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ					
5. การปกครองส่วนท้องถิ่น					
6. ภาวะผู้นำ					
7. อื่น ๆ (ระบุ).....					
<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>					
1. มารยาทสังคมในโอกาสต่าง ๆ					
2. การเสริมสร้างความมั่นใจ					
3. ศิลปการพูดในโอกาสต่าง ๆ					
4. การพัฒนาบุคลากรในเชิงธุรกิจ					
<u>ด้านหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น</u>					
1. ผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่					
2. การทำอาหารไทยยอดนิยม					
3. ผลิตภัณฑ์จากลูกบิด					
4. ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก					
5. การแกะสลักผักผลไม้ในการจัดงานเลี้ยง					
6. การจัดดอกไม้ในงานต่าง ๆ					
7. การออกแบบและตัดเย็บเสื้อผ้า					
8. การทำขนมไทย					
9. อื่น ๆ (ระบุ).....					

ตอนที่ 8 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านค่านิยม ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 8

Alpha = 0.6832

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านแรงจูงใจ ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้ ***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 6

Alpha = 0.7252

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านบุคลิกภาพ ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้ ***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5

Alpha = 0.7170

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้ ***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 7

Alpha = 0.8453

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านรูปแบบและลักษณะการฝึกอบรม ผลการทดสอบ ผลปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 54

Alpha = 0.9458

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนและรูปแบบการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 9

Alpha = 0.9078

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านทักษะการใช้ภาษา ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5

Alpha = 0.8121

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านรูปแบบการฝึกอบรมด้านการจัดการ

ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 26

Alpha = 0.9342

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านการเงินการบัญชี ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5

Alpha = 0.9544

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านการตลาด ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 7

Alpha = 0.9300

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านรูปแบบการฝึกอบรมด้านการเมืองการปกครอง ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 7 Alpha = .6191

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านพัฒนาบุคลิกภาพ ผลการทดสอบปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = 0.7122

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งเป็นคำถามด้านหลักสูตรฝึกฝีมือระยะสั้น ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 9

Alpha = 0.9188

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยทดสอบคำถามรวมทุกด้าน ผลการทดสอบ ปรากฏดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 85

Alpha = 0.9289

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางวาสนา เจริญสุข
วันเดือนปีเกิด	2 ตุลาคม 2501
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	25/93 หมู่ 2 ถนนเลียบคลอง 7 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา ปทุมธานี 12150
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (คลองหก) 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต – นครนายก ตำบล คลองหก อำเภอธัญบุรี ปทุมธานี 12110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ