

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
อุบลราชธานี

ปริญาณิพนธ์
ของ
สัจจุณี สีทา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

373.246

ล548ป

ร.3

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
อุบลราชธานี

บทคัดย่อ
ของ
สัจจุณี สีทา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2546

สัจจุล สิทา. (2546). ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี.
ปริญญาโท ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตร
เตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี
และศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน
โดยจำแนกเป็น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี รุ่นที่ 2/2545 จำนวน
138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อ
มูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ไค-สแควร์
(Chi – Square)

ผลการวิจัย พบว่า

1.ผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 17-20 ปี จบการศึกษาระดับชั้น
มัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่ยังเป็นโสด มีรายได้ต่ำกว่า 901 บาทต่อเดือน โดยที่มาของรายได้
ได้มาจากบิดามารดา และส่วนใหญ่เลือกเรียนในฝ่ายช่างกลโรงงานและฝ่ายช่างยนต์

2.ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ จัดอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก
พบว่า ด้านปัจจัยดึงดูด ได้แก่ ได้ความรู้เพื่อนำไปประกอบวิชาชีพ รองลงมาต้องการเพิ่มพูน
ความชำนาญในการประกอบอาชีพและวิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันฯ เป็นวิชาชีพที่กำลังได้รับ
ความนิยมและเป็นที่ต้องการของตลาด ด้านปัจจัยผลักดัน ได้แก่ บุคคลในครอบครัวคาดหวังว่า
เมื่อจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วจะได้ทำงานที่มีรายได้ดี รองลงมาได้รับคำแนะนำจากญาติที่
น้องหรือเพื่อนที่เคยเรียนที่นี้มาก่อนและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อไป ทาง
ด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แน่ใจว่าสามารถเรียนจนจบหลักสูตร รองลงมามีโอกาสใช้เครื่องมือ
เครื่องจักรที่ทันสมัยและวิชาชีพที่เรียนจะเป็นพื้นฐานให้ท่านมีโอกาสเรียนวิชาชีพขั้นสูงต่อไป

3.ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส ของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ใน
การตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปร อายุ รายได้และ
สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

FACTORS UTILIZED IN THE DECISION MAKING FOR VOCATIONAL
TRAINING IN THE PRE – EMPLOYMENT TRAINING PROGRAM
AT UBON RATCHATHANI INSTITUTE

AN ABSTRACT
BY
SAJCHAWUT SETHA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economics degree in Economics of Education
at Srinakharinwirot University
March 2003

Sajchawut setha. (2003). *Factors utilized in the decision making for vocational training in the pre-employment training program at Ubon Ratchathani Institute.*

Master thesis, M. Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee :

Assoc.Prof.Dr.Tumrong Udompijitkul, Assist. Prof. Uthai Choothamkhachorn.

The purpose of this study aimed to investigate factors utilized as well as the relationship in the decision making for vocational training in the pre-employment training program at Ubon Ratchathani Institute. The factors comprised of age, education, marital status, income and vocational field. The samples consisted of 138 students in the pre-employment training program at Ubon Ratchathani Institute section 2/2545. The collecting data were questionnaire, then data were analyzed by using the percentage, mean, standard deviation and chi-square test.

The results were as follows :

1. Most of trainee were men, age between 17-20 years, graduated from middle school, singles, annual income 901 baht per moth from the parents and almost majority of trainee selected Machanic and Machinist for training.

2. The top-three high mean decisionty of pull factors were knowledge for work then skill improvement, finally marketable training program. Push factors were parent's expectation on higher income, then the sugestion acquaintance that ever studied and finally, the contribution of knowledge to another persons. Able factors were the confidence to finish the program, then the opportunity in using modern machine and finally, the opportunity for further study.

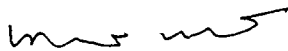
3. Education and marital status that had statistically significant differences at 0.01 Age, income and vocational field factors had no statistically significant differences at 0.05

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
อุบลราชธานี

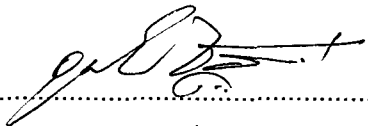
ของ
นายสัจจุณี สีทา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่.....6.....เดือน.....พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

 ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุทัย ชูธรรมขจร)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี)

  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์รวิพรรณ สาลีผล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ขอขอบพระคุณอาจารย์วิพรรณ สาสิณผล อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ทุกท่านที่ได้แนะนำแนวคิด ตลอดจนตรวจแก้ไขสิ่งต่างๆ จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณสมบัติ ศีลาเกษ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดศรีสะเกษ คุณสุชาติ หลิมรัตน์ เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 7 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี ดร. เพ็ญศรี แซ่เตียว ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อ.ประพาฬ เฟื่องฟูสกุล อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณเลอพงษ์ แดงเนียม และเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลสถิติภูมิและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณผู้เข้าฝึกอาชีพทุกท่านที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นผลให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขออภิวาสนถึงพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก กำลังใจและความหวังใจ รวมทั้ง ให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ในการวิจัยครั้งนี้ ขอระลึกถึงพระคุณครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อศึกษาค้นคว้า จนถึงปัจจุบัน และขอขอบคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและความหวังใจมาตลอด

คุณความดี และประโยชน์ที่พึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณยิ่งทุกท่าน

สัจจุณี สีทา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	5
	ตัวแปรที่ศึกษา	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
	สมมติฐานของการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี	9
	บทบาทหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	9
	ประวัติความเป็นมาของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี	11
	บทบาทหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี	12
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการฝึกอบรมและฝึกอาชีพ	17
	แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	18
	แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ	24
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	28
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	28
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	37
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ	40
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	45
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	63
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	71
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	71
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	72
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	80
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	97

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าฝึกอาชีพและจำนวนผู้จบฝึกอาชีพหลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน พ.ศ. 2532-2544 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี	3
2	สาขาช่างที่เปิดฝึกของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี.....	14
3	การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (โดยจำแนกตามสาขาช่าง).....	45
4	จำนวน (ความถี่) และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ลักษณะข้อมูลทั่วไป.....	51
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ ด้าน ปัจจัยดึงดูด.....	53
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ ด้าน ปัจจัยผลักดัน.....	55
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ ด้าน ปัจจัยสนับสนุน.....	56
8	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ เข้าฝึกอาชีพ.....	57
9	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการ ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ.....	58
10	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการ ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ.....	59
11	ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ เข้าฝึกอาชีพ.....	60
12	ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียนของนักศึกษา กับปัจจัย ที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ.....	61
13	ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ.....	62

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับหลักสูตรการฝึกอบรม.....	23

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในทศวรรษที่ผ่านมา สภาพแวดล้อมของภายนอกประเทศ ได้ผลักดันให้ประเทศไทย ต้องเข้าสู่ระบบโลกาภิวัตน์ โลกได้กลายเป็นโลกที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้เกิดการเปิดตลาดเสรี (Free Market) ตามข้อตกลงกับ WTO เพราะฉะนั้นความจำเป็นที่จะต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทย จึงมิใช่เพียงสนับสนุนอุตสาหกรรมส่งออก เพียงอย่างเดียว อุตสาหกรรมที่มุ่งการขายอยู่ที่ตลาดภายในประเทศ ก็ต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน กับสินค้าต่างประเทศ ที่จะส่งเข้ามาขายในตลาดภายในประเทศด้วย เพื่อลดต้นทุนในการผลิตให้ถูกลงและสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ. 2541 : 73)

จากการขยายตัวอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจไทย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเศรษฐกิจและการผลิตดังกล่าว มีผลกระทบอย่างมากต่อทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่มีส่วนกำหนดการเปลี่ยนแปลงและการขยายตัวของเศรษฐกิจ (สุมาลี ปิตยานนท์. 2539 : 1-2) เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิต สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้สูงกว่าปัจจัยการผลิตประเภทอื่น และที่สำคัญกว่านั้นคือ เป็นปัจจัยการผลิตที่ควบคุมการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยอื่นซึ่งต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของมนุษย์ทั้งสิ้น (ปิยฉัตร ไพชนม์. 2540 : 10) ดังนั้นเราควรหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น โดยกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีด้วยกันหลายวิธี นับตั้งแต่การช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีสุขภาพอนามัยที่ดี ไปจนถึงการให้ความรู้และพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ซึ่งแตกต่างกันไปตามมุมมองและการนำไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นมุมมองทางด้านนักสังคมศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ นักวิชาการ หรือนักการศึกษา แต่โดยสรุปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนากำลังคน มุ่งส่งเสริมให้ “คน” เป็นผู้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ รู้จักพัฒนาตนเอง เต็มเต็มศักยภาพความเป็นคนของตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ. 2541 : 39)

แนดเลอร์ (Nadler. 1989 : 4) เป็นปรมาจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านหนึ่งของอเมริกา ที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 3 ประเภท ด้วยกันคือ

Training : การฝึกอบรม เน้นการเรียนรู้งานในปัจจุบัน

Education	: การศึกษา	เน้นการเรียนรู้งานในอนาคต
Development	: การพัฒนา	เน้นการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน แต่มุ่งให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ของโลกตามความต้องการขององค์กร หรือประเทศ

ส่วนในประเทศไทย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่ยังเร่งพัฒนาในส่วนของการศึกษาในระบบ ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศที่ดีที่สุด ที่ทุกประเทศทั่วโลกยอมรับ และพยายามพัฒนามาโดยตลอด ดังการศึกษาของ ที ดับเบิลยู ชูลส์ ซึ่งได้ศึกษาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของหลายประเทศในปี คศ.1960 สรุปได้ว่า การลงทุนในการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการอธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และพบว่า ประมาณร้อยละ 20-40 ของผลผลิตมวลรวมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการลงทุนทางการศึกษา เพราะการลงทุนทางการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลผลิตโดยรวมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2540 : 127) แต่การศึกษาในระบบมีข้อจำกัดในเรื่อง เทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการลงทุนในเครื่องจักรที่ต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นการลงทุนที่สูง ซึ่งระบบการศึกษามักตามการเปลี่ยนแปลงไม่ทัน จึงทำให้เกิดช่องว่างว่ากำลังคนที่ผลิตมาได้ขาดขีดความสามารถและทักษะตามที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการ

แนวทางหนึ่งที่จะแก้ปัญหาข้างต้นคือ การจัดฝึกอาชีพ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ และเพื่อให้ตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว โดยการฝึกอบรมอาชีพถือเป็นกลยุทธ์หลักประการหนึ่งที่มีความจำเป็นสำหรับภาคอุตสาหกรรมทุกประเภทในทุกพื้นที่ทุกเวลา โดยเฉพาะต่อประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาต่ำ แม้ว่าสถานการณ์ทางการศึกษามีแนวโน้มที่ดีขึ้นกว่าเดิม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542

มาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แต่ในอนาคตอันใกล้นี้การศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีปัญหาอยู่ในสภาพเช่นนี้ กำลังแรงงานโดยเฉพาะที่ต้องออกจากการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน ย่อมขาดทักษะฝีมือ หากต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การหาวิธีการเพื่อเตรียมกำลังแรงงานเหล่านั้น ให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานจึงถือเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกระทำการเร่งด่วน โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สำหรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนิน

การฝึกอาชีพในหลายพื้นที่หลายจังหวัดครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในวิชาชีพพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี เป็นการฝึกอาชีพให้กับแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ให้มีความรู้ ความสามารถ ความพร้อม และทักษะฝีมือเบื้องต้นในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่เปิดฝึก เพื่อนำไปประกอบอาชีพ

โดยแบ่งการฝึกออกเป็น 2 ระยะ คือ การฝึกในสถาบันฯ และการฝึกในกิจการ โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน รับการฝึกในสถาบันฯ ในแต่ละสาขาช่างเป็นระยะเวลา 2-10 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) โดยแบ่งการฝึกเป็นภาคทฤษฎี ร้อยละ 20 และภาคปฏิบัติ ร้อยละ 80 เมื่อผ่านการฝึกในสถาบันฯ แล้วสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี จะพิจารณาส่งผู้ผ่านการฝึกอาชีพนั้นไปฝึกงานในสถานประกอบการ เรียกว่า การฝึกในกิจการ เพื่อฝึกปฏิบัติงานจริงตามสถานประกอบการต่างๆ อีก 1-3 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) เพื่อมุ่งให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่มีอยู่จริงให้มีความคุ้นเคยกับเครื่องมือ เครื่องจักรใหม่ๆ และสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนมีโอกาสแสดงความสามารถต่อสถานประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สำเร็จการฝึกหางานทำได้ง่ายและรายได้ดี เมื่อผ่านการฝึกในกิจการแล้วจึงจะถือว่าฝึกจบหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน และได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน (วพร.)

ตาราง 1 การเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอาชีพและจำนวนผู้จบฝึกอาชีพ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน พ.ศ. 2532-2544 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้เข้าฝึก	จำนวนผู้จบฝึก	จำนวนผู้ออกกลางคัน	ร้อยละผู้ไม่จบฝึก
2532	333	282	51	15.31
2533	344	304	40	11.62
2534	335	279	56	16.71
2535	375	296	75	20.00
2536	386	300	86	22.27
2537	399	322	77	19.29
2538	845	587	258	30.53
2539	890	704	186	20.89
2540	974	713	261	26.79

ตาราง 1 (ต่อ)

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้เข้าฝึก	จำนวนผู้จบฝึก	จำนวนผู้ออกกลางคัน	ร้อยละผู้ไม่จบฝึก
2541	964	646	318	33.64
2542	858	621	237	27.62
2543	963	822	141	14.64
2544	874	701	173	19.79

ที่มา : ฝ่ายแผนงานและประเมินผล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ อุบลราชธานี

แต่สำหรับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี ยังขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งดูจากตัวเลขการออกกลางคัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 – 2544 โดยมีแนวโน้มการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี ก็ได้มีจำนวนผู้ออกกลางคันเพิ่มขึ้นและทวีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังไม่ได้รับความสนใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตราการออกกลางคันเป็นตัวเลขที่ไม่มากนัก จึงทำให้ดูเหมือนกับว่าปรากฏการณ์การออกกลางคันดังกล่าวเป็นปรากฏการณ์ปกติ ซึ่งต้องเป็นเช่นนั้นอยู่ตลอดไป และที่สำคัญ ผู้ที่ออกกลางคันซึ่งเป็นผู้ต้องได้รับผลกระทบโดยตรงจากปรากฏการณ์นี้กลับเป็นผู้ที่เต็มใจที่จะออกอยู่แล้ว (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 8-9) โดยการออกกลางคันของการฝึกอาชีพ มีเหตุผลเนื่องจากการจัดฝึกอาชีพบ่อยครั้งมักจะไม่เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกและไม่สนองความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ เนื่องจากขาดการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ และผู้ให้การฝึกอาชีพก็ไม่ได้แสดงวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพให้ชัดเจน (ธิดา จงก้องเกียรติ. 2533 : 5-6)

แต่อย่างไรก็ตามในฐานะนักเศรษฐศาสตร์การศึกษา การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพไม่สูงสุด (ไม่เท่ากับ 100%) อันเกิดจากการออกกลางคัน ถือเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่ผิดพลาดก่อให้เกิดความสูญเปล่าจากการลงทุนทางการศึกษาซึ่งไม่เพียงแต่เป็นผลกระทบโดยตรงต่อผู้ออกกลางคันแต่ยังส่งผลเสียต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี เพราะการลงทุนในการจัดฝึกอาชีพในแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก และเป็นการฝึกอาชีพแบบให้เปล่าไม่เสียค่าใช้จ่าย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาข้อมูล ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ โดยเฉพาะเรื่อง ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี ซึ่งจะทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร และความต้องการอื่นๆ ที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

ฝีมือแรงงานและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อขยายการฝึกให้กว้างมากขึ้น รวมทั้งยังเป็นแนวทางในการจัดฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและความต้องการของตลาดแรงงานในธุรกิจภาคอุตสาหกรรมอันจะส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในประเทศให้สูงขึ้นด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี โดยจำแนกเป็น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี ได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองกับความต้องการของนักเรียนมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนทางด้านการฝึกอาชีพในหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี รุ่นที่ 2/2545 จำนวน 460 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี รุ่นที่ 2/2545 โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 30 % แบ่งตามเกณฑ์ของเกย์ (Gay.1990 : 114) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสาขาช่าง ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่กำลังศึกษาอยู่ จำนวน 138 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกออกเป็น

1.1 อายุ แบ่งออกเป็น

1. ต่ำกว่า 17 ปี
2. อายุ 17-20 ปี
3. สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

1.2 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น

1. ประถมศึกษา
2. มัธยมศึกษาตอนต้น
3. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
4. สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

1.3 สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น

1. โสด
2. สมรส

1.4 รายได้ แบ่งออกเป็น

1. ต่ำกว่า 901 บาท
2. 901 — 1,200 บาท
3. 1,201 — 1,500 บาท
4. สูงกว่า 1,500 บาทขึ้นไป

1.5 สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน แบ่งออกเป็น

1. ฝ่ายช่างก่อสร้าง
2. ฝ่ายช่างกลโรงงาน
3. ฝ่ายช่างยนต์
4. ฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียม เข้าทำงาน จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยดึงดูด
2. ปัจจัยผลักดัน
3. ปัจจัยสนับสนุน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ หมายถึง สาเหตุหรือองค์ประกอบที่ชักนำให้นักศึกษาใช้ในการตัดสินใจ เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยสนับสนุน

2. นักศึกษา หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่กำลังฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี รุ่นที่ 2/2545

3. รายได้ หมายถึง รายได้ประจำของนักศึกษาในแต่ละเดือน ที่ได้รับการประกอบการอาชีพหรืออาจได้มาจาก บิตามารดา หรือผู้ปกครอง โดยมีได้นับรวมกับเงินอุดหนุนที่ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี จัดไว้ให้

4. ปัจจัยดึงดูด หมายถึง เป้าประสงค์ ความเชื่อ และมาตรฐานค่านิยม

เป้าหมาย หมายถึง ความต้องการหรือความคาดหวังของนักศึกษาที่จะได้รับในขณะที่กำลังฝึกอาชีพและหลังจากผ่านการฝึกอาชีพแล้วเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพและเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ทางสังคมและรายได้

ความเชื่อ หมายถึง ความรู้สึก ความมั่นใจในการรับรู้ถึงลักษณะคุณภาพของการเรียน การสอนและการมีชื่อเสียงของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี

มาตรฐานค่านิยม หมายถึง พฤติกรรมหรือท่าทีของบุคคลอื่นที่แสดงออกมาและเป็นที่ยอมรับของสังคมเป็นเหตุทำให้นักศึกษาต้องปฏิบัติตาม

5. ปัจจัยผลักดัน หมายถึง ความคาดหวัง ข้อผูกพันและการบังคับ

ความคาดหวัง หมายถึง ความสำเร็จในการฝึกอาชีพของนักศึกษา ที่บุคคลแวดล้อมต้องการ โดยแสดงท่าที หรือคำพูดที่ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์และผลตอบแทนที่จะได้รับการฝึกอาชีพ

ข้อผูกพัน หมายถึง ความคุ้นเคยของนักศึกษาที่เชื่อว่าตนเองผูกพันที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น

การบังคับ หมายถึง สถานการณ์หรือความต้องการของบุคคลอื่น ที่ทำให้นักศึกษาต้องปฏิบัติตาม

6. ปัจจัยสนับสนุน หมายถึง โอกาส ความสามารถและการสนับสนุน

โอกาส หมายถึง สภาพที่เอื้อให้นักศึกษาเข้ามาฝึกอาชีพและสามารถฝึกได้สำเร็จ

ความสามารถ หมายถึง ความรู้และความถนัดขั้นพื้นฐานของนักศึกษาที่ให้ความมั่นใจว่าจะเรียนได้สำเร็จ

การสนับสนุน หมายถึง การช่วยเหลือด้านการเงินที่นักศึกษาได้รับจากบิดามารดา หรือผู้ปกครอง และจากทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี

7. ฝ่ายช่างก่อสร้าง หมายถึง ช่างสี ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างทอและสุขภัณฑ์ ช่างเซรามิค และ ช่างกระจก-อลูมิเนียม

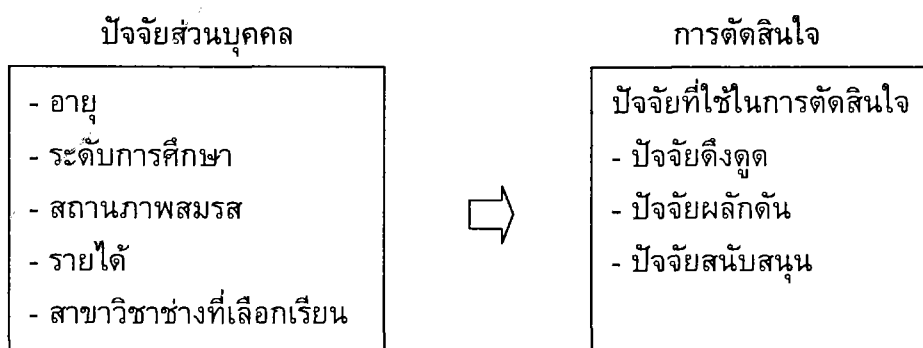
8. ฝ่ายช่างกลโรงงาน หมายถึง ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม ช่างเชื่อมกึ่งอัตโนมัติ และ ช่างกลโรงงาน

9. ฝ่ายช่างยนต์ หมายถึง ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างเครื่องจักรกลการเกษตร ช่างซ่อมตัวถังและพ่นสีรถยนต์ และ ช่างยนต์

10. ฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ ช่างไฟฟ้า และ ช่างอิเล็กทรอนิกส์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

(ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษา)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. อายุของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ
2. ระดับการศึกษาของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ
3. สถานภาพสมรสของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ
4. รายได้ของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ
5. สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียนของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง กับ ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการ วิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
อุบลราชธานี

- บทบาทหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ประวัติความเป็นมาของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี
- บทบาทและหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการฝึกอบรมและฝึกอาชีพ

- แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

- แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

อุบลราชธานี สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บทบาทหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานและผู้สนใจ
ทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาฝีมือ ทักษะ ความรู้ ให้มีศักยภาพ สามารถเข้าสู่ตลาดแรง
งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างโอกาส ในการพัฒนารายได้ ความเป็นอยู่และคุณ
ภาพชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้น

วิสัยทัศน์ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรง
งานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้

การจัดบริการด้านการฝึกอาชีพของแรงงาน

ในด้านการฝึกอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งหลักสูตรให้กลุ่มแรงงานต่าง ๆ ตามความสนใจและประสบการณ์การทำงานดังนี้

1. หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกช่างเบื้องต้นให้แก่เยาวชน อายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและกำลังว่างงาน โดยดำเนินการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นระยะเวลา 2-10 เดือน และฝึกในสถานประกอบการอีก 1-3 เดือน

2. หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือช่าง เป็นการฝึกวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมแก่ผู้ที่ทำงานด้านช่างอยู่แล้ว ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้ทันกับวิทยาการใหม่ๆ

3. หลักสูตรส่งเสริมการฝึกในชนบท เป็นการฝึกอาชีพขั้นพื้นฐาน ระยะเวลาการฝึก 30 วันเพื่อสร้างความชำนาญเบื้องต้น และมีการฝึกยกระดับฝีมือเพิ่มเติมในระยะที่สองอีก 10 วัน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปสอนตามหมู่บ้านต่างๆ ทั่วประเทศ

4. การฝึกในกิจการ โดยการฝากฝึกผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้ปฏิบัติงานจริงตามสถานประกอบการต่างๆ อีก 1-3 เดือน เพื่อมุ่งให้ผู้ฝึกมีความรู้ความชำนาญงานตามลักษณะงานที่เป็นจริง ให้ความคุ้นเคยกับเครื่องมือ เครื่องจักร และสภาพการทำงานในโรงงาน รวมทั้งมีโอกาสแสดงความสามารถต่อสถานประกอบการซึ่งมีส่วนช่วยให้ผู้ฝึกหางานทำได้ง่ายเมื่อจบการศึกษา

5. การส่งเสริมการฝึกในกิจการ เพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ สามารถจัดการฝึกอบรมในกิจการของตนเอง เพื่อให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการดำเนินงานใน 2 ลักษณะ ดังนี้

5.1 จัดฝึกเจ้าหน้าที่ของธุรกิจอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานของภาครัฐ ได้ทราบหลักการและวิธีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เทคนิคการสอนงานและการฝึกครูฝึก เพื่อให้สามารถจัดฝึกอบรมในกิจการหรือหน่วยงานของตนเอง

5.2 จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการต่างๆ ตามคำขอโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสนับสนุนช่วยเหลือด้านการเตรียมหลักสูตรตามความต้องการของธุรกิจ อุตสาหกรรม การจัดหาวิทยากรหรือสถานที่

6. การฝึกอาชีพมิใช่ช่าง จัดฝึกให้แก่บุคคลทั่วไปที่มีไม่ช่าง จัดฝึกให้แก่บุคคลทั่วไปที่สนใจในงานอาชีพที่เกี่ยวข้องหรืองานที่สนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อให้ผู้ฝึกู้หลักการ ปฏิบัติงานและมีความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ใช้ระยะเวลาในการฝึก 15-20 ชั่วโมง หลักสูตรดังกล่าวได้แก่ เจ้าหน้าที่ต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟอาหาร เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด หลักสูตรประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว หลักสูตรผู้ช่วยทำงานบ้าน และหลักสูตรเลี้ยงเด็ก เป็นต้น

7. การฝึกครูฝึก เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาครูผู้สอนในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นครูฝึก

ที่ดีให้สามารถดำเนินการสอนอย่างมีระบบ การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกัน และควบคุมอุบัติเหตุและสามารถนำความรู้ไปใช้กับงานให้มีประสิทธิภาพ

8. การฝึกช่างฝึกหัด เป็นการประสานงานระหว่างสถานประกอบการจะเป็นผู้คัดเลือกผู้หางานเข้าฝึกช่างฝึกหัดตามความต้องการของตน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดการฝึกภาคทฤษฎี สถานประกอบการฝึกภาคปฏิบัติ และดำเนินการฝึกตามเงื่อนไขข้อตกลงระหว่างกัน

นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือ ในสาขาอาชีพต่างๆ ขึ้นพื้นฐานให้กับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ได้แก่ ทหารกองประจำการในหน่วยงานของกองทัพต่างๆ ผู้ต้องขังในเรือนจำ เด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างความรู้พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ โดยดำเนินการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสถานที่ของแต่ละกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ ทั้งนี้รวมไปถึงการฝึกอาชีพราษฎรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อาทิ โครงการพัฒนาอาชีพกลุ่มลุ่มน้ำป่าสัก ซึ่งเป็นการฝึกอาชีพแก่ราษฎรในพื้นที่จังหวัดลพบุรี และจังหวัดสระบุรี ที่ได้รับผลกระทบจากการสร้างเขื่อนกักเก็บน้ำ

ประวัติความเป็นมาของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี

โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี โดยรัฐบาลญี่ปุ่นได้ตกลงให้ความช่วยเหลือแบบให้เปล่าแก่รัฐบาล ในโครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามมีหนังสือสัญญาแลกเปลี่ยน เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2530 มีมูลค่าความช่วยเหลือ 2,337 ล้านบาท (ประมาณ 467 ล้านบาท) แบ่งเป็นค่าก่อสร้าง อาคาร ที่ทำการ โรงฝึกงาน หอพัก และลงนามความช่วยเหลือทางด้านวิชาการต่อสถาบันเป็นเวลา 5 ปี (2531-2536) มูลค่า 50 ล้านบาท โดยรัฐบาลไทยมีข้อผูกมัดในการจัดหาที่ดิน ปรับถมที่ ติดตั้งระบบสาธารณูปโภค บ้านพักเจ้าหน้าที่ บุคลากร งบประมาณในการบริหารงาน เริ่มก่อสร้างเมื่อต้นปี พ.ศ. 2531 และแล้วเสร็จส่งมอบงานให้แก่กรมแรงงาน เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2532

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ พลโทสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามกุฎราชกุมาร เสด็จแทนพระองค์ในการเปิดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี และถวายทอดพระเนตรการฝึกอาชีพ เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2532

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี ตั้งอยู่เลขที่ 300 ถนนคลังอาวุธ ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี บนเนื้อที่ 91 ไร่ ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

รับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่ 7 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร ร้อยเอ็ด มุกดาหาร นครพนมและอำนาจเจริญ

วิสัยทัศน์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี

เป็นองค์กรหลักในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ที่ให้บริการฝึกอาชีพที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายการประสานงาน และจัดการฝึกอาชีพในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

บทบาทและหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 และตามมติของสำนักงาน ก.พ. แบ่งอำนาจหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี ประกอบด้วยหน้าที่หลักดังนี้ (สุวานี จิเรกวัฒน์. 2538 : 2)

1. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานสำหรับประชากรวัยทำงาน เพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือสามารถประกอบอาชีพของตนเองในสาขาช่างที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลาง และพัฒนาแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น
2. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาช่างต่างๆ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชนผู้ว่างงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในวิชาชีพพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพกำลังแรงงานในธุรกิจอุตสาหกรรม ตลอดจนผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานฝีมือที่สูงขึ้น
3. เพื่อพัฒนากำลังแรงงานในชนบทให้สามารถช่วยตนเองและนำความรู้ที่ได้รับออกไปประกอบอาชีพได้
4. เพื่อสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรม ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
5. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี มีภาระกิจหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี)
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน (นอกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี)
- การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (ด้านช่างอุตสาหกรรม)
- การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (ด้านธุรกิจบริการ)

2. มาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- การทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานคนงานที่ทำงานต่างประเทศ
- การทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานนายจ้าง

สำหรับหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

อุบลราชธานี

การฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี ผู้รับการฝึกจะเข้าฝึกในโรงฝึกตามสาขาต่าง ๆ ในแต่ละฝ่ายช่างที่รับผิดชอบการฝึก โดยฝ่ายคัดเลือกและประสานการฝึกเป็นฝ่ายประสานงานฝึกหลักสูตรดังกล่าว หลักสูตรการฝึกนี้เป็นการฝึกอาชีพนอกกระบวนโรงเรียนในสาขาช่างเบื้องต้น ให้แก่เยาวชนอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่จบการศึกษา ระดับประถมศึกษาภาคบังคับ จนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงานโดยไม่คิดมูลค่า เพื่อให้เยาวชนเหล่านี้มีฝีมือพอที่จะทำงานในกระบวนการผลิตในธุรกิจอุตสาหกรรมตามความต้องการของนายจ้าง เพื่อหางานทำได้หรือสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวได้

การฝึกแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การฝึกในสถาบันฯ และการฝึกในกิจการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานรับการฝึกในสถาบันฯ ในแต่ละสาขาช่างเป็นระยะเวลา 2-10 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) โดยแบ่งการฝึกเป็นภาคทฤษฎี ร้อยละ 20 และภาคปฏิบัติ ร้อยละ 80 เมื่อผ่านการฝึกในสถาบันฯ แล้ว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี จะพิจารณาส่งผู้ผ่านการฝึกอาชีพนั้นไปฝึกงานในสถานประกอบการ เรียกว่า การฝึกในกิจการ เพื่อฝึกปฏิบัติงานจริงตามสถานประกอบการต่างๆ อีก 1-3 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) เพื่อมุ่งให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่มีอยู่จริงให้มีความคุ้นเคยกับเครื่องมือ เครื่องจักรใหม่ๆ และสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนมีโอกาสแสดงความสามารถต่อสถานประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สำเร็จการฝึกหางานทำได้ง่ายและรายได้ดี เมื่อผ่านการฝึกในกิจการแล้วจึงจะถือว่าฝึกจบหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน และได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน(วพร.)

รายวิชาที่จัดฝึกอบรมอาชีพแบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ

1. หมวดวิชาความรู้ความสามารถพื้นฐาน เป็นหมวดความรู้ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้ฝึกในกลุ่มอาชีพเดียวกัน สามารถฝึกร่วมกันได้

2. หมวดความรู้ความสามารถหลัก เป็นหมวดความรู้ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้ฝึกในสาขาช่างนั้นๆ จำเป็นต้องฝึกทุกหัวข้อ

3. หมวดความรู้ความสามารถเฉพาะ เป็นหมวดความรู้ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้แต่ละพื้นที่จัดหัวข้อการฝึกขึ้นเองตามความจำเป็นในการนำไปใช้ประกอบวิชาชีพแต่ละอาชีพ ทั้งนี้เวลาการฝึกที่เพิ่มขึ้นต้องไม่เกินร้อยละ 25 ของเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อผลิตกำลังแรงงานกึ่งฝีมือในขั้นต้น ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้เพียงพอกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2. เพื่อร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละสาขาอาชีพ ในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี

3. เพื่อเตรียมความพร้อม ทางด้านร่างกาย จิตใจ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีและลักษณะนิสัยสำหรับการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และการบริการให้แก่ผู้กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ตาราง 2 สาขาช่างที่เปิดฝึกอาชีพของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี

สาขาช่าง	พื้นความรู้	ระยะเวลาการฝึก	
		ฝึกในสถาบันฯ (เดือน)	ฝึกในสถานประกอบการ (เดือน)
1. ช่างเฟอร์นิเจอร์	ป.6	6	3
2. ช่างท่อและสุขภัณฑ์	ป.6	6	3
3. ช่างสี	ป.6	6	3
4. ช่างเซรามิค	ป.6	10	2
5. ช่างกระจก – อลูมิเนียม	ป.6	6	3
6. ช่างยนต์	ป.6	10	2
7. ช่างเครื่องจักรกลการเกษตร	ป.6	6	3
8. ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	ป.6	6	3
9. ช่างซ่อมตัวถังและพ่นสีรถยนต์	ป.6	10	2

ตาราง 2 (ต่อ)

สาขาช่าง	พื้นความรู้	ระยะเวลาการฝึก	
		ฝึกในสถาบันฯ (เดือน)	ฝึกในสถานประกอบการ (เดือน)
10. ช่างกลโรงงาน	ม.3	10	2
11. ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม	ป.6	6	3
12.ช่างเชื่อมกิ่งอุตสาหกรรม	ป.6	6	3
13.ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์.3		6	3
14. ช่างไฟฟ้า	ม.3	6	3
15. ช่างทำความเย็นและปรับอากาศ	ม.3	6	3
16. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	ม.3	10	2
17. ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์	ม.3	4	1
18. ช่างเจียรไนเพชร	ป.6	4	-
19. ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม	ป.6	2	1

สวัสดิการที่ผู้รับการฝึกจะได้รับเมื่อเข้าฝึกที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี

1. ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพ

2. ได้รับเงินอุดหนุนวันละ 50 บาท

3. มีหอพักชาย - หญิง สำหรับผู้มีภูมิลำเนาห่างไกล ไม่สะดวกในการเดินทางซึ่งมีจำกัดประมาณ 300 คน โดยเสียค่าเช่าพักคนละ 200 บาทครั้งเดียวจนจบหลักสูตร

สภาพการเรียนการสอนในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี เริ่มดำเนินการฝึกอาชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 จนถึงปัจจุบัน มีผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานกว่า 6,500 คนแล้ว สำหรับหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป ที่จบการศึกษาในระดับภาคบังคับประถมศึกษา โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการฝึก โดยหลักสูตรดังกล่าวเหมือนกับการเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพของหน่วยงานอื่นๆ หรือโรงเรียนอาชีวศึกษาโดยทั่วไปที่มีการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป แต่เน้นทางด้านปฏิบัติมากกว่า เพราะเป็นการเรียนที่มีระยะเวลาสั้น ทางด้านหลักสูตร นอกจากมีการเรียนการสอนในเรื่องที่เกี่ยวกับทางวิชาช่างแล้ว ยังมีหลักสูตรอบรมความปลอดภัยในการทำงาน การรักษาภู ระเบียบ วินัย

และจรรยาบรรณของช่างต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอาชีพจบออกมาเป็นช่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป

สำหรับสาขาวิชาช่างที่เปิดฝึกอบรมในแต่ละครั้ง กำหนดขึ้นจากการออกสำรวจความต้องการตามชุมชนหรือสถานศึกษาต่าง ๆ ควบคู่กันกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอาชีพทุกคนจบออกมามีงานทำทันที โดยผู้เข้าฝึกอาชีพทุกคนต้องมาเรียนตามระยะเวลาที่ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานีกำหนด โดยมีการมาเรียนในวันจันทร์-ศุกร์ ตั้งแต่เวลา 08.00 – 16.30 น. จนจบหลักสูตรในสถาบันฯ แล้วทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี จะทำการประเมินผลการเรียนก่อนส่งตัวไปฝึกงานตามสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีความประสงค์จะรับผู้เข้าฝึกอาชีพเข้าอบรมในสถานประกอบการ ตามระยะเวลาที่ทางสถาบันฯ กำหนดแล้วแต่สาขาวิชาช่าง หลังจากนั้นทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี จะร่วมมือกับผู้ประกอบการนั้น ๆ ในการประเมินผลการฝึกอบรมต่อไป เมื่อผ่านการฝึกงานจากสถานประกอบการ จึงจะถือว่าสำเร็จการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี หลังจากนั้นจะมีการให้ผู้ผ่านการฝึกอาชีพดังกล่าวเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานขั้นต้น เพื่อเป็นการยืนยันถึงมาตรฐานอันเดียวกันของทั้งประเทศ และเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

ส่วนปัญหาการออกกลางคันของผู้เข้าฝึกอาชีพ เกิดขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจาก การได้งานทำก่อนเรียนจบ ต้องออกไปช่วยทำไร่นาที่บ้านเนื่องจากผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่จะมาจากครอบครัวเกษตรกรกรรม ขาดทุนทรัพย์ในการเรียน และไม่มีใจรักในสาขาวิชาช่างที่เรียน หรืออาจเกิดขึ้นจากสวัสดิการที่ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี จัดไว้ให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เข้าฝึกอาชีพที่มีจำนวนมากกว่า งบประมาณที่ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี ได้รับจากภาครัฐบาล ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพบางคนไม่ได้รับเงินอุดหนุน หรือได้รับแต่ไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนด เพราะต้องเฉลี่ยกันไปตามความเหมาะสม ทำให้ไม่สามารถฝึกอาชีพได้สำเร็จ (เลอพงษ์ แดงเนียม. สัมภาษณ์. 2546)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการฝึกอบรมและการฝึกอบรมอาชีพ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า เป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทางเลือกมากขึ้น มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่เอื้อต่อการพัฒนา ทั้งการพัฒนาตนเอง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง นั่นคือ ประเทศชาติจะก้าวหน้าไปได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541 : 55) เพราะคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ (พยอม วงศ์สารศรี. 2541 : 2)

พนัส หันนาคินท์ (2542 : 80) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือตราบเท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้ โดยถือว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน แล้วยังมีส่วนดึงดูดคนที่มีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานให้แก่องค์การนั้นมากขึ้นอันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์การนั้นอีกด้วย

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541 : 55) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบในฐานะที่มนุษย์เป็นผู้พัฒนา (Subject) และผู้ถูกพัฒนา (Object) ด้วยการยกระดับความสามารถของบุคคล การเพิ่มสมรรถภาพในการผลิตตลอดจนความสามารถ ที่จะสร้างสรรค์และเสริมสร้างความเป็นผู้นำ โดยใช้วิธีการทางการศึกษา การฝึกอบรมและการวิจัย

ฮาร์บิสันและมายเออร์ (Harbison & Myers. 1964 : 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของมนุษย์ทุกคนในสังคม ในทางเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสะสมทุนมนุษย์ และความมีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในทางการเมือง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเตรียมพลเมืองเพื่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง เมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ในทางสังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการช่วยให้ มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สมบูรณ์ และมั่นคง ดิดยิดกับประเพณีที่ล้าหลังลดน้อยลง

บีช (Beach. 1970 : 375) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

จากนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

โดยการให้การศึกษาและการฝึกอบรม และมีได้หวังให้เกิดประโยชน์ต่อปัจเจกชนเพียงเท่านั้น แต่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

อรพรรณ พรสีมา (2527 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ถึงขั้นสามารถนำความรู้เรื่องนั้นไปปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม คือ

1. เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร
2. เป็นการเพิ่มพูนความถนัด (Skill) เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพิ่มพูนทัศนคติ (Attitude) เพิ่มพูนความเข้าใจ (Understanding)

3. พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง

4. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

5. เป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบ เพื่อเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 8) กล่าวว่า การฝึกอบรมมี 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกันไปโดยไม่หยุดยั้ง

2. การกระทำทั้งหมดก็มุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน

2.1 เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบันก่อให้เกิดความจำเป็นที่ต้องชวนหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

2.2 เพิ่มพูนทักษะ (Skills) หรือชำนาญหรือบรรเทา การสูญเสียอันเกิดจากการทำงานโดยขาดทักษะและประสบการณ์

2.3 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) เพื่อให้เกิดความคิดด้านใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อแบบเก่าๆ ที่ล้าสมัยและเสื่อมถอย เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น

3. เป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (Ability) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของบุคคล อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ต่อหน่วยงานเป็นสำคัญ

บุญคง หันจงสิทธิ์ (2540 : 229) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนา ในด้านความคิด ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน การผลิตในปัจจุบัน

และอนาคต หรือจะพูดเป็นภาษาเศรษฐศาสตร์ก็คือ เป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนผลผลิตส่วนเพิ่ม (Maginal Product) ของแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 450) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง พื้นฐานการเรียนรู้ อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นความพยายามขององค์กรที่จะจัดหาประสบการณ์ให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้คนเหล่านั้นปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สร้างเสริมประสบการณ์ให้เกิดการพัฒนาด้านพฤติกรรมที่ดีขึ้น คือเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล

พอนท์ (Pont. 1995 : 7) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มีระบบ โดยการถ่ายทอดความรู้ หรือทักษะ จากคนที่มีความรู้และทักษะเป็นอย่างดี ไปยังคนที่ไม่มีความรู้ หรือคนที่ไม่สามารถจะกระทำด้วยตนเองได้

จากความหมายที่คล้ายคลึงกันดังกล่าว ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เริงลักษณะ โรจนพันธ์ (2529 : 8) กล่าวว่า การฝึกอบรมไม่ว่าจะทำวิธีใดหรือรูปแบบใดก็ตาม ย่อมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ แต่โดยรวมย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ

1. เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการซึ่งอยู่ในระหว่างการสร้างขึ้นมา อันจะทำให้สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันที เมื่อมีเครื่องมือพร้อม
3. เพื่อตอบสนองต่อความยากของงาน และการเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน
4. เพื่อให้ทราบนโยบายหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้เข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา สิทธิและประโยชน์ ที่แต่ละคนจะได้จากหน่วยงานนั้น
5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการอบรมเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์
6. เพื่อให้มีทัศนคติและกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ดังกล่าวจะสมบูรณ์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หากว่าวัตถุประสงค์นั้นเกิดจากความต้องการอันแท้จริง โดยอาศัยความสัมพันธ์กันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรกับวัตถุประสงค์ของผู้ที่อยู่ในหน่วยงานเป็นประการแรกและเป็นประการสำคัญ นอกจากนั้นรวมตลอดถึงเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ในการ

จัดฝึกอบรมด้วย

อรพรรณ พรสีมา (2537 : 3) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อเตรียมการโยกย้ายสู่ตำแหน่งใหม่

จำเริญ สงคราม (2541 : 15) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ มีทักษะ และมีทัศนคติที่ดี ตลอดจนได้เรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร

จากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเพื่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และที่สำคัญเป็นการเพิ่มผลผลิตในทุนมนุษย์ ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการผลิต

ประเภทของการฝึกอบรม

การจำแนกประเภทการฝึกอบรมกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน แต่ละวิธีจะแตกต่างกันที่เกณฑ์ซึ่งนำมาใช้ในการจำแนกประเภทการฝึกอบรม

อรพรรณ พรสีมา (2537 : 7) จำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยใช้วัตถุประสงค์และเวลาที่จัดการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการ การฝึกอบรมประเภทนี้ ส่วนใหญ่ จะประกอบด้วยการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความชำนาญ

การฝึกอบรมประเภทนี้จำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ

1.1 การปฐมนิเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ทำ ทั้งในด้านนโยบายและหน้าที่ของหน่วยงาน ขอบข่ายของงานที่ต้องรับผิดชอบระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ และต่อเพื่อนร่วมงาน

1.2 การแนะนำงาน การแนะนำงานใหม่ที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อที่ทำงาน และต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งจะช่วยให้รู้จักวิธีที่ถูกต้องในการทำงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้วระยะหนึ่ง และต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้นหรือก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของหน่วยงานก็เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประ

สิทธิผลในการทำงาน ทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น และมีปริมาณมากขึ้น การฝึกอบรมระหว่างประจำการ จำแนกได้ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ (On-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมพร้อมๆ กับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทดสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีหัวหน้างานคอยดูแลให้คำปรึกษาแนะนำใกล้ชิด ถ้ามีปัญหาสามารถสอบถามจากหัวหน้างานได้ การอบรมประเภทนี้จึงช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การฝึกอบรมโดยพักการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างการฝึกอบรม (Off-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมจะพักจากการปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่สัมพันธ์กับงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในบางกรณีอาจเป็นการเตรียมการเพื่อที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต

กระบวนการในการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 12) กล่าวว่า การจัดฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ต้องมีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไปตั้งแต่ต้นจนจบ และแต่ละขั้นตอนก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ถ้าการดำเนินการขั้นตอนหนึ่งขั้นตอนใดผิดพลาดหรือบกพร่องก็อาจทำให้การฝึกอบรมล้มเหลวได้ ดังนั้นผู้จัดการฝึกอบรมจึงควรศึกษากระบวนการฝึกอบรมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้และปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ให้ครบถ้วนและให้สัมพันธ์กัน

กระบวนการในการฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตร
 - 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 - 2.2 การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร
 - 2.3 การจัดลำดับเนื้อหา
 - 2.4 กำหนดการฝึกอบรม
3. การเสริมหลักสูตร
 - 3.1 การกำหนดและการเลือกวิทยากร
 - 3.2 การกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 3.3 การกำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 3.4 การกำหนดและการจัดหางบประมาณ
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม

หลักการของการฝึกอบรม

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 24) ได้กล่าวถึงหลักการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมที่ดีต้องตั้งอยู่บนรากฐาน 3 ประการ คือ มนุษย์มีความแตกต่างกัน การฝึกอบรมที่ดีต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พยายามหลีกเลี่ยงการบังคับ รากฐานที่สองคือ มนุษย์มีความสามารถมากมายและมีศักยภาพเหลือหลายดังนั้นในการฝึกอบรมจะต้องหาทางเร้าให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความสามารถของตนเอง รากฐานสุดท้าย คือ โดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่แล้ว การฝึกอบรมจึงเป็นการช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาตนเองไปในแนวทางที่ถูกต้องตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประโยชน์และคุณค่าของการฝึกอบรม

อรพรรณ พรสีมา (2537 : 6) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กร เพราะการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คุณค่าของการฝึกอบรมสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ช่วยให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลง เนื่องจากวิทยากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดีในเรื่องที่ให้การฝึกอบรม
2. ช่วยให้มีผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติ การที่บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี
3. ช่วยให้ผู้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ช่วยให้ผู้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานก็เห็นคุณค่าของบุคลากรจึงเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน
4. ตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี การพัฒนาด้านต่างๆ ในสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ส่งผลกระทบไปยังผลผลิตทางการศึกษาทำให้ผู้สำเร็จทางการศึกษาบางส่วนว่างงาน เนื่องจากสิ่งที่ศึกษาไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และในขณะที่เดียวกันหน่วยงานบางแห่งก็ไม่สามารถหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ
5. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน กระบวนการการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงาน ช่วยให้เกิดความรักสามัคคีในหน่วยงาน
6. ช่วยลดและขจัดปัญหาในการทำงานของบุคลากร การได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานลดน้อยลงหรือหมดไปในที่สุด
7. ช่วยลดปัญหาการลาออกจากงาน

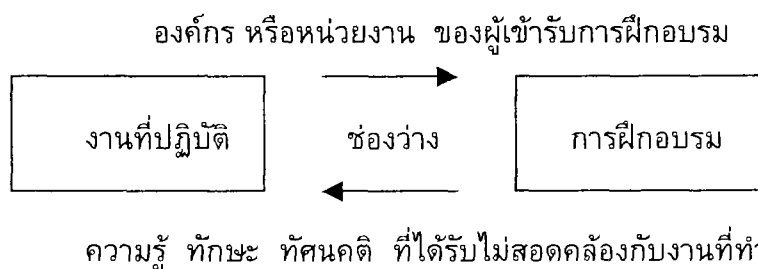
เรียงลักษณะ โรจนพันธ์ (2529 : 10) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะให้ประโยชน์ในการช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคน นอกจากนั้นยังถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องผิดพลาดต่าง ๆ ในการทำงาน และเป็นบันไดที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอีกด้วย

ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 9) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการทำงาน สมรรถนะของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน ในทางที่ดีขึ้น การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ขีดความสามารถอย่างเต็มที่

ความสำคัญของการหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม

ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 32) กล่าวว่า ความจำเป็นของการฝึกอบรม หมายถึง ภาวะที่ไม่พึงปรารถนาที่อยู่ในหน่วยงาน จุดอ่อน ปัญหา หรือสิ่งบกพร่องที่ไม่พึงปรารถนาในการทำงาน ซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ อุปสรรค ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

พิสิษฐพล ไกรพิพัฒน์ (2534 : 43) กล่าวว่า การที่องค์กรหรือหน่วยงานส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรม เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น โดยมีได้คำนึงถึงความต้องการมักจะมีปัญหาตามมา ก็คือ หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้กลับไปทำงานในหน่วยงาน หรือสถาบันแล้ว แต่ก็ไม่ได้นำความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติไปใช้ในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจากหลักสูตรการฝึกอบรมไม่ได้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร หรือเนื้อหาของหลักสูตรไม่สอดคล้องกับงาน ทำให้การฝึกอบรมไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง โดยการฝึกอบรมที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเป็นผลให้ ไม่สามารถนำความรู้ ทักษะหรือทัศนคติที่ได้รับ ไปใช้ประโยชน์กับการทำงานได้ เนื่องจากขาดข้อมูลจากหน่วยงานหรือสถาบัน เช่น ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ลักษณะงานที่บุคลากรทำ ปัญหาการทำงาน เป็นต้น ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการฝึกอบรมกับการทำงาน ทำให้เนื้อหาของการฝึกอบรมไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง



ภาพประกอบ 2 ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับหลักสูตรการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรมจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของสถาบัน และ/หรือ หน่วยงาน ผู้บริหาร และปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน และความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม จะต้องลด ช่องว่างดังกล่าวด้วยการติดต่อสื่อสารกับองค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการ จัดหลักสูตรฝึกอบรม เรียกว่าการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อหา ข้อมูล เพื่อนำไปจัดหลักสูตรที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถาบัน และ/หรือ หน่วยงาน ทั้ง ยังตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย ดังนั้นการหาความจำเป็นจึงมีความ สำคัญอย่างยิ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

การฝึกอาชีพเป็นกิจกรรมหนึ่งที่หน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ดำเนินการในรูปแบบ การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่ประชาชนซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือขาดทักษะ โดยเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการดำรงชีวิต โดยมุ่งให้ผู้เรียนเห็นช่องทางและมีความพร้อมในการประกอบอาชีพ การจัดอบรมวิชาชีพ นั้นจัดเป็นหลักสูตรระยะสั้น ๆ ตามความต้องการและความพร้อมของประชาชน เพื่อฝึกทักษะ สำหรับการประกอบอาชีพหรือเสริมอาชีพเดิมที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่ความอยู่ดีกินดีหรือเป็นแนว ทางในการเลือกอาชีพใหม่ตามความต้องการของตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถทำเป็นอาชีพ เสริมเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว (สุนันทา บุญสิทธิ์, 2532 : 22)

การฝึกอาชีพ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หมายความว่า การให้หรือการเพิ่มพูนความรู้ ฝีมือ และทัศนคติ ที่จะให้ผู้รับการฝึก สามารถทำงานในสาขาอาชีพที่รับการฝึก ได้อย่างมี ประสิทธิภาพโดยไม่มีการเรียกค่าฝึกหรือค่าตอบแทน

สุวานี ดิเรกวัฒน์ (2538 : 41) กล่าวว่า การฝึกอาชีพ หมายถึง การฝึกเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และความถนัด (Aptitudes) ความชำนาญงาน (Skills) และความสามารถ (Abilities) ของ พนักงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรง

อรัญ อุปลา (2540 : 34) กล่าวว่า การฝึกอบรมวิชาชีพนั้น กระทำเพื่อปรับปรุง คุณภาพชีวิตและการทำงาน ให้เกิดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ผู้ที่ไม่มีอาชีพได้รับการฝึกอบรม และนำไปประกอบอาชีพ หรือให้ผู้ประกอบอาชีพอยู่แล้ว ได้ฝึกทักษะความชำนาญในวิชาชีพที่ ตนเองประกอบอยู่ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและ การงานที่ทำอยู่

จากความหมายที่คล้ายคลึงกันดังกล่าว ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า การฝึกอาชีพ หมายถึง การฝึกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้

ที่ไม่มีอาชีพ หรือขาดทักษะ ได้รับการฝึกอบรม พร้อมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะวางแผนดำเนินชีวิตและตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมต่อไปในอนาคต

แนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

ปิยะฉัตร ไพชนม์ (2542 : 10-11) กล่าวว่า การฝึกอาชีพเป็นสิ่งสะท้อนมิติทางเศรษฐศาสตร์ได้อย่างชัดเจน เพราะว่าแสดงถึงนัยแห่งการฝึกฝน หรือในการศึกษา เพื่อการประกอบอาชีพสำหรับการสร้างผลผลิตในการดำรงชีวิต และแม้ว่าความสามารถในการสร้างผลผลิตของมนุษย์นั้น ถือเป็นปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่งก็ตาม แต่ก็ต่างไปจากปัจจัยประเภทอื่นๆ เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตอันมีชีวิต จึงมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการได้สูงกว่าปัจจัยการผลิตประเภทอื่น และที่สำคัญกว่านั้น ก็เป็นปัจจัยการผลิตที่ควบคุมการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยอื่น ซึ่งต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของมนุษย์ทั้งสิ้น แต่ความสามารถในการใช้ประโยชน์ หรือการควบคุมพัฒนาการของปัจจัยการผลิตประเภทอื่นๆ นั้นมิได้หมายความว่าสามารถเกิดขึ้นเองได้โดยธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ และมีการฝึกฝนจนเกิดความแตกฉานและความชำนาญขึ้น จึงจะทำให้การสร้างผลผลิตเกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

สำหรับการฝึกทักษะเหล่านี้หากกระทำได้ถึงจุดหนึ่งแล้วย่อมสามารถที่จะใช้ประโยชน์ หรือควบคุมปัจจัยการผลิตอื่นๆ ได้ และหากพัฒนาจนเชี่ยวชาญมากขึ้น ก็จะเป็นการดัดแปลง หรือสร้างผลผลิตขึ้นมาใหม่ได้ อันจะยังประโยชน์ต่อมนุษย์เอง นอกจากนี้ในขณะที่จำนวนประชากรมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นไม่มีที่สิ้นสุดภายใต้สถานการณ์ในขณะนี้จึงเท่ากับว่า มนุษย์ดูจะเป็นปัจจัยการผลิตที่สามารถสร้างขึ้นทดแทนได้อย่างแท้จริง แต่ประเด็นที่สำคัญก็คือ ในการสร้างการทดแทนนั้นหาใช่ในแง่ของจำนวนหรือปริมาณไม่ เพราะมีฉะนั้นแล้วย่อมจะเป็นการทำลายโอกาสของการใช้ประโยชน์สูงสุดของปัจจัยการผลิตประเภทอื่นๆ ในแง่หนึ่งการฝึกอาชีพหรือการพัฒนาฝีมือแรงงานในการทำงานย่อมกลายเป็นเงื่อนไขสำคัญของการผลิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะจะเป็นการเพิ่มผลิตภาพของการผลิต โดยเฉพาะในสภาพที่เศรษฐกิจและสังคมได้เพิ่มระดับของการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งนั้น การฝึกทักษะฝีมือจึงกลายเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น และประเทศต่างๆ ได้ใช้วิถีทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานมาในช่วงของการใช้นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าและการส่งออก การพัฒนาฝีมือแรงงานจึงกลายเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาในขั้นของการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้านั้น ในระยะดังกล่าวนี้การฝึกทักษะแรงงานให้สามารถทำงานใหม่จึงเป็นสิ่งที่ไม่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะช่วงนี้มีการนำเอาเครื่องจักรมาใช้ในการผลิตสินค้าจึงเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกและมีการแข่งขันในตลาดเวทีการค้าโลก บทบาทของการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีส่วนในการผลิตที่เน้นการใช้แรงงานเป็นหลัก ที่จะช่วยให้ผลิตภาพสูงขึ้นอันเป็นการทำให้ต้นทุนการผลิตถูกลงและสามารถที่จะแข่งขันได้ในตลาดทางการค้าโลกได้

สุวานี จิเรกวัฒน. (2538 : 41-42) กล่าวถึง ลักษณะและรูปแบบการฝึกอาชีพแบ่งออกเป็น

1. การฝึกในขณะปฏิบัติงาน (on – the – job Training) วิธีนี้นิยมใช้กันมาก เพราะไม่ต้องใช้เครื่องมือหรือการลงทุนมากนัก และยังมีผลตอบแทนในขณะการฝึกด้วย เป็นการได้ผลงานจากคนงานที่ฝึกหัดด้วย แต่หากมีการประเมินผลกันจริงๆ แล้ว การฝึกเช่นนี้มักไม่เป็นการฝึกที่ประหยัดหรือมีประสิทธิภาพนัก นอกจากการฝึกนั้นจะมีการเตรียมการฝึก ผู้ที่จะทำการฝึกเสียก่อน และสุดท้ายควรมีการติดตามผลการฝึกด้วย

2. การฝึกจำลองแบบ (Vestible Training) คือการฝึกงานระยะสั้น ภายใต้สภาพการทำงานจริง โดยสร้างสถานที่ เครื่องจักรและอุปกรณ์ เลียนแบบของจริง การฝึกแบบนี้มีประโยชน์ ที่สามารถฝึกคนงานได้ครั้งละหลายๆ คน โดยไม่เสียเวลามากนัก เป็นการป้องกันการเกิดความเสียหายแก่การผลิต หรือเครื่องจักร และอุปกรณ์ ในเมื่อคนงานเหล่านั้นได้เข้ามาทำงานแล้วจริงๆ หรือหากเกิดความเสียหาย ความเสียหายจะน้อยกว่าที่ไม่มีการฝึกก่อนทำงาน

3. การฝึกช่างลูกมือ (Apprenticeship Training) เป็นการฝึกหัดลูกมือให้เป็นช่างฝีมือ ใช้กันมากในการฝึกช่างฝีมือประเภทต่างๆ เช่น ช่างเงิน ช่างทอง ช่างสี ช่างทำท่อ ช่างเย็บจักร ช่างไฟฟ้า ช่างไม้ ช่างแกะสลัก ช่างยนต์ ช่างวิทยุและโทรทัศน์ ช่างกล ช่างพิมพ์ ช่างปูน ฯลฯ

การฝึกช่างฝีมือจะต้องฝึกด้วยการฝึกภาคปฏิบัติ ไม่ใช่เรียนแต่ในห้องหนังสือแล้วเป็นช่างฝีมือได้ การฝึกช่างฝีมือ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่าง

- เครื่องมือ เครื่องจักร ที่สมบูรณ์แบบ และทันสมัย
- วัสดุ สิ่งของ ที่จะใช้ในการฝึก
- ครูฝึก ที่มีความชำนาญ เชี่ยวชาญ และทักษะ

4. การฝึกงานภาคปฏิบัติ (Internship Training) การฝึกแบบนี้คุ้นกันมาก ก็คือการฝึกแพทย์หลังจากสำเร็จการศึกษาภาคทฤษฎีแล้ว แต่ในสาขาอุตสาหกรรมและธุรกิจ ก็ใช้กันมากในการฝึกช่างหรือคนงานที่คุมเครื่องจักรต่างๆ เช่น ช่างเครื่องยนต์ ช่างกล พนักงานพิมพ์ดีด นักบัญชี เป็นต้น

การฝึกแบบนี้ดี โดยผู้ฝึกได้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ช่วยในการทำงานได้ผลเร็วขึ้น และป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นกับเครื่องจักรและอุปกรณ์ได้ แต่ก็เป็นการฝึกที่ต้องใช้เวลาทำ ทำให้ทั้งผู้ฝึกและผู้ถูกฝึกเกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย

5. การฝึกเพื่อเปลี่ยนอาชีพหรือยกระดับฝีมือ (Retraining or Upgrading Training) หากตลาดแรงงานมีแรงงานมากแต่ฝีมือยังด้อย ไม่เหมาะสมกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม การฝึกแบบนี้จะช่วยได้มาก เพราะสามารถฝึกคนเพื่อเปลี่ยนอาชีพหรือเพิ่มฝีมือและความสามารถได้

6. การฝึกหลักสูตรเร่ง (Accelerated Training) การฝึกประเภทนี้ส่วนใหญ่ รัฐเป็นผู้ดำเนินการ โดยฝึกผู้ใหญ่หรือ คนงานไม่มีฝีมือให้เป็นคนงานกึ่งฝีมือหรือมีฝีมือในระยะเวลาอันสั้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอาชีพ

สุนทร สุนันท์ชัย (2530 : 121-122) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา นอกโรงเรียน ทางด้านการฝึกอาชีพ สรุปได้ว่า

1. ฝึกวิชาชีพเพื่อให้มีงานทำ (Job Training) เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ที่ยังไม่มีอาชีพให้มีอาชีพ ตามโรงงานอุตสาหกรรม ร้านค้า และหน่วยงาน เป็นการฝึกวิชาชีพเพื่อไปเป็นลูกจ้างนั่นเอง

2. ฝึกวิชาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ (Training for Self Employment) มุ่งให้ประชาชนสามารถประกอบกิจการของตนเองได้ เช่น เปิดร้านซ่อมเครื่องยนต์เล็ก ร้านตัดเสื้อผ้า เป็นการฝึกอาชีพเพื่อมุ่งให้บุคคลอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง ไม่ต้องอพยพโยกย้ายไปไหน ช่วยให้มีความรู้ในชนบทและพัฒนาท้องถิ่น

3. ฝึกอาชีพเพื่อนำไปปรับปรุงชีวิตและความเป็นอยู่ของตนเอง การฝึกอาชีพประเภทนี้ มุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนนำความรู้ไปปรับปรุงชีวิต และความเป็นอยู่ของตนเอง

สายพิน เตียเจริญกิจ (2543 : 23) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพพระยะสันว่า

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และมีปริมาณเพียงพอในสาขาอาชีพต่างๆ

2. เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน การทำงานระดับต่ำ ทั้งทางด้านรายได้ และเวลาการทำงาน

3. เพื่อเพิ่มโอกาสในการยกระดับฝีมือแรงงาน

4. เพื่อสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ๆ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างรวดเร็ว

5. เพื่อสร้างระบบกลไกการประสานงานการฝึกอาชีพพระยะสันให้ครบวงจร ทั้งในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผล ของการจัดการฝึกอาชีพพระยะสัน

หลักการในการจัดฝึกอาชีพพระยะสัน

สุวานี ดิเรกวัฒนะ (2538 : 43-44) กล่าวถึง หลักการในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันที่จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีลักษณะดังนี้

1. การจัดฝึกอาชีพพระยะสันต้องมีเป้าหมาย พร้อมทั้งขั้นตอนและระดับด้านความรู้ และทักษะที่ผู้ได้รับการฝึกอาชีพพระยะสันพึงมีอย่างชัดเจนหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว

2. การจัดฝึกอาชีพพระยะสันต้องจัดให้ครบวงจร กล่าวคือ จะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้สูงในการมีงานทำ อันหมายถึง การประกอบอาชีพส่วนตัว หรือการเพิ่มรายได้ หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และคุณภาพในการผลิต หรือความก้าวหน้าในอาชีพนั้นด้วย

3. การจัดฝึกอาชีพพระยะสันต้องมีลักษณะยืดหยุ่น ดัดแปลง และปรับปรุงได้เสมอ มีความคล่องตัว และเน้นให้ได้ความรู้ โดยเฉพาะทักษะซึ่งเป็นผลของการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น

4. การจัดฝึกอาชีพต้องมีมาตรการเบื้องต้น ในการควบคุมคุณภาพด้านทักษะและความรู้ของผู้เข้ารับการฝึก โดยหน่วยงานที่จัดการฝึกอาชีพพระยะสัน

5. การให้บริการฝึกอาชีพพระยะสัน จะต้องคำนึงผู้ที่ไม่มีความรู้เป็นเป้าหมายอันดับแรก และผู้ทำงานระดับต่ำเป็นอันดับต่อมา มากกว่าจะจัดบริการเพื่อระดับความรู้ให้แก่ผู้ที่มีงานทำอยู่แล้ว หรือผู้ที่เพียงต้องการความรู้พิเศษ แต่ไม่มีความรู้ดังกล่าว ทั้งนี้เนื่องมาจากทรัพยากรมีจำนวนจำกัด

6. เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ในการจัดฝึกอาชีพพระยะสันเพื่อให้มีอาชีพโดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

วุฒิชัย จานงค์ (2523 : 3) ได้สรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจนั้นเป็นกระบวนการ การเลือกในระหว่างทางเลือกหลาย ๆ ทาง หรือเป็นเทคนิควิธีที่จะลดจำนวนทางเลือกเหล่านั้นลงมาเหลือทางเลือกเดียว นั้นหมายความว่าเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งขึ้นมาั่นเอง

สุชิน จิมไทย (2536 : 11) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือกระบวนการคัดเลือกที่ดีและมีประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทางเลือก ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลผู้กระทำการตัดสินใจตั้งใจไว้

สุรสิทธิ์ แก้วใจ (2542: 11) สรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจเป็นเทคนิคที่จะลดจำนวนทางเลือก ด้วยการศึกษาสภาพแวดล้อม ข่าวสารที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์แนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ หรือเกิดผลเสียน้อยที่สุด แล้วจึงคัดเลือกแนวทางปฏิบัตินั้น

กอร์และดายน (Gore&Dyson. 1974 : 77) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากการเลือกซึ่งมีอยู่หลายทางเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การตัดสินใจหมายถึง การพิจารณาและการคัดเลือก แนวทางในการปฏิบัติ ที่เหมาะสมที่สุดเพียงหนึ่งทางเลือก จากหลาย ๆ ทางเลือก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ผู้ทำการตัดสินใจคาดหวังไว้โดยคำนึงถึงประโยชน์ผลตอบแทนสูงสุด

การตัดสินใจทางเศรษฐศาสตร์

จอร์จ คาลา (นุชนาถ คงหมื่นไวย. 2542 : 52 ; อ้างอิงจาก จอร์จ คาลา. 2527) ให้ความหมายของ การตัดสินใจทางเศรษฐศาสตร์ ว่า บุคคลจะต้องตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทนสูงสุด (Maximizing) เป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็นความพึงพอใจตามเกณฑ์ของผู้ตัดสินใจ (Satisficing) ดังนั้น ลักษณะตัวแบบการตัดสินใจทางเศรษฐศาสตร์มีข้อสมมติที่เกี่ยวข้องกับ คุณสมบัติ และความสามารถของผู้ตัดสินใจโดยใช้หลักเศรษฐศาสตร์ โดยมองว่าผู้กระทำการตัดสินใจมีลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจต้องมีความสมเหตุสมผล (Rational) อย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ การตัดสินใจเลือกทางเลือกใดนั้นก็เพราะทางเลือกนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ในสภาพที่มีข้อมูลของการตัดสินใจนั้นมีพร้อมสมบูรณ์ และทราบผลและความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือกอย่างชัดเจน

2. ผู้ตัดสินใจสามารถที่จะตัดอคติความลำเอียงของตนเอง การตัดสินใจจะมุ่งไปที่ความสมเหตุสมผลแต่เพียงอย่างเดียว และผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์ตอบแทนสูงสุดเสมอ

3. ดังนั้นเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจแบบนี้จำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจอย่างชัดเจน ศึกษาแสวงหาเรื่องราวข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ต่อจากนั้นจึงประเมินซึ่งน้ำหนักความสำคัญแต่ละทางเลือกโดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจ แล้วจึงลำดับทางเลือกแต่ละทางเลือกตามผลตอบแทนที่ได้รับ และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด

กระบวนการตัดสินใจ

วิฑูรย์ ตันศิริมงคล (2542 : 3) กล่าวว่า การตัดสินใจที่มีเหตุผลนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าจะตัดสินใจอะไร แต่ขึ้นอยู่กับว่า จะตัดสินใจอย่างไร วิธีที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจก็คือ เรียนรู้ที่จะใช้กระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลทันที แทนที่จะรอให้อโอกาสการเรียนรู้มาถึง

ขั้นตอนกระบวนการ การตัดสินใจที่มีเหตุผล มี 6 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. ให้ความจำกัดความของประเด็นปัญหา คือต้องเข้าใจประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลักของปัญหาอย่างถ่องแท้และสร้างสรรค์

2. กำหนดเกณฑ์ หรือปัจจัยในการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม คือ ต้องใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เพราะทางเลือกมีหลายทางเลือก แต่ละทางเลือกมีจุดเด่นและจุดด้อยแตกต่างกัน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ

4. กำหนดทางเลือก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการตัดสินใจ เช่น ระยะเวลาหรือต้นทุน

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่างๆ ภายใต้เกณฑ์ในการตัดสินใจแต่ละเกณฑ์

6. คำนวณทางเลือกที่ดีที่สุด โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญเป็นเกณฑ์ โดยการนำเอาความสำคัญของแต่ละทางเลือก มาคูณกับลำดับความสำคัญของแต่ละเกณฑ์หรือปัจจัย แล้วนำผลคูณมารวมกัน ทางเลือกที่มีค่าลำดับความสำคัญรวมสูงที่สุด ควรได้รับการเลือก

ไซมอน (วุฒิชัย จำนวนค์. 2523 : 3 ; อ้างอิงจาก Simon. 1960) การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ประการแรก เป็นกิจกรรมทางด้านเซาวิญญา คือ ต้องสืบเสาะหาข้อมูลข่าวสารสภาพการทางสิ่งแวดล้อม สำหรับที่จะใช้ในการตัดสินใจ

ประการที่สอง เป็นกิจกรรมการออกแบบ หมายถึง เป็นการสร้างพัฒนาวิเคราะห้แนวทางต่างๆ ที่จะนำไปปฏิบัติได้

ประการสุดท้าย การคัดเลือก คือการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง

ขั้นตอนการตัดสินใจ (Step in Decision Making)

วุฒิชัย จำนวนค์ (2523 : 4) กล่าวถึงการตัดสินใจของมนุษย์ว่า มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่ต่อเนื่องกันไป ดังนี้

1. การแยกแยะตัวปัญหา (Problem in Decision Making) ในขั้นตอนแรกของการตัดสินใจนั้น เป็นเรื่องราวของการสร้างความแน่ใจ มั่นใจ โดยการค้นหาทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง ก็เพราะว่ากระบวนการตัดสินใจจะเริ่มต้นตามขั้นตอนแรก เมื่อผู้ทำการตัดสินใจมีความรู้สึกว่าได้เกิดปัญหาขึ้นมา นั่นคือ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในว่ามีปรากฏการณ์บางสิ่งบางอย่าง มิได้เป็นไปตามที่คาดคิด

2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (Information Search) การเสาะหาข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้นก็คือ การเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุ หรือสิ่งที่ก่อให้เกิดตัวปัญหานั้น ซึ่งอาจจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็ได้

3. การประเมินค่าข่าวสาร (Evaluation of Information) เป็นความจำเป็นที่จะต้องประเมินค่าดูว่า ข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้อง เหมาะสม เพียงพอตรงกับเวลา และสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่

4. การกำหนดทางเลือก (Listing Alternative) เป็นขั้นตอนสำคัญของการตัดสินใจ คือการกำหนดทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เป็นการพยายามที่จะครอบคลุมวิธีทางการแก้ไขปัญหให้ได้หลายวิธี ถ้าเรามีข่าวสารสมบูรณ์สำหรับปัญหาในแต่ละเรื่อง เราอาจจะกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมและครอบคลุมอย่างแท้จริงได้

5. การเลือกทางเลือก (Selection of Alternative) เมื่อได้กำหนดทางเลือกต่างๆ ออกมาแล้ว พร้อมทั้งกำหนดความสำคัญและความเหมาะสมในการแก้ปัญหานั้นขั้นตอนต่อไป คือการเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติการต่อไป (Selection of a Course of Action) และขั้นนี้เองเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็นการตัดสินใจอย่างแท้จริง

6. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (Implement of Decision) เมื่อทางเลือกได้ถูกเลือกมาแล้ว ก็เป็นการปฏิบัติตามผลการตัดสินใจหรือทางเลือก

วิฑูรย์ ตันศิริมงคล (2542 : 8) กล่าวว่า การตัดสินใจที่ดีนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลการตัดสินใจ แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการและขั้นตอนในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่สำคัญนั้นไม่ใช่แค่การโยนหัวโยนก้อย แต่ต้องใช้กระบวนการที่มีขั้นตอน เพื่อให้คนทั่วไปได้คิดและใช้เหตุผลเพื่อที่จะเดินไปสู่หนทางที่ถูกต้องและประสบผลสำเร็จ ถ้าเริ่มต้นด้วยประเด็นของปัญหาที่ผิดแล้วผลลัพธ์ก็จะออกมาผิดด้วย ดังนั้นผู้ทำการตัดสินใจจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงขั้นตอนกระบวนการอย่างถ่องแท้

ดวงกมล เวชบรรยงรัตน์ (2529 : 244-246) กล่าวว่า การตัดสินใจของทุกคนนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการตัดสินใจและขั้นตอนการตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งได้แก่

1. วัฒนธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวกำหนดลักษณะการดำรงชีวิตของบุคคล เช่น ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ ที่แตกต่างกันออกไป

2. สังคม กลุ่มสังคมจะได้รับการถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ และความสนใจจากกลุ่ม ด้วยกลุ่มสังคมที่สำคัญและมีอิทธิพลมากต่อบุคคล ได้แก่

2.1 กลุ่มอ้างอิง เป็นกลุ่มถ่ายทอดทัศนคติ ความคิดเห็นเพื่อให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติตาม กลุ่มอ้างอิงได้แก่ เพื่อนสนิท เพื่อนบ้านกลุ่มอาชีพเดียวกัน หรือบุคคลที่มีชื่อเสียง เป็นที่นิยมของสังคม

2.2 ครอบครัว เป็นสถาบันแรกของสมาชิกทางสังคมซึ่งจะเป็นผู้สั่งสอนค่านิยม ทัศนคติในการตัดสินใจ และถ่ายทอดไปยังลูก

2.3 สถานภาพและบทบาท การตัดสินใจของบุคคลมักถูกกำหนดด้วยสถานภาพและบทบาทของบุคคล

3. บุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ ภาวะเศรษฐกิจ วิถีชีวิต และบุคลิกภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป

4. จิตวิทยา ประกอบด้วยการจูงใจ การรับรู้ การเรียนรู้ ตลอดจนความเชื่อและทัศนคติ ซึ่งมีส่วนกระตุ้นจูงใจให้บุคคลมีการตัดสินใจ

เกณฑ์ในการตัดสินใจ

วุฒิชัย จำนงค์ (2534 : 25-27) กล่าวว่าบุคคล หรือกลุ่มบุคคลจะต้องมีเกณฑ์ที่ทำการตัดสินใจ (Decision Making Criteria) ซึ่งเกณฑ์แต่ละเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ ล้วนแล้วแต่เพียงป้องกันผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากทางเลือกที่ได้นำไปปฏิบัติ

เกณฑ์ในการตัดสินใจโดยทั่วไป ก็มักจะใช้กันอยู่ 4 เกณฑ์ คือ

1. เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ให้ผลสูงสุด

เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ให้ผลสูงสุดนี้ จะมีการใช้ได้เมื่อผู้ทำการตัดสินใจมีความมั่นใจว่าในบรรดาทางเลือกต่างๆ ที่กำหนดออกมาในหลายๆ ทางเลือกนั้น ล้วนแล้วแต่จะให้ผลลัพธ์ที่มีผลดีมาก ๆ ทั้งนั้น (Maximam Outcomes) ผู้ทำการตัดสินใจจึงพยายามเลือกทางเลือกที่ดีที่จะให้ผลลัพธ์ที่มีผลดีมากที่สุดในบรรดาทางเลือกที่จะให้ผลลัพธ์ที่มีผลดีมาก ๆ ทั้งหมด

(Maximize Maximum Outcomes-----Maximax)

ถ้าหากพิจารณาโดยผิเผิน ก็อาจเห็นว่า เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ให้ผลสูงสุดนี้น่าจะเป็นเกณฑ์ที่ดีที่สุด ที่ใครๆ ก็ปรารถนาอยากจะใช้ แต่ในความจริงที่เป็นจริงตามธรรมชาตินั้น เป็นการยากยิ่งที่จะกำหนดทางเลือกที่ยังผลลัพธ์ที่ให้ผลดีมาก ๆ สูงสุดได้ ดังเกณฑ์ดังกล่าวนี้มักมีการประยุกต์ใช้ในเชิงทฤษฎี และ/หรือ ความคิดเห็นทางเศรษฐศาสตร์เท่านั้น

2. เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการบรรดาผลลัพธ์ที่ให้ผลไม่คอยดีนัก

อาจเป็นด้วยข้อจำกัดไปด้วยความรู้ความสามารถ และ/หรือ ข้อจำกัดของข้อมูลข่าวสาร ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และโดยเฉพาะอนาคต ทำให้การกำหนดทางเลือกโดยทั่วไป มักเป็นทางเลือกที่ให้ผลไม่คอยดีนัก (Minimum Outcomes) ดังนั้นในหลายกรณี เกณฑ์ที่ดูเหมือนว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากกว่า ก็คือ เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการบรรดาผลลัพธ์ที่ให้ผลไม่คอยดีนัก

(Maximize Minimum Outcom-----Maximin)

เกณฑ์ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการบรรดาผลลัพธ์ที่มีผลไม่คอยดีนักนี้ มีความเป็นไปได้ในด้านการจัดการ และชีวิตจริงโดยธรรมชาติ ด้วยเหตุผลที่ว่า การปฏิบัติการใดๆ ก็ตาม จะต้องมียกข้อจำกัดไม่ด้านใดก็ด้านหนึ่ง ความพยายามที่จะดำเนินการปฏิบัติให้ดีที่สุด ยังผลสูงสุด ภายใต้ข้อจำกัดนี้เองที่รู้จักกันในแนวความคิดที่ว่า Optimization ในเชิงการจัดการ และ/หรือ การปฏิบัติการนั้นต้องยอมรับความจริงที่ว่าไม่สามารถ Maximize ได้เพราะ ไม่มีใครทราบแน่ชัดว่าจุด Maximum นั้นอยู่ที่ใด เป็นอย่างไร นอกเหนือไปจากสมมติฐานทางทฤษฎี (Theoretical Hypothesis)

3. เกณฑ์ผลลัพธ์ที่จะลดความเสียใจให้น้อยที่สุด

ในบางกรณีผู้ทำการตัดสินใจอาจจะประสบกับประเด็นปัญหาที่ว่า ไม่ว่าจะกำหนดทางเลือกใดๆ เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหานั้น จะพบว่า ผลลัพธ์ที่ตามออกมาจะต้องมีความเสียใจ เสียหาย หรือไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจทั้งนั้น ในกรณีเช่นนี้ เกณฑ์ที่น่าจะเหมาะสมคือ เกณฑ์ผลลัพธ์ที่จะลดความเสียใจให้น้อยที่สุด

(Minimize Maximum Regret-----Minimax)

โดยธรรมชาติของชีวิตจริง ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตครอบครัว มนุษย์เราอาจจะประสบปัญหาและเกิดความรู้สึกว่าต้องเลือกทางเลือกที่จะแก้ไข แต่เมื่อพิจารณาถึงผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกแล้ว อาจจะไม่มีความทางเลือกที่จะให้ผลเป็นที่พึงพอใจ

เลยก็ได้ ผู้ทำการตัดสินใจก็ต้องลดการสูญเสียให้เกิดน้อยที่สุด (Minimize Losses) เพราะว่าถ้าหากไม่ยอมสูญเสีย หรือ เสียใจเลย ก็หมายความว่า ประเด็นปัญหาเหล่านั้นมิได้รับการดูแลแก้ไข ผลกระทบที่ตามมาอาจจะยิ่งร้ายแรงมากยิ่งขึ้น เมื่อประเด็นปัญหาย้ายขอบเขตกว้างขวางออกไปอีก

4. เกณฑ์ผลลัพธ์ที่เพียงให้ความพึงพอใจ

ในอีกหลายกรณีที่ผู้ทำการตัดสินใจเอง อาจกำหนดเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่างไว้ในใจตามความปรารถนาส่วนตัว (Personal Desired Conditions or Criteria) ไม่ว่าจะสูงต่ำมากน้อยเพียงใด ก็ตาม แต่เกณฑ์หรือเงื่อนไขเหล่านั้น จะเป็นขั้นต่ำที่สุดที่ผู้ทำการตัดสินใจจะได้รับ ดังนั้น หากว่าทางเลือกใดก็ตามที่ยังให้ผลลัพธ์ตามเกณฑ์ หรือ เงื่อนไขในใจของผู้ทำการตัดสินใจ ผู้ทำการตัดสินใจจะทำการเลือกทางเลือกนั้น ถ้าหากว่ามีทางเลือกอื่นที่กำหนดไว้ ที่อาจให้ผลลัพธ์ที่ดี/ สูงกว่าเกณฑ์หรือเงื่อนไขในใจ ก็อาจรับได้เลยไม่มีความแตกต่างกันมากนัก หรือ อาจเป็นเพียงรางวัลเพิ่มเติมมาเท่านั้น เกณฑ์นี้จึงเรียกว่า เป็นเกณฑ์ผลลัพธ์ที่เพียงให้ความพึงพอใจ (Satisficing)

ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม

รีตเตอร์ (จิรพรรณ กาญจนะจิตรา. 2530 : 13-23 ; อ้างอิงจาก Reeder. 1976)

กล่าวว่า ทฤษฎีสังคมวิทยาหลายทฤษฎี ได้อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ปัจจัยดังกล่าวมีทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน จึงได้รวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของมนุษย์เป็นทฤษฎีขึ้น เพื่ออธิบายพฤติกรรมต่างๆ โดยทั่วไปรูปแบบทางด้านจิตวิทยาสังคมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้น นักสังคมวิทยาส่วนใหญ่มองว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม แต่ รีตเตอร์ เชื่อว่าปัจจัยภายนอกจริงๆ แล้ว ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจ ความเชื่อ (Beliefs) และความไม่เชื่อ (Disbeliefs) จะเป็นเหตุผลที่ทำให้คนตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรม ในการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคลจะประกอบด้วยความเชื่อ และความไม่เชื่อหลายๆ อย่างรวมกัน มิได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง บุคคลอาจตัดสินใจ กระทำพฤติกรรมอย่างเดียวกัน แต่เหตุผลหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดการตัดสินใจจะแตกต่างกัน ดังนั้น รีตเตอร์ จึงได้รวบรวมกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำของมนุษย์และได้แยกรูปแบบของการแสดง ออกซึ่งการกระทำทางสังคมเป็น 4 รูปแบบคือ

1. ความคิดเห็น คือ ความเชื่อ หรือความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นของบุคคลจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ และความรู้ที่ได้รับมา

2. อารมณ์ หรือ ความรู้สึก คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อบางสิ่งบางอย่างที่อยู่รอบๆ ตัว จะมีทั้งความรู้สึกที่ดีและไม่ดี อาจแสดงออกมาทางสีหน้าและท่าทาง เมื่อคิดหรือพูดถึงสิ่งนั้น

3. การคาดคะเนพฤติกรรมของตน คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกไป โดยพิจารณาถึงผลดีผลเสียของการกระทำพฤติกรรมนั้นก่อน ถ้าพฤติกรรมที่จะแสดงออกไปได้ผลเสียมากกว่าผลดี บุคคลก็ไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

4. พฤติกรรมที่แสดงออก คือพฤติกรรมที่แสดงออกจริงๆ หลังจากผ่านขั้นตอนของการคาดคะเนพฤติกรรมนั้นแล้ว

นอกจากนี้ ริดเดอร์ ยังได้อธิบายถึงเหตุผลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของมนุษย์ว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เรียกว่า ความเชื่อและความไม่เชื่อ 10 ประการ เหตุผลในการกระทำนี้ประกอบด้วย

ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)

1. เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่จะให้บรรลุผลและให้สัมฤทธิ์ผลในการกระทำสิ่งใด ผู้กระทำจะมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้า และผู้กระทำพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. ความเชื่อ (Belief Orientation) คือ ความคิด ความรู้ ที่ผู้กระทำเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม การที่บุคคลเลือกประเพณีหรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ต้องอาศัยความเชื่อพื้นฐานอยู่ด้วยเสมอ

3. มาตรฐานค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้น เป็นความเชื่ออย่างหนึ่งมีลักษณะถาวร ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบค่านิยมมีผลในการตัดสินใจในกรณีที่ว่า การกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

4. นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and Customs) คือ แบบอย่างที่สังคมกำหนดไว้แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วยในการตัดสินใจที่จะเลือกพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)

5. ความคาดหวัง (Expectation) คือ ทำที่ของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือคาดหวังให้บุคคลนั้นถือปฏิบัติ และกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้นในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง และทำที่ของบุคคลอื่นด้วย

6. ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำของสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจจะกระทำในสิ่งนั้นๆ เนื่องจากเขาเชื่อว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

7. การบังคับ (Force) คือ ตัวช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้นเพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจจะกระทำสิ่งต่าง ๆ นั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

ปัจจัยสนับสนุน (Able Factors)

8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ บุคคลมักตัดสินใจกระทำบางอย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อเขาคิดว่าโอกาสเปิดให้กระทำได้

9. ความสามารถ (Ability) คือ การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตนเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นๆ ได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคม โดยทั่วไปแล้วการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใดๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองเสียก่อน

10. การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่า จะได้รับจากการกระทำนั้นๆ ดังนั้นผู้กระทำจะกระทำเมื่อเขาารู้สึกว่าเขามีสิ่งสนับสนุนให้กระทำ

ปัจจัยทั้ง 10 ประการดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ ริตเตอร์ เชื่อว่าเป็นกลุ่มเหตุผลของการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของมนุษย์ กล่าวคือ คนเราจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดย่อมมีเหตุผลของการกระทำแอบแฝงอยู่ทั้งสิ้น และเหตุผลดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่จะประกอบด้วยกลุ่มของเหตุผลหลายประการ ซึ่งอาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ริตเตอร์ อธิบายถึงแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัย หรือสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำทางสังคมไว้ดังนี้

1. ในสถานการณ์ของการกระทำทางสังคม จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีเหตุผลแต่ละอย่างต่อการตัดสินใจในการกระทำ

2. บุคคลหรือองค์กรจะตัดสินใจเลือกหรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผลซึ่งผู้ตัดสินใจคิดว่าสอดคล้องตรงกับปัญหาและสถานการณ์นั้น

3. เหตุผลบางประการอาจสนับสนุนการตัดสินใจ และเหตุผลบางประการอาจต่อต้านการตัดสินใจ

4. เหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนั้น อาจจะเป็นเหตุผล 5 หรือ 6 ประการ หรือมากกว่านั้น จากจำนวนเหตุผลหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทั้ง 10 ประการ ที่กล่าวมาแล้ว

5. เหตุผลที่มีต่อการตัดสินใจนั้น ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันทั้ง 10 ประการ ในการตัดสินใจเรื่องหนึ่งๆ

6. กลุ่มปัจจัยหรือเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทางสังคมนั้น ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้

7. บางสถานการณ์จะมีบ่อยครั้งที่มีทางเลือก 2 หรือ 3 ทาง เพื่อที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น

8. ผู้กระทำหรือตัดสินใจอาจเลือกทางเลือกโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างกันออกไปในบุคคลแต่ละคน

9. เหตุผลที่จะตัดสินใจสามารถมองเห็นได้จากทางเลือกที่ถูกตัดแล้ว

ทฤษฎีอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Human Need Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-47) ความต้องการของมนุษย์ที่ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองหรือความพึงพอใจ ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นย่อมจะแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูงเรียกลำดับความต้องการว่า (Hierarchy of Need) โดย Maslow แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย น้ำ อากาศ ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety and Security Need) เป็นความต้องการเพื่อให้ตัวเองมีความปลอดภัย และมีความมั่นคงทางฐานะทางเศรษฐกิจและงานอาชีพ

3. ความต้องการด้านสังคมและการเป็นเจ้าของ (Social and Belonging Need) เป็นความต้องการที่ได้รับจากบุคคลอื่น และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น การเป็นสมาชิกกลุ่ม หรือ สมาคมต่างๆ

4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Need) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นทั่วไป

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จที่คาดหวังไว้ (Self-Actualization or Self-Realization Need) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

สตราค์ โค้วตระกูล (2533 : 122-123) ได้กล่าวถึง ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม การปรับปรุงตัวเอง ให้มีวิถีทางที่ถูกต้อง และทำให้เกิดความพอใจในผลสำเร็จของตน แรงจูงใจของบุคคล มี 2 ลักษณะ คือ

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลและเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความพอใจในการที่

กระทำในสิ่งที่ตนพอใจ ซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่า แรงจูงใจภายในมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายนอกหรือแรงผลักดันทางสังคม เช่น การแข่งขันและการร่วมมือ ความสำเร็จในการทำงาน ความนิยมชมชอบจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

จากทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจและกระทำพฤติกรรมของบุคคล เกิดขึ้นจากองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลแสดงออกพฤติกรรมในรูปของความคิดเห็น อารมณ์หรือความรู้สึก การคาดคะเน และการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นมากน้อยกว่ากัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

ปลิว หงษ์เหมือน (2515 : 143) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสายการเรียนในโรงเรียนมัธยมแบบประสม พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนสายการเรียนของนักเรียนดังกล่าว คือปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เลือกตามความถนัด ความสนใจและเหตุผลส่วนตัวของนักเรียน
2. เลือกเรียนเพราะเกียรติยศ ชื่อเสียงมาสู่วงศ์ตระกูลเป็นสำคัญ
3. เลือกเรียนเพราะรายได้สูง
4. เลือกเพราะลักษณะของงาน เช่น อาชีพมั่นคง ไม่ต้องใช้กำลังมาก เป็นอาชีพที่ก้าวหน้า

5. เลือกเพราะอิทธิพลของบุคคลอื่น เช่น บิดามารดาแนะนำ ครูแนะนำ
6. เลือกเพราะความจำเป็นบังคับ เช่น มีทุนให้เรียนต่อ

อุมาพร นามวัฒน์ (2523 : 97-101) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกรมแรงงาน พบว่า เหตุผลเกี่ยวกับเป้าประสงค์ การสนับสนุน ความคาดหวัง ความสามารถ โอกาส มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจมาสมัครฝึกอบรมอาชีพ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ความต้องการมีงานทำ ต้องการมีความรู้ติดตัว และมีความสนใจในวิชาชีพช่าง ตามลำดับ

ไพบุลย์ หล้าคำแก้ว (2525 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงเหตุผลที่ทำให้ประชาชนสมัครเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ กลุ่มสนใจทางวิทยุไปรษณีย์ พบว่า มูลเหตุดึงดูดในเรื่องเป้าประสงค์ เป็นมูลเหตุสำคัญที่สุดในการสมัครเรียน เป้าประสงค์ดังกล่าวได้แก่ ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ต้องการเรียน ต้องการรับประกาศนียบัตร เหตุผลรองลงมาคือมูลเหตุผลักดัน เนื่องจากไปเรียนที่อื่นแพงกว่า เหตุผลต่อมาคือมูลเหตุสนับสนุน ได้แก่ เรียนเพราะมีผู้แนะนำ ต้องการเรียนร่วมกับหมู่คณะ และต้องการออกจากบ้าน

วิลาวรรณ รัตนเศรษฐกุล และคณะ (2530 : 18) ศึกษาเรื่อง การศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาต่อเนื่อง ในชุมชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มูลเหตุดึงดูดในเรื่องเป้าประสงค์ ได้แก่ ต้องการเพิ่มความรู้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ต้องการเพิ่มรายได้ และมูลผลักดันในเรื่องความคาดหวังคือ เรียนตามคำเชิญชวนของผู้ใหญ่บ้าน เรียนตามคำโฆษณาของทางราชการ เรียนตามเพื่อน เพื่อนบ้านและพ่อแม่หรือผู้ปกครองให้เรียน

ณัฐจริยา แสงสว่าง (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของประชาชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาอาชีพ เนื่องจากใช้เงินลงทุนไม่สูงนักและผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการลงทุน เป็นกิจกรรมที่ไม่ยุ่งยากและประหยัดเวลา ทางด้านเจ้าหน้าที่มีบุคลิกท่าทางสุภาพอ่อนโยน มีความน่าเชื่อถือ ส่วนปัจจัยด้านบุคคลพบว่า ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

ธิดา จงก้องเกียรติ (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมอาชีพกลุ่มสตรีระดับหมู่บ้านตำบลในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากมี 4 กลุ่มปัจจัย คือ ชีตความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การมีโอกาส การได้รับการสนับสนุน และความพึงพอใจ กลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลาง มี 3 กลุ่มปัจจัย ความคาดหวังที่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการถูกบังคับให้เข้ารับการฝึกอบรม

กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเข้าสู่ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง ปี 2537 พบว่า เหตุผลที่เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจาก ต้องการความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ เพิ่มโอกาสในการหารายได้เพิ่มขึ้น และได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ เครื่องหนึ่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกสาขาวิชาชีพที่เรียนตามความสนใจ และประมาณร้อยละ 20 ตัดสินใจเลือกเรียนตามสาขาอาชีพที่เห็นว่าหางานง่าย

อกนิษฐ์ จิตตางกูร (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและความต้องการรับการฝึกอบรมช่างปูน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว ช่างปูนต้องการได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น หลังจากการทำงานและดูผลงานแล้วระยะหนึ่ง

กัญญาภัก พิชญุตม์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง มูลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ของนักเรียนโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่เลือกเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. เนื่องจากมีใจรักในสาขานี้ ซึ่งส่วนใหญ่ตัดสินใจสมัครเรียนด้วยตนเอง

ความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. เกี่ยวกับมูลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. พบว่า มูลเหตุดึงดูด มูลเหตุผลักดัน และมูลเหตุสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติ โดยความคิดเห็นด้านมูลเหตุดึงดูด ได้แก่ เพราะมีวิชาชีพที่สนใจ เพราะต้องการความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพ เพราะต้องการเพิ่มความชำนาญในอาชีพ เพราะต้องการมีรายได้เป็นของตนเอง เพราะวิชาชีพที่เปิดสอนเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ความคิดเห็นด้านมูลเหตุผลักดัน ได้แก่ เพราะคาดหวังว่าการเรียนสายอาชีพสามารถหางานทำง่ายกว่าสายสามัญ เพราะบุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบหลักสูตรจากโรงเรียนฝึกอาชีพแล้ว จะได้งานทำที่มีรายได้ดี เพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ทำให้สมัครเข้าเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ เพราะวิชาชีพที่เลือกเรียนได้รับแรงบันดาลใจจากการที่ครอบครัวเคยมีอาชีพหรือคุ้นเคยกับอาชีพนี้ เพราะญาติพี่น้องหรือเพื่อนเรียนหรือเคยเรียนที่นี่ ความคิดเห็นด้านมูลเหตุสนับสนุน ได้แก่ เพราะเชื่อว่าสามารถเรียนได้จนจบหลักสูตรเพราะ วิชาชีพที่สมัครเรียนมีความเหมาะสมกับความสามารถ เพราะการเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพจะเป็นพื้นฐานให้มีโอกาสเรียนต่อวิชาชีพขั้นสูงต่อไป เพราะเดินทางจากบ้านมาโรงเรียนฝึกอาชีพได้สะดวก เพราะเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพทำให้มีโอกาสได้ทำงานที่ดี

อักษรศิลป์ แก้วมawangศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความต้องการศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า เหตุผลในการเลือกเรียนสายอาชีพ มากที่สุดคือ ด้านบุคคล เนื่องจาก มารดา ญาติ และบิดา เป็นผู้แนะนำให้เรียน ด้านเกียรติยศชื่อเสียงนั้น เมื่อนักเรียนสำเร็จในวิชาชีพแล้วจะเป็นกำลังคนระดับกลางที่ประเทศชาติต้องการ และเห็นผู้ประกอบอาชีพนี้มีความเจริญรุ่งเรือง สังคมและประเทศชาติกำลังต้องการด้านการเงิน เพราะนักเรียนต้องการมีรายได้สูง ประกอบอาชีพส่วนตัว และมีโอกาสทำงานหารายได้ในขณะกำลังเรียน สามารถประดิษฐ์สิ่งของและซ่อมแซมของใช้เองได้ ด้านความถนัดความสนใจ นักเรียนต้องประกอบอาชีพที่อาศัยทักษะและเทคนิคต่างๆ เฉพาะของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยเหมาะที่จะเรียน มีความถนัดความสนใจที่เลือกเรียนและเหมาะสมกับสติปัญญาและความสามารถ ด้านเหตุผลส่วนตัว เพราะแต่งตัวตามสบายไม่มีพิธีรีตอง มีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน เป็นวิชาที่ไม่ต้องท่องจำ ประกอบอาชีพส่วนตัวได้อย่างอิสระ และรับช่วงงานจากบิดามารดา

สุภาภรณ์ เลอเลิศวนิชย์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเลือกกลุ่มวิชาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพาณิชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า เหตุผลการเลือกเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามลำดับ คือ องค์กรประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับตนเอง ที่ว่า มีความสนใจ มีความชอบลักษณะงานอาชีพและตั้งใจที่จะประกอบอาชีพตรงตามกลุ่มวิชาที่เลือก รองลงมาคือ องค์กรประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ได้แก่ เป็นอาชีพที่หางานง่าย มีรายได้สูง และลักษณะงานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้รับความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และองค์กรประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ ได้แก่ ต้องการสร้างฐานะทางการเงินของครอบครัวให้ดีกว่าเดิม ในขณะที่เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปหาเงินพิเศษได้ และเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีโอกาสได้ค่าพิเศษเพิ่มขึ้นนอกเวลาปฏิบัติงานประจำ

และลำดับสุดท้าย คือองค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ เป็นวิชาชีพ ที่ได้รับความนิยมอย่างสูงในปัจจุบัน ผู้เรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษาเลือกเรียนมากที่สุด และมี โอกาสศึกษาต่อได้มากกว่ากลุ่มวิชาชีพอื่น

ชานนท์ อาคมา (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยดังต่อไปนี้ ในด้านความ ต้องการพัฒนาตนเอง ความเชื่อ ค่านิยม ความชอบ มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด แต่ทางด้านเงื่อนไขและข้อผูกมัดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก สำหรับปัจจัยส่งเสริมพบว่า มีความพึงพอใจต่อวิทยากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับการชี้ให้เห็นถึง ประโยชน์ของการฝึก กระตุ้นจูงใจให้มีการกระตือรือร้น กระตุ้นความคิดการมอบหมายงาน สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิด ช่วยแก้ปัญหาในระหว่างการฝึกอบรมอยู่ในระดับพึงพอใจ มากที่สุด ทางด้านวุฒิบัตร มีลักษณะที่เป็นสากลและเป็นที่ยอมรับของสังคม

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอายุ

อายุมีผลต่อความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน เพราะอายุแสดงถึงระยะเวลาที่ ได้รับประสบการณ์ ซึ่งควรจะมีผลให้แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาแจ่มชัดขึ้น

ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล (2534 : 126) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการ เข้าเรียนของนักเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทการศึกษานอกระบบ ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาที่มีอายุน้อย คือต่ำกว่า 18 ปี และ 35 ปี มีระดับแรงจูงใจใน การเข้าเรียนรวมทุกด้านสูงกว่านักศึกษาที่มีอายุมากคือ 35 ปี ขึ้นไป

นวลณี วิศาลศิริกุล (2538 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการมาเรียนของนักศึกษา โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการมาเรียนไม่ แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษาที่มีอายุระหว่าง 18-35 ปี และต่ำกว่า 18 ปี มีแรงจูงใจด้านการทำตามความคาดหวังของผู้อื่นสูงกว่านักศึกษาที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป เป็น เพราะ นักศึกษาในช่วงอายุ 18-35 ปี และต่ำกว่า 18 ปี เป็นช่วงที่ต้องการศึกษาหาความรู้เพื่อ พัฒนาอาชีพของตนเองและสามารถทำให้รายได้ของตนเองสูงขึ้น นอกจากนี้ช่วงวัยดังกล่าว ถือเป็นช่วงผู้ใหญ่ตอนต้นที่เพิ่งจะเริ่มชีวิตการทำงาน

กัญญาภัค พิษณุตม์ (2540 : 41-61) ได้ศึกษาเรื่อง มูลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนวิชาชีพ ระยะสั้นของนักเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนในโรงเรียนฝึก อาชีพของ กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุของนักศึกษากับเหตุผลที่ ใช้ในการตัดสินใจเลือกเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ เสาวภา สมจิต (2540 : 66) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกเรียนวิชาชีพหลัก สูตรระยะสั้นโรงเรียนผู้ใหญ่พระตำหนักสวนกุหลาบ (วิทยาลัยในวัง) พบว่า อายุของนักศึกษา กับเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 เนื่องจากส่วนใหญ่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรระดับการศึกษา

พรพรรณ สมินทร์ปัญญา (2539 : 41-42) กล่าวว่า การศึกษาช่วยให้คนมีความรู้ มีความเข้าใจในวิชาการเฉพาะสาขา และยังทำให้คนมีวุฒิภาวะสูงขึ้นด้วย ซึ่งวุฒิการศึกษาน่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการตัดสินใจ ด้วยเหตุผลที่ว่า การศึกษาแต่ละระดับชั้นนั้นจะกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของระดับชั้น แตกต่างกันไป ซึ่งจุดมุ่งหมายของการศึกษาจะมุ่งในการพัฒนาให้มีความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม สิ่งแวดล้อมที่ตนเองร่วมอยู่ รวมทั้งทักษะในการสื่อสาร แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ปัญหา สร้างเสริมชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดา จีงก้องเกียรติ (2533 : 44) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรม พบว่า สตรีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือประถมศึกษาปีที่ 7 คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือ ประถมศึกษาปีที่ 4 ร้อยละ 26 ระดับมัธยมศึกษาหรือมัธยมศึกษาปีที่ 3 และสูงกว่า ร้อยละ 20 ผู้ที่จบการศึกษาดำกว่าประถมปีที่ 4 มีน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 5 ทำให้เชื่อว่า สตรีผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับภาคบังคับ ซึ่งมักจะเป็นการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานมากกว่ามุ่งเน้นด้านการอาชีพ ทำให้เกิดความต้องการด้านการฝึกอาชีพจึงได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม

สุพิน เปรมศรี (2536 : 330) ศึกษาเรื่อง สาเหตุของการเลือกเรียนวิชาชีพของนักเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี พบว่า สาเหตุของการเลือกเรียนวิชาชีพของนักเรียน ที่มีการศึกษาในระดับต้น ประถมศึกษาหรือเทียบเท่าและมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีสาเหตุการเลือกเรียนวิชาชีพมากกว่านักศึกษาที่มีระดับการศึกษาในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่านักศึกษาที่มีระดับการศึกษาในระดับต้นมีความต้องการและความจำเป็นจริง ๆ เพื่อที่จะนำไปสู่การมีอาชีพที่มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว และการยอมรับในสังคม

เสาวภา สมจิต (2540 : 48) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นโรงเรียนผู้ใหญ่พระตำหนักสวนกุหลาบ(วิทยาลัยในวัง) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจในปัจจุบันดังดูที่ว่า ต้องการรับประกาศนียบัตร เนื่องจากวุฒิต่ำ อาจทำให้หางานยากหรือเลือกอาชีพไม่ได้ และปัจจัยสนับสนุนที่ว่าการต้องการประกาศนียบัตรเพื่อให้ตนมีโอกาสประกอบอาชีพตามความต้องการมากขึ้น

สุนทร เกิดสุข (2543 : 74) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนของนักศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาและมัธยมศึกษา มีปัจจัยในการเข้าเรียนสูงกว่านักศึกษาที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ต้องการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานในระดับล่าง ไม่ต้องอาศัยทักษะในการทำงานมากนัก ดังนั้นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะการทำงานของตนในทุกๆ ด้าน เพื่อหางานง่ายขึ้น ประกอบอาชีพที่ดีขึ้น ตลอดจนนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางานตัวเองให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จยิ่งๆ ขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสถานภาพสมรส

ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล (2534 : 127) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า นักศึกษาที่เป็นโสด มีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนรวมทุกด้านสูงกว่านักเรียนที่สมรสแล้ว และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษาที่เป็นโสดมีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนสูงกว่านักศึกษาที่สมรสแล้วอยู่ 2 ด้าน คือ ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และทำตามความคาดหวังของผู้อื่น

ธิดา จีงก้องเกียรติ (2533 : 44) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมอาชีพกลุ่มสตรีระดับหมู่บ้านตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่า สตรีผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เป็นโสด แสดงให้เห็นว่า สตรีส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีภาระในการดำเนินชีวิตครอบครัว มีเวลาและโอกาสที่จะแสวงหาความรู้สำหรับตนเองเพื่อนำไปประกอบอาชีพและใช้ประโยชน์ในชีวิตครอบครัว

นวลฉวี วิศาลศิริกุล (2538 : 84-86) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการมาเรียนของนักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ยังเป็นโสด โดยนักศึกษาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการมาเรียนต่างกัน เป็นเพราะสังคมในปัจจุบัน ผู้ที่มีครอบครัวแล้วจะมีภารกิจในการหาเลี้ยงครอบครัว ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและเศรษฐกิจ ทำให้แรงจูงใจที่มาเรียนเพื่อประกอบอาชีพต่ำกว่านักศึกษาที่เป็นโสด

เสาวภา สมจิต (2540 : 33-44) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกเรียนสายวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นโรงเรียนผู้ใหญ่พระตำหนักสวนกุหลาบ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นโสด และสถานภาพสมรสของนักศึกษา กับเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรรายได้

ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล (2534 : 128) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า นักศึกษาที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลฉวี วิศาลศิริกุล (2538 : 90) พบว่า รายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการมาเรียนโดยรวมไม่

แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นักศึกษาที่มีรายได้ต่ำกว่า 2,000 บาท และ 2,000 – 5,000 บาทต่อเดือน มีแรงจูงใจมาเรียนแตกต่างจากนักศึกษาที่มีรายได้มากกว่า 7,000 บาท ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้ที่รายได้ต่ำ มีโอกาสสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตสำหรับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันค่อนข้างยากลำบาก จึงจำเป็นต้องเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ให้สูงขึ้น

เสาวภา สมจิต (2540 : 67) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นโรงเรียนผู้ใหญ่พระตำหนักสวนกุหลาบ พบว่า รายได้ของนักศึกษากับเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

สายพิน เตียเจริญ (2543 : 69) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสาขาวิชาช่างของผู้เข้ารับการฝึก ศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเจียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี พบว่า รายได้ของผู้เข้ารับการฝึกมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสาขาช่าง เนื่องจากกลุ่มที่มีรายได้แล้วเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานทำให้ทราบความต้องการของตลาดแรงงานและอัตราค่าจ้าง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสาขาวิชาที่เลือก

การที่บุคคลจะเลือกศึกษาต่อในกลุ่มวิชาชีพใดจำเป็นต้องพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบและมีเหตุผลในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในกลุ่มวิชาชีพนั้น เพราะการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในกลุ่มวิชาชีพใดนั้น จะเป็นการเตรียมตัวบุคคลเพื่อการเข้าสู่อาชีพที่มุ่งหวัง

(สุภาภรณ์ เลอเลิศวนิชย์. 2542 : 14)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมพงษ์ มั่นระวัง (2513 : 53) ได้ศึกษาเรื่อง แนวโน้มในการเลือกเรียนต่อสายสามัญและสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสุโขทัย โดยให้เหตุผลของการเลือกสายการเรียนว่า ได้เล็งเห็นความสำคัญของสาขาที่เลือกกว่ากำลังเป็นที่ต้องการของประเทศในปัจจุบัน

อักษรศิลป์ แก้วมawang (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าความต้องการศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนกับสาขาวิชาที่เลือกศึกษาต่อ นักเรียนเข้าใจลักษณะการเรียนว่าเน้นหนักไปทางใด คุณสมบัติด้านสติปัญญา ความรู้ รูปร่างของคนที่จะเรียนและประกอบอาชีพตามที่เลือก เมื่อเรียนจบแล้วประกอบอาชีพมีโอกาสก้าวหน้า มีรายได้ดี

สุนทร เกิดสุข (2543 : 75) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุของการเลือกเรียนสายอาชีพของนักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี พบว่า หมาววิชาชีพที่เลือกเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักศึกษาไม่ว่าจะเลือกเรียนสาขาวิชาชีพใดก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการความ

ถนัดและความสามารถของตนเอง อีกทั้งมีใจรักในสาขาวิชาชีพที่เลือกเรียน ซึ่งทุกสาขาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ประกอบอาชีพ ส่งเสริมรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลฉวี วิศาลศิริกุล (2538: 88), สุพิน เปรมศรี (2536 : 332), ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล (2534: 116) พบว่า สาขาวิชาที่เรียน ไม่ได้ส่งผลทำให้ระดับแรงจูงใจในการเข้ามาเรียนแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

รายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่กำลังฝึกอาชีพอยู่ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี รุ่นที่ 2/2545 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 30 % โดยใช้เกณฑ์ของเกย์ (Gay, 1990 : 114) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งตามลำดับสาขาช่าง ได้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่กำลังศึกษาอยู่ จำนวน 138 คน ตามตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตาราง 3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (โดยจำแนกตามสาขาวิชาช่าง)

สาขาช่าง	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายช่างก่อสร้าง		
1.ช่างสี	21	6
2.ช่างเฟอร์นิเจอร์	12	4
3.ช่างทอและสุขภัณฑ์	7	2
4.ช่างกระจก-อลูมิเนียม	12	4
5.ช่างเซรามิค	8	3
ฝ่ายช่างกลโรงงาน		
6.ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม	38	11
7.ช่างเชื่อมกึ่งอัตโนมัติ	33	10
8.ช่างกลโรงงาน	91	27
ฝ่ายช่างยนต์		
9.ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	47	14

ตาราง 3 (ต่อ)

สาขาช่าง	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายช่างยนต์		
10.ช่างเครื่องจักรกลการเกษตร	30	9
11.ช่างซ่อมตัวถังและพ่นสีรถยนต์	34	10
12.ช่างยนต์	49	15
ฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์		
13.ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ	28	8
14.ช่างไฟฟ้า	23	7
15.ช่างอิเล็กทรอนิกส์	27	8
รวม	460	138

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย อาศัย ทฤษฎี และรายงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบ

แบบสอบถามนี้จำแนกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้รับการฝึกอาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นคำถามประเภทปลายปิดแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 32 ข้อ คือ ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยสนับสนุน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามโดยอาศัยหลักการของเบสท์ (Best, 1986 : 181-183)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ เข้าฝึกอาชีพอยู่ในระดับเห็นด้วย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ เข้าฝึกอาชีพอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ เข้าฝึกอาชีพอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ เข้าฝึกอาชีพอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโท แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความสมบูรณ์ของเครื่องมือเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้แบบสอบถามตามต้องการแล้ว นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อออกหนังสือถึงผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ และความร่วมมือให้ผู้เข้าฝึกอาชีพตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามให้ผู้เข้าฝึกอบรมทราบ แล้วรอเก็บคืนหลักจากตอบแบบสอบถามเสร็จ
3. เลือกแบบสอบถามที่ครบชุด แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2
2. หาค่าไคสแควร์ (χ^2) Chi – Square test เพื่อเป็นตัวชี้ความสัมพันธ์ของลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้รับการฝึกที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543 : 168) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมคะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}}$$

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ โดยการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi- Square) แบบความเป็นอิสระ (Chi - Square test of Independen) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 219) โดยใช้สูตร

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O - E)^2}{E}$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
	O	แทน	ความถี่ที่สังเกตได้
	E	แทน	ความถี่ที่คาดหวัง
	R	แทน	จำนวนแถว
	c	แทน	จำนวนหลัก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
P	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแยกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานกับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนตามแบบการวิจัยที่ได้กำหนดแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังปรากฏในตาราง

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไป

ลักษณะข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	135	97.80
หญิง	3	2.20
รวม	138	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 17 ปี	31	22.50
17 – 20 ปี	71	51.40
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	36	26.10
รวม	138	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	7	5.10
มัธยมศึกษาตอนต้น	77	55.80
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	47	34.10
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	7	5.10
รวม	138	100.00
4. สถานภาพสมรส		
โสด	133	96.40
สมรส	5	3.60
รวม	138	100.00
5. รายได้		
ต่ำกว่า 901 บาท	77	55.80
901 - 1,200 บาท	40	29.00
1,201 - 1,500 บาท	13	9.40
สูงกว่า 1,500 บาทขึ้นไป	8	5.80
รวม	138	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5.1 ที่มาของรายได้		
จากการประกอบอาชีพ	12	8.70
จากบิดามารดา	104	75.40
จากผู้ปกครอง	22	15.90
รวม	138	100.00
6. สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน		
ฝ่ายช่างก่อสร้าง	19	13.80
ฝ่ายช่างกลโรงงาน	48	34.80
ฝ่ายช่างยนต์	48	34.80
ฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	23	16.70
รวม	138	100.00

จากตาราง 4 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 138 คน มีลักษณะข้อมูลทั่วไปดังนี้

เพศ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.80 เป็นเพศหญิงเพียงร้อยละ 2.20

อายุ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 17-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาคืออายุสูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.10 และอายุต่ำกว่า 17 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 22.50

ระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอาชีพส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาได้แก่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 34.10 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีสัดส่วนเท่ากัน โดยแต่ละระดับการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 5.10

สถานภาพสมรส ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 96.40 ส่วนสมรสเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

รายได้ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 901 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 901 บาท – 1,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.00 ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมีรายได้อยู่ระหว่าง 1,201 – 1,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.40 และ มีรายได้สูงกว่า 1,500 บาทขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 5.80 โดยที่มาของรายได้ของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพส่วนใหญ่มาจากบิดามารดา คิดเป็นร้อยละ 75.40 รองลงมาจากผู้ปกครองคิดเป็นร้อยละ 15.90 และจากการประกอบอาชีพคิดเป็นร้อยละ 8.70

สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพส่วนใหญ่ เข้าฝึกอาชีพในฝ่ายช่างกลโรงงานและฝ่ายช่างยนต์ มากที่สุดในสัดส่วนที่เท่ากัน คือฝ่ายช่างละ 48 คน หรือร้อยละ 34.80 รองลงมา ฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ 16.70 และฝ่ายช่างก่อสร้างน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.80

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยสนับสนุน ดังปรากฏในตาราง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ ด้านปัจจัยดึงดูด

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ (ปัจจัยดึงดูด)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ	4.67	0.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ต้องการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบอาชีพ	4.33	0.58	เห็นด้วย
3. วิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันฯ เป็นวิชาชีพที่กำลังได้รับความนิยมและเป็นที่ต้องการของตลาด	4.17	0.73	เห็นด้วย
4. มั่นใจว่าวิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันฯ มีมาตรฐานเทียบเท่าโรงเรียนหรือสถาบันฝึกอาชีพแห่งอื่น	4.16	0.77	เห็นด้วย
5. ต้องการวุฒิบัตรไปใช้สมัครงาน	4.16	0.81	เห็นด้วย
6. เห็นตัวอย่างของนักศึกษาที่จบจากสถาบันฯ แล้วประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	4.01	0.72	เห็นด้วย

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ (ปัจจัยดึงดูด)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มีมากกว่าภาคเกษตรกรรม	3.99	0.72	เห็นด้วย
8. ความมีชื่อเสียงของสถาบันฯ และครูผู้สอน	3.88	0.79	เห็นด้วย
9. เมื่อเรียนจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้ว จะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น	3.86	0.83	เห็นด้วย
10. ต้องการมีรายได้พิเศษระหว่างทำงานหรือศึกษาต่อ	3.84	0.85	เห็นด้วย
11. มั่นใจว่าเมื่อจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วสามารถ ประกอบอาชีพได้ทันที	3.80	0.76	เห็นด้วย
12. ต้องการเปลี่ยนงานใหม่	3.33	0.89	ไม่แน่ใจ
รวม	4.02	0.35	เห็นด้วย

จากตาราง 5 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ให้เหตุผลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพด้านปัจจัยดึงดูด เพราะ ได้ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมาให้เหตุผลว่า เพราะต้องการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.33 สำหรับเหตุผลที่ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพเพราะต้องการเปลี่ยนงานใหม่ มีน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ ด้านปัจจัยดึงดูด มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.35) แสดงว่ามีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายของคะแนนไม่มากนัก

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ ด้านปัจจัยผลักดัน

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ (ปัจจัยผลักดัน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบหลักสูตร จากสถาบันฯ แล้วจะได้ทำงานที่มีรายได้ดี	4.22	0.65	เห็นด้วย
2. ได้รับความแนะนำจากญาติพี่น้องหรือเพื่อน ที่เคยเรียนที่นี้มาก่อน	3.96	0.87	เห็นด้วย
3. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อไป	3.83	0.74	เห็นด้วย
4. ได้รับแรงบันดาลใจจากการที่ครอบครัวหรือ บุคคลอื่นที่มีอาชีพหรือคุ่นเคยกับอาชีพนี้	3.78	0.93	เห็นด้วย
5. รู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่อยู่เฉยๆ ไม่มีอะไรทำ	3.51	1.10	เห็นด้วย
6. ได้รับการแนะนำจากโรงเรียนเดิม	3.05	1.08	ไม่แน่ใจ
7. เพื่อสืบทอดอาชีพของครอบครัว	2.93	1.10	ไม่แน่ใจ
8. ถูกบุคคลในครอบครัวบังคับให้มาเรียน	1.84	0.77	ไม่แน่ใจ
รวม	3.39	0.48	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 6 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานให้เหตุผลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพด้านปัจจัยผลักดัน เพราะว่า บุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วจะได้ทำงานที่มีรายได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาให้เหตุผลว่า เพราะได้รับคำแนะนำจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่เคยเรียนที่นี้มาก่อน มีค่าเฉลี่ย 3.96 สำหรับเหตุผลในการที่ครอบครัวบังคับให้มาเรียนน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 1.84 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ ด้านปัจจัยผลักดันมีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.48) แสดงว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายของคะแนนไม่มากนัก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ ด้านปัจจัย
สนับสนุน

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ (ปัจจัยสนับสนุน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. แนใจว่าสามารถเรียนจนจบหลักสูตร	4.24	0.76	เห็นด้วย
2. มีโอกาสใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย	4.22	0.66	เห็นด้วย
3. วิชาชีพที่เรียนจะเป็นพื้นฐานให้ท่านมีโอกาส เรียนวิชาชีพขั้นสูงต่อไป	4.18	0.72	เห็นด้วย
4. ทางสถาบันฯ มีค่าอาหารให้ตลอดระยะเวลาการฝึก ในสถาบันฯ	4.17	0.88	เห็นด้วย
5. ทำให้มีโอกาสดังงานทำที่ดี	4.16	0.76	เห็นด้วย
6. บิดามารดา หรือผู้ปกครองให้การสนับสนุนทางด้าน การเงิน	4.15	0.71	เห็นด้วย
7. เป็นการฝึกอาชีพแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย	4.13	0.86	เห็นด้วย
8. ทำให้มีโอกาสดแสดงความสามารถให้นายจ้างได้เห็น	3.85	0.74	เห็นด้วย
9. เป็นวิชาชีพที่เรียนง่ายและเหมาะสมกับความสามารถ ของท่าน	3.80	0.77	เห็นด้วย
10. มีความรู้ความถนัดในวิชาชีพนี้อยู่บ้างแล้ว	3.37	0.95	ไม่แน่ใจ
11. เดินทางจากบ้านมาเรียนได้สะดวก	3.16	1.09	ไม่แน่ใจ
12. ไม่สามารถเรียนต่อที่อื่นได้	2.71	1.03	ไม่แน่ใจ
รวม	3.84	0.37	เห็นด้วย

จากตาราง 7 พบว่า ผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ให้เหตุผลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพด้านปัจจัยสนับสนุน เพราะแนใจว่าสามารถเรียนจนจบหลักสูตร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาให้เหตุผลว่า เพราะมีโอกาใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย 4.22 สำหรับเหตุผล เพราะ ไม่สามารถเรียนต่อที่อื่นได้มีน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ใช้การตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพด้านปัจจัยสนับสนุนมีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.37) แสดงว่ามีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายคะแนนไม่มากนัก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานกับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานกับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ โดยจำแนกเป็น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน โดยใช้สถิติไค-สแควร์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 5

ตาราง 8 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ	อายุ	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	P
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ปัจจัยดึงดูด	ต่ำกว่า 17 ปี	2	28	1	-	-	31	4.052	0.399
	17 - 20 ปี	5	62	4	-	-	71		
	สูงกว่า 20 ปี	6	57	3	-	-	36		
ปัจจัยผลักดัน	ต่ำกว่า 17 ปี	1	12	18	-	-	31	13.472*	0.036
	17 - 20 ปี	-	41	29	1	-	71		
	สูงกว่า 20 ปี	-	10	25	1	-	36		
ปัจจัยสนับสนุน	ต่ำกว่า 17 ปี	4	22	5	-	-	31	9.924*	0.042
	17 - 20 ปี	5	63	3	-	-	71		
	สูงกว่า 20 ปี	2	26	8	-	-	36		
รวมทั้ง 3 ด้าน	ต่ำกว่า 17 ปี	-	26	5	-	-	31	6.076	0.194
	17 - 20 ปี	-	64	7	-	-	71		
	สูงกว่า 20 ปี	1	27	8	-	-	36		

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 17 ปี อายุ 17 - 20 ปี และ สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยผลักดันและปัจจัยสนับสนุน ในขณะที่ปัจจัยดึงดูด มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า อายุของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานที่ 1)

ตาราง 9 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้า
ฝึกอาชีพ

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ	ระดับการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	P
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ปัจจัยดึงดูด	ประถม	-	6	1	-	-	7	13.281*	0.034
	ม.ต้น	4	68	5	-	-	77		
	ม.ปลาย	6	39	2	-	-	47		
	สูงกว่า ม.ปลาย	3	4	-	-	-	7		
ปัจจัยผลักดัน	ประถม	-	3	4	-	-	7	8.243	0.510
	ม.ต้น	1	38	38	-	-	77		
	ม.ปลาย	-	17	28	2	-	47		
	สูงกว่า ม.ปลาย	-	5	2	-	-	7		
ปัจจัยสนับสนุน	ประถม	1	6	-	-	-	7	5.864	0.439
	ม.ต้น	5	63	9	-	-	77		
	ม.ปลาย	3	38	6	-	-	47		
	สูงกว่า ม.ปลาย	2	4	1	-	-	7		
รวมทั้ง 3 ด้าน	ประถม	-	4	3	-	-	7	23.915**	0.001
	ม.ต้น	-	68	9	-	-	77		
	ม.ปลาย	-	40	7	-	-	47		
	สูงกว่า ม.ปลาย	1	5	1	-	-	7		

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ พบว่า ผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ปัจจัยดึงดูด ในขณะที่ปัจจัยผลักดันและปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ระดับการศึกษาของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานข้อที่ 2)

ตาราง 10 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้า
ฝึกอาชีพ

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ	สถานภาพสมรส	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	P
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ปัจจัยดึงดูด	โสด	10	115	8	-	-	133	15.617**	0.000
	สมรส	3	2	-	-	-	5		
ปัจจัยผลักดัน	โสด	1	60	70	2	-	133	0.495	0.920
	สมรส	-	3	2	-	-	5		
ปัจจัยสนับสนุน	โสด	9	108	16	-	-	133	7.548*	0.023
	สมรส	2	3	-	-	-	5		
รวมทั้ง 3 ด้าน	โสด	-	113	20	-	-	133	27.366**	0.000
	สมรส	1	4	-	-	-	5		

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ พบว่า ผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยดึงดูด และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน ในขณะที่ปัจจัยผลักดัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า สถานภาพสมรสของผู้เข้าฝึกอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานข้อที่ 3)

ตาราง 11 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ	รายได้ (บาท)	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	P
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ปัจจัยดึงดูด	ต่ำกว่า 901	5	70	2	-	-	77	21.857**	0.001
	901- 1,200	4	34	2	-	-	40		
	1,201-1500	3	6	4	-	-	13		
	สูงกว่า 1,500	1	7	-	-	-	8		
ปัจจัยผลักดัน	ต่ำกว่า 901	1	37	38	1	-	77	2.174	0.988
	901- 1,200	-	16	23	1	-	40		
	1,201-1500	-	6	7	-	-	13		
	สูงกว่า 1,500	-	4	4	-	-	8		
ปัจจัยสนับสนุน	ต่ำกว่า 901	7	61	9	-	-	77	4.075	0.667
	901- 1,200	4	33	3	-	-	40		
	1,201-1500	-	11	2	-	-	13		
	สูงกว่า 1,500	-	6	2	-	-	8		
รวมทั้ง 3 ด้าน	ต่ำกว่า 901	1	65	11	-	-	77	4.257	0.642
	901- 1,200	-	36	4	-	-	40		
	1,201-1500	-	9	4	-	-	13		
	สูงกว่า 1,500	-	7	1	-	-	8		

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ พบว่า ผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 901 บาท รายได้ 901-1,200 บาท รายได้ระหว่าง 1,201-1,500 บาท และรายได้สูงกว่า 1,500 บาทขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ปัจจัยดึงดูด ในขณะที่ปัจจัยผลักดันและปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณา รวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า รายได้ของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานข้อที่ 4)

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียนของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ	สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน (ฝ่ายช่าง)	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	P
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ปัจจัยดึงดูด	ช่างก่อสร้าง	1	18	-	-	-	19	8.970	0.175
	ช่างกลโรงงาน	7	40	1	-	-	48		
	ช่างยนต์	4	38	6	-	-	48		
	ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	1	21	1	-	-	23		
ปัจจัยผลักดัน	ช่างก่อสร้าง	1	10	7	1	-	19	11.525	0.241
	ช่างกลโรงงาน	-	19	29	-	-	48		
	ช่างยนต์	-	23	24	1	-	48		
	ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-	11	12	-	-	23		
ปัจจัยสนับสนุน	ช่างก่อสร้าง	5	13	1	-	-	19	17.701**	0.007
	ช่างกลโรงงาน	-	44	4	-	-	48		
	ช่างยนต์	3	39	6	-	-	48		
	ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	3	15	5	-	-	23		
รวมทั้ง 3 ด้าน	ช่างก่อสร้าง	-	16	3	-	-	19	7.542	0.274
	ช่างกลโรงงาน	-	45	3	-	-	48		
	ช่างยนต์	1	36	11	-	-	48		
	ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-	20	3	-	-	23		

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียนของนักศึกษา กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ พบว่า ผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่เลือกฝึกอาชีพในฝ่ายช่างช่างก่อสร้าง ฝ่ายช่างกล ฝ่ายช่างยนต์ และฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน ในขณะที่ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อ

พิจารณารวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียนของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (สมมติฐานข้อที่ 5)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ท่านตัดสินใจเลือกฝึกอาชีพ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ	ความถี่ (คน)
1. ต้องการมีงานทำ	31
2. ต้องการมีความรู้ติดตัว	11
3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว	9
4. มีโอกาสได้งานทำที่ดี	7
5. อยากมีความรู้ใหม่ๆ ในหลักสูตรที่เรียน	4
6. ต้องการมีรายได้เป็นของตนเอง	2
7. ฐานะทางบ้านยากจน	2
8. เป็นที่ยอมรับของบุคคลในครอบครัวและสังคม	2
9. ต้องการเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม	2
10. กำลังว่างงาน	2
11. เป็นอาชีพที่นายจ้างต้องการ	1
12. เน้นการเรียนรู้การปฏิบัติงานจริง	1

จากตาราง 13 พบว่า ผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานให้เหตุผลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ต้องการมีงานทำ โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 31 รองลงมาต้องการมีความรู้ติดตัว มีค่าความถี่เท่ากับ 11 สำหรับเหตุผลที่ว่า เป็นอาชีพที่นายจ้างต้องการและเน้นการเรียนรู้การปฏิบัติงานจริง มีค่าความถี่น้อยที่สุด โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี ซึ่งจะสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี โดยจำแนกเป็น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี รุ่นที่ 2/2545 จำนวน 460 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี รุ่นที่ 2/2545 โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 30 % แบ่งตามเกณฑ์ของเกย์ (Gay.1990 : 114) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสาขาช่าง ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่กำลังศึกษาอยู่ จำนวน 138 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยอาศัย ทฤษฎี และรายงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบ โดยจำแนกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้รับการฝึกอาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยสนับสนุน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การหาค่าร้อยละ(Percentage)หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การหาค่าไคสแควร์ (χ^2) Chi-Square test เพื่อเป็นตัวชี้ความสัมพันธ์ของลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้รับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานกับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน พบว่า ผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.80 โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 17-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.40 และมีอายุต่ำกว่า 17 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 22.50 ทางด้านระดับการศึกษา มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.80 ระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีน้อยที่สุด มีสัดส่วนเท่ากัน โดยแต่ละระดับการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 5.10 ทางด้านสถานภาพสมรสของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพโดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 96.40 ทางด้านรายได้ ผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 901 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.80 และรายได้สูงกว่า 1,500 บาทขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.80 โดยที่มาของรายได้ของผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่ได้มาจากบิดามารดา คิดเป็นร้อยละ 75.40 และจากการประกอบอาชีพน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.70 ทางด้านสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน ส่วนใหญ่เลือกฝึกอาชีพในฝ่ายช่างกลโรงงานและฝ่ายช่างยนต์มากที่สุด มีสัดส่วนเท่ากัน โดยแต่ละฝ่ายช่างวิชาที่เลือกเรียนคิดเป็นร้อยละ 34.80 และฝ่ายช่างก่อสร้างน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.80

2. ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานมีความคิดเห็นด้านปัจจัยดึงดูดมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาได้แก่ปัจจัยสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย 3.84 และปัจจัยผลักดันน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.39 (ตาราง 5 ตาราง 6 ตาราง 7)

และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานเป็นรายข้อ พบว่า ด้านปัจจัยดึงดูด เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเหตุผลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เพราะได้ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมาเห็นด้วยกับเหตุผลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เพราะต้องการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.33 วิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันฯ เป็นวิชาชีพที่กำลังได้รับความนิยมและเป็นที่ต้องการของตลาด มีค่าเฉลี่ย 4.17 มั่นใจว่าวิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันฯ มีมาตรฐานเทียบเท่าโรงเรียนหรือสถาบันฝึกอาชีพแห่งอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.16 ต้องการวุฒิบัตรไปใช้สมัครงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 เห็นตัวอย่างของนักศึกษาที่จบจากสถาบันฯ แล้วประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.01 ความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีมากกว่าภาคเกษตรกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.99 ความมีชื่อเสียงของสถาบันฯ และครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อเรียนจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วจะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.86 ต้องการมีรายได้พิเศษระหว่างทำงานหรือศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.84 และมั่นใจว่าเมื่อจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วสามารถประกอบอาชีพได้ทันที มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าคะแนนระหว่าง 0.49-0.85 ซึ่งมีการกระจายคะแนนไม่มากนัก

ด้านปัจจัยผลักดัน เห็นด้วยกับเหตุผลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เพราะบุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบหลักสูตรจากทางสถาบันฯ แล้วจะได้ทำงานที่มีรายได้ดี มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาได้รับคำแนะนำจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่เคยเรียนที่นี่มาก่อน มีค่าเฉลี่ย 3.96 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.83 ได้รับแรงบันดาลใจจากการที่ครอบครัวหรือบุคคลอื่นที่มีอาชีพหรือคุ้นเคยกับอาชีพนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.78 และรู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่อยู่เฉยๆ ไม่มีอะไรทำ มีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.65-1.10 ซึ่งมีการกระจายคะแนนไม่มากนัก

ด้านปัจจัยสนับสนุน เห็นด้วยกับเหตุผลในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เพราะมั่นใจว่าสามารถเรียนจบหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา เพราะมีโอกาใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย 4.22 วิชาชีพที่เรียนจะเป็นพื้นฐานให้ท่านมีโอกาเรียนวิชาชีพขั้นสูงต่อไป มีค่าเฉลี่ย 4.18 ทางสถาบันฯ มีค่าอาหารให้ตลอดระยะเวลาการฝึกในสถาบันฯ มีค่าเฉลี่ย 4.17 ทำให้มีโอกาได้งานทำที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.16 บิถามารดา หรือ

ผู้ปกครองให้การสนับสนุนทางการเงิน มีค่าเฉลี่ย 4.15 เป็นการฝึกอาชีพแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.13 ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถให้นายจ้างได้เห็น มีค่าเฉลี่ย 3.85 และเป็นวิชาชีพที่เรียนง่ายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าคะแนนระหว่าง 0.66-0.88 ซึ่งมีการกระจายคะแนนไม่มากนัก

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเชิงเหินตอนล่าง อุบลราชธานี โดยจำแนกเป็น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน

จากผลการศึกษาค้นคว้าสามารถสรุป อภิปรายผล ตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. อายุของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ระดับการศึกษาของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สถานภาพสมรสของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. รายได้ของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียนของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ท่านตัดสินใจเลือกเข้าฝึกอาชีพ

ผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ พบว่า ต้องการมีงานทำ มีค่าความถี่เท่ากับ 31 รองลงมาต้องการมีความรู้ติดตัว มีค่าความถี่เท่ากับ 11 ต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัว มีค่าความถี่เท่ากับ 9 มีโอกาสได้งานทำมากขึ้น มีค่าความถี่เท่ากับ 7 อยากมีความรู้ใหม่ๆ ในหลักสูตรที่เรียน มีค่าความถี่เท่ากับ 4 และฐานะทางบ้านยากจน เป็นที่ยอมรับของบุคคลในครอบครัว ต้องการเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม กำลังว่างงาน มีค่าความถี่เท่ากับ 2 ส่วนการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพเพราะเป็นอาชีพที่นายจ้างต้องการและเน้นการเรียนรูการปฏิบัติงานจริง มีความถี่น้อยที่สุด โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 1

อภิปรายผล

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.80 การที่มีเพศชายมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เป็นเพราะสาขาวิชาช่างที่เปิดฝึกเป็นช่างด้านอุตสาหกรรมประกอบกับลักษณะของงานไม่เหมาะสมกับเพศหญิง ดังนั้นเพศชายจึงสมัครเข้าฝึกอาชีพมากกว่า แต่ก็มีเพศหญิงมาสมัครเข้าฝึกอาชีพบ้าง เนื่องจากบางสาขาวิชาช่าง เพศหญิงสามารถฝึกได้ เช่น ช่างเซรามิกและช่างอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ในด้านอายุ ผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 17-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.40 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 55.80 ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้สมัครเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ทางด้านสถานภาพสมรสส่วนใหญ่ยังเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 96.40 ซึ่งไม่มีการในการดำเนินชีวิตครอบครัว ทำให้มีโอกาสที่จะแสวงหาความรู้สำหรับพัฒนาตนเองเพื่อนำไปประกอบอาชีพและใช้ประโยชน์ในชีวิตครอบครัวต่อไปในอนาคต ในเรื่องของรายได้ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.80 มีรายได้ต่ำกว่า 901 บาท/เดือน โดยที่มาของรายได้ของผู้เข้าฝึกอาชีพ ส่วนใหญ่มาจากบิดามารดา คิดเป็นร้อยละ 75.40 และทางด้านสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียนของผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพในฝ่ายช่างกลโรงงานและฝ่ายช่างยนต์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.60 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นสาขาที่ทางสถาบันฯ มีความพร้อมในการจัดฝึกอบรมและเป็นสาขาที่ต้องการของตลาดแรงงาน เพราะการฝึกในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการจัดฝึกในสถาบันฯ และในสถานประกอบการ จึงต้องมีการจัดฝึกให้สอดคล้องกัน

2. ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ปัจจัยดึงดูด ผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ เพราะได้ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมาต้องการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.33 วิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันฯ เป็นวิชาชีพที่กำลังได้รับความนิยม และเป็นที่ต้องการของตลาด มีค่าเฉลี่ย 4.17 มั่นใจว่าวิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันฯ มีมาตรฐานเทียบเท่าโรงเรียนหรือสถาบันฝึกอาชีพแห่งอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.16 ต้องการวุฒิบัตรไปใช้สมัครงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 เห็นตัวอย่างของนักศึกษาที่จบจากสถาบันฯ แล้วประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.01 ความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมี

มากกว่าภาคเกษตรกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.99 ความมีชื่อเสียงของสถาบันฯ และครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อเรียนจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วจะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.86 ต้องการมีรายได้พิเศษระหว่างทำงานหรือศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.84 และมั่นใจว่าเมื่อจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วสามารถประกอบอาชีพได้ทันที มีค่าเฉลี่ย 3.33 จากการศึกษาพบว่า การตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ จะเป็นไปในเส้นทางเศรษฐกิจ เพราะผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.80 มีรายได้ต่ำกว่า 901 บาท/เดือน มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานมากกว่ามุ่งเน้นด้านอาชีพ จึงทำให้เกิดการความต้องการด้านการฝึกอาชีพ เพื่อมุ่งเน้นความต้องการด้านรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับปรัชญา แนจำปา (2539 : 62) ลักษณะสำคัญและปัจจัยเหตุในการศึกษาต่อมัธยมศึกษาของนักเรียนในตำบลหนองขอน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า นักเรียนตัดสินใจเรียนต่อด้วยเหตุผลที่ว่า ต้องการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อที่จะนำไปประกอบอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาวรรณ รัตนเศรษฐกุล และคณะ (2530 : 18) เรื่องการศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาต่อเนื่อง ในชุมชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า เหตุจูงใจที่ทำให้ประชาชนชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือเข้ารับการฝึกอบรม คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มรายได้ และสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2537 : 104) ศึกษาเรื่องการเข้าสู่ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง ปี 2537 พบว่า เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอาชีพ เพราะ ต้องการมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น ต้องการหารายได้เพิ่มขึ้น

ปัจจัยผลักดัน ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเข้าทำงาน ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ เพราะบุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วจะได้ทำงานที่มีรายได้ดีมีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาได้รับคำแนะนำจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่เคยเรียนที่นี้มาก่อน มีค่าเฉลี่ย 3.96 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.83 ได้รับแรงบันดาลใจจากการที่ครอบครัวหรือบุคคลอื่นที่มีอาชีพหรือคุ้นเคยกับอาชีพนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.78 และรู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่อยู่เฉยๆ ไม่มีอะไรทำ มีค่าเฉลี่ย 3.51 จากการศึกษา พบว่า การตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ จะเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครองและบุคคลใกล้ชิด เพราะผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.40 มีอายุระหว่าง 17-20 ปี จบการศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งสะท้อนความจริงที่ว่า ผู้ที่มีอายุน้อยและได้รับการศึกษาน้อยย่อมขาดความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ จึงต้องปรึกษาผู้อื่น ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิด ได้แก่ผู้ปกครอง ญาติ เพื่อให้คำแนะนำในการตัดสินใจครั้งสำคัญ เช่นการเลือกเรียน หรือการเลือกอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสินี กฤษณวรรณ (2539 : 80) เรื่องกระบวนการตัดสินใจของผู้ปกครองในการศึกษาต่อโรงเรียนอาชีวศึกษาของบุตรหลาน : ศึกษากรณีจังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการให้นักเรียนศึกษาต่อในสายอาชีพ เพราะมั่นใจว่า เมื่อนักเรียนจบการศึกษาออกมาแล้วสามารถหางานทำได้ง่าย รายได้ดี มีตลาดแรงงานรองรับและสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ อุไร มั่นหมั่น (2539 : 86) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ศึกษากรณี จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยทางด้านนักเรียนและผู้ปกครอง เป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจเลือกเรียนของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในสังคมไทยถึงแม้ว่านักเรียนจะยึดตัวเองเป็นหลักในการตัดสินใจ แต่นักเรียนก็ยังเชื่อฟังผู้ปกครอง ทำให้นักเรียนต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ปกครอง ประกอบการตัดสินใจ

ปัจจัยสนับสนุน ผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรเข้าทำงาน ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ เพราะ แน่ใจว่าสามารถเรียนจบหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา เพราะมีโอกาสใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย 4.22 วิชาชีพที่เรียนจะเป็นพื้นฐานให้ท่านมีโอกาสเรียนวิชาชีพชั้นสูงต่อไป มีค่าเฉลี่ย 4.18 ทางสถาบันฯ มีค่าอาหารให้ตลอดระยะเวลาการฝึกในสถาบันฯ มีค่าเฉลี่ย 4.17 ทำให้มีโอกาสได้งานทำที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.16 บิดามารดา หรือผู้ปกครองให้การสนับสนุนทางการเงิน มีค่าเฉลี่ย 4.15 เป็นการฝึกอาชีพแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.13 ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถให้นายจ้างได้เห็น มีค่าเฉลี่ย 3.85 และเป็นวิชาชีพที่เรียนง่ายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.80 จากการศึกษาพบว่า การตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ เกิดขึ้นจากแรงจูงใจของผู้เข้าฝึกอาชีพ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ คือแรงจูงใจภายใน เป็นความสนใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลที่มุ่งการกระทำใดๆ ให้ประสบความสำเร็จ และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นความสนใจที่เกิดจากแรงจูงใจภายนอกที่มากระทำต่อบุคคล เช่นการให้รางวัล การชมเชย เป็นตัวทำให้เราสนใจเรียนเพื่อปฏิบัติกิจกรรม (พะยอม วงศ์สารศรี. 2526 : 194) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สังข์ศรี (2541 : 194) ในเรื่องการศึกษาออกโรงเรียนสำหรับแรงงานด้อยโอกาส กล่าวว่า ประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่อแรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น คือ มีโอกาสได้งานทำที่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการศึกษาขึ้นสูงต่อไป

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี โดยจำแนกเป็น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน พบว่า

1. อายุของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 17-20 ปี และต่ำกว่า 17 ปี ซึ่งเป็นช่วงผู้ใหญ่ตอนต้นที่จะเพิ่งเริ่มต้นชีวิตการทำงานและเป็นวัยที่ต้องการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ ที่ตัวเองเกี่ยวข้องอยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2530 : 82) ที่ว่า กลุ่มคนที่มาเรียนการศึกษาผู้ใหญ่เป็นคนรุ่นหนุ่มสาว อายุระหว่าง 14-20 ปี มาเรียนเพื่อที่จะ

เตรียมตัวทำงานหรือปรับปรุงอาชีพของเขาให้ดีขึ้น ด้วยความรู้สึกที่ว่า ถ้าจะมือนาคที่ติดจะต้องมีปัจจุบันที่ดีเสียก่อน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาเคนวัลด์ (สุนทร โคตรบรรเทา.2530 : 154 ; อ้างอิงจาก Darkenwald.1982) ที่ว่า อายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่ เพราะว่า การที่คนกลุ่มนี้เข้ามาเรียนต่อนั้นไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องประกอบด้วยแรงจูงใจหลายด้านประกอบกันที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาได้

2. ระดับการศึกษาของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา ในสัดส่วนที่มากกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและจบการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ซึ่งการที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา อาจทำให้หางานทำยากหรือไม่สามารถเลือกอาชีพได้ ทั้งนี้เพราะการศึกษาระดับนี้ จะเป็นการศึกษาวิชาพื้นฐานมากกว่ามุ่งเน้นทางด้านอาชีพ จึงทำให้เกิดความต้องการด้านวิชาชีพ เพื่อมุ่งเน้นการนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหรือเป็นการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบอาชีพ จึงทำให้นักศึกษากลุ่มนี้ตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลฉวี วิศาลศิริกุล (2538 : 88) พบว่า นักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษากว่าประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงอนุปริญญา มีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนสูงกว่านักศึกษาที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรสของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 96.40 ซึ่งไม่มีภาระในการดำเนินชีวิตครอบครัว ทำให้มีเวลาและโอกาสที่จะแสวงหาความรู้สำหรับพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพหรือเอาไว้เป็นพื้นฐานที่จะเรียนวิชาชีพขั้นสูงต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลฉวี วิศาลศิริกุล (2538 : 87) ที่พบว่า นักศึกษาที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในด้านการมาเรียนเพื่อประกอบอาชีพสูงกว่านักศึกษาที่สมรสแล้ว ซึ่งอาจเป็นเพราะสภาพสังคมในปัจจุบัน ผู้ที่มีครอบครัวแล้วจะมีภารกิจในการหาเลี้ยงครอบครัว ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและเศรษฐกิจ ดังนั้นด้วยข้อจำกัดของผู้ที่สมรสแล้วทั้งด้านภารกิจที่มีต่อครอบครัวและเศรษฐกิจ ทำให้มีแรงจูงใจที่จะมาเรียนเพื่อประกอบอาชีพต่ำกว่านักศึกษาที่เป็นโสด

4. รายได้ของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก รายได้ของผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตสำหรับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่อนข้างยากลำบาก การที่จะยกระดับรายได้ให้เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดทฤษฎีอุปสงค์ต่อเนื่อง ที่ว่า ผู้บริโภคหรือผู้เรียนต้องการที่จะบริโภคการศึกษาเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ และยังเรียนมากมายได้ยิ่งเพิ่ม และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow.1970 : 35-47) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูง โดยความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ซึ่งผู้ที่มีรายได้ต่ำ ความต้องการในขั้นนี้ยังจำเป็นต้องการรายได้เพิ่ม เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้โดยไม่ลำบาก

5. สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียนของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้เข้าฝึกอาชีพตัดสินใจเลือกเรียนในแต่ละสาขาวิชาช่าง ด้วยเหตุผลในการตัดสินใจที่ว่า มีความแน่ใจว่าสามารถเรียนจนจบหลักสูตรและเป็นวิชาชีพที่เรียนง่ายและเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ซึ่งทุกสาขาวิชาช่างที่เปิดฝึกในสถาบันฯ เป็นสาขาวิชาช่างที่กำลังได้รับความนิยมและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพ ส่งเสริมรายได้ และใช้เป็นพื้นฐานในการเรียนวิชาชีพขั้นสูงต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ เบ้าหล่อเพชร (2541 : 72-73) พบว่า การศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการเลือกเรียนคือ เมื่อเรียนจบสามารถประกอบอาชีพและมีโอกาสศึกษาต่อในขั้นสูงได้ สามารถสร้างงานให้ตนเองได้ เรียนจบแล้วสามารถหางานทำง่ายเพราะตลาดแรงงานต้องการเหมาะสมกับสติปัญญาและความสามารถของตนเอง และสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ กลิ่นเลขา (2539 : 55) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า นักเรียนส่วนมากตัดสินใจเลือกเรียนวิชาชีพโดยการตัดสินใจด้วยตนเอง และพิจารณาถึงความถนัด ความสนใจในประเภทวิชาที่เลือก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี ควรจัดหาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ออกแนะแนวให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมายตามสถานศึกษาหรือชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการเข้าฝึกอาชีพและแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้เข้าฝึกอาชีพเกิดการตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย

2. ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี ควรมีการจัดกิจกรรมในช่วงที่มีการรับสมัครเรียนหรือจัดกิจกรรมพบกลุ่มก่อนเรียน เพื่อชี้ให้ผู้เข้าฝึกอาชีพเหล่านั้น เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ โดยการให้ข้อมูลพื้นฐาน ให้ประสบการณ์หรือข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติในการเป็นช่างของแต่ละสาขาวิชาชีพที่เปิดฝึกในสถาบันฯ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าฝึกอาชีพมีข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีเป้าหมาย

3. ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี ควรมีการทดสอบความถนัดของผู้เข้าฝึกอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอาชีพมีข้อมูลในการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวมทั้งได้ทราบถึงความถนัดและความสามารถของตนเองตามวิชาช่างต่างๆ ที่ตนถนัด

4. ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี ควรจัดหาเงินทุนหรือจัดตั้งกองทุนสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอาชีพกู้ยืม และผ่อนชำระในอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือช่วยจัดหาตลาดสำหรับจำหน่ายผลผลิตฝีมือของผู้เข้าฝึกอาชีพ เพื่อลดภาระทางการเงิน เนื่องจากผู้เข้าฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ในระดับต่ำ

5. ครูผู้สอนหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการสำรวจหรือสอบถามประวัติความเป็นมาของผู้เข้าฝึกอาชีพ เพื่อที่จะทราบว่าผู้ใดบ้างที่ถูกบังคับให้มาเรียน เพราะบุคคลเหล่านี้มักมีพฤติกรรมด้านการเรียนในรูปของการหลีกเลี่ยงหรือเรียนพอให้ผ่านไป จากนั้นจะไม่สนใจหรือลี้มไปในที่สุด ซึ่งจะทำให้การฝึกอาชีพนั้น ไม่ได้ผลตามเป้าหมายของหลักสูตรและของทางสถาบันฯ โดยกลุ่มเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำ สนับสนุน ให้แรงเสริมต่างๆ เพื่อให้เกิดความสนใจ ภูมิใจ ท้าทายว่าตนเองสามารถฝึกอาชีพได้ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญทำให้ผู้เข้าฝึกอาชีพเกิดความมานะและความพยายามจนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

6. ผู้เข้าฝึกอาชีพควรคำนึงถึงความพร้อม ความต้องการ ความถนัดของตนเอง ก่อนการตัดสินใจเลือกเรียนในแต่ละสาขาวิชาชีพที่เปิดฝึกในสถาบันฯ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย ตลอดจนควรคำนึงว่า หลักสูตรที่ทางสถาบันฯ จัดขึ้นเป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและกำลังว่างงานโดยไม่คิดมูลค่า ซึ่งเป็นการลงทุนที่สูง ดังนั้นควรตั้งใจที่จะเรียนและพยายามเรียนให้จบหลักสูตร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในลักษณะเดียวกันกับงานวิจัยนี้ โดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างจากผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เป็นผู้เข้าฝึกอาชีพหลักสูตรยกระดับฝีมือ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจและความต้องการของผู้เข้าฝึกอาชีพ

2. ควรทำการศึกษาติดตามผลของการฝึกอาชีพ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เพื่อดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาวิชาชีพให้ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2530). การศึกษาผู้ใหญ่ : แนวทัศน์ทั่วโลก. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ฟ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน. (2537). การเข้าสู่ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง ปี 2537. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- กัญญาภักดิ์ พิชญดุมภ์. (2540). มูลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของนักเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จำเริญ สงคราม. (2541). ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคคล สำนักงานศึกษาธิการ อำเภोजังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จิรพรรณ กาญจนะจิตรา. (2530). ระเบียบการวิจัยชั้นสูงทางสังคมวิทยา มนุษยวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญวิทย์ กลิ่นเลขา. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ชานนท์ อาคะมา. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ณัฐจริยา แสงสว่าง. (2533). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของประชาชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร .

- ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล. (2534). องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนศึกษา
นอกโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทศึกษานอกระบบ ในเขตกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงกมล เวชบรรยงรัตน์. (2529). ความรู้สำหรับผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
ทวีศักดิ์ เป้าหล่อเพชร. (2541). การศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาใน
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีว
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหาร
ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธิดา จงก้องเกียรติ. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการอบรมตามโครงการฝึก
อบรมอาชีพกลุ่มสตรี ระดับหมู่บ้านตำบลในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การ
ศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นวลฉวี วิศาลศิริกุล. (2538). แรงจูงใจในการมาเรียนของนักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพ
มหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นุชนารถ คงหมื่นไวย. (2542). การศึกษาการรับรู้และการตัดสินใจของนักเรียนในระดับมัธยม
ศึกษาตอนต้นที่ผ่านการเรียนวิชา ส032 เศรษฐศาสตร์ครอบครัว. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(สังคมศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์:ประชากร แรงงาน การศึกษา
ศาสนา จริยธรรม สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรีนติ้งเฮ้าส์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พี.เอ็น การ
พิมพ์.
- ปรีชญา แนงจำปา. (2539). ลักษณะสำคัญและปัจจัยเหตุในการศึกษาต่อมัธยมศึกษาของนัก
เรียนในตำบลหนองขอน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์. พบ.ม.
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปลิว หงษ์เหมือน. (2515). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสายการเรียนของนักเรียน
มัธยมแบบประสม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ปิยะฉัตร ไพชนม์. (2542). ปัญหาในเรื่องการส่งเสริมการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537. วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ สมินทร์ปัญญา. (2539). พฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สด.ด. (การพยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2526). หลักการแนะแนว. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิสิฐพล ไกรพิพัฒน์. (2534). การศึกษากระบวนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน ของสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (โสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบุลย์ หล้าคำแก้ว. (2525). สาเหตุที่ทำให้ประชาชนสมัครเรียนการศึกษาผู้ใหญ่แบบกลุ่มสนใจทางวิทยุไปรษณีย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ราชบุรี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม. (2541). แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ.2541-2549. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิฯ.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2529). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เลอพงษ์ แต่งเนียม, เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สัจจุณี สีทา เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี. เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2546.
- วาสนี กฤษณวรรณ. (2539). กระบวนการตัดสินใจของผู้ปกครองในการศึกษาต่อโรงเรียนอาชีวศึกษาของบุตรหลาน : ศึกษากรณีจังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วิฑูรย์ ตันศิริมงคล. (2542). *AHP กระบวนการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ : กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นต์ติ้ง เซ็นเตอร์.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- วิลาวรรณ รัตนเศรษฐกุล. (2530). *การศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาต่อเนื่อง ในชุมชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2523). *พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- (2534). *กลยุทธ์การตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ลำดับที่ 1703.
- สมพงษ์ มั่นระวัง. (2513). *การศึกษาแนวโน้มของการเลือกเรียนต่อสายสามัญและสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2512*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สายพิณ เตียเจริญกิจ. (2543). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสาขาช่างของผู้เข้ารับการศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี.ภาคินพนธ์ พบ.ม. (การวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม)*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. (2541). *การสูญเสียทางเศรษฐกิจ : ผลกระทบจากการออกกลางคันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. กรุงเทพฯ : สำนักฯ.
- สุชิน จิมไทย. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำการเกษตรแบบผสมผสานของเกษตรกรในเขตชลประทาน จังหวัดมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์)*. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร เกิดสุข. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนของนักศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2530). *การศึกษาผู้ใหญ่ : พื้นฐานการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

- สุนทร สุนันท์ชัย. (2530). การศึกษานอกโรงเรียนเส้นทางที่ไม่มีสิ้นสุด. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- สุนันทา บุญสิทธิ์. (2532). แนวทางส่งเสริมอาชีพเพื่อช่วยเหลือคนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิน เปรมศรี. (2536). สาเหตุของการเลือกเรียนวิชาชีพของนักเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาภรณ์ เลอเลิศวณิชย์. (2542). การศึกษากลุ่มวิชาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพาณิชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : การศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2541). การศึกษานอกโรงเรียนสำหรับแรงงานด้อยโอกาส. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุรสิทธิ์ แก้วใจ. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวานี ตีเรวัฒน์. (2538). ทศนคติของผู้เข้ารับการศึกษาต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวภา สมจิตร. (2540). การตัดสินใจเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นโรงเรียนผู้ใหญ่พระตำหนักสวนกุหลาบ(วิทยาลัยในวัง). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (คหกรรมศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อกนิษฐ์ จิตตางกูร. (2537). การศึกษาสถานภาพและความต้องการรับการฝึกอบรมของช่างปูน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- อรพรรณ พรสีมา. (2537). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อรัญ อุปลา. (2540). *ความต้องการและปัญหาการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดประจำการของทหาร กองพลทหารม้าที่ 2 ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อักษรศิลป์ แก้วมawangค์. (2541). *ความต้องการการศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- อุมาพร นามวัฒน์. (2523). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมาสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุไร มั่นหมั่น. (2539). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 : ศึกษากรณี จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์. พบ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Beach, Dales. (1970). *Personal : The Management of People at Work*. 2nd ed. New York : Macmillan.
- Best, J.W. (1986). *Research in Education*. 5th ed. New Delhi : Prentice - Hall.
- Gay, L.R. (1990). *Educational Research*. 3rd ed. Singapore : Macmillan.
- Gore, William J. & Dyson, J.W. (1974). *The Making of Decision : A Reading in Administration Behavior*. New York : The Fee Press.
- Habison, Frederick H. & Myers, Charles A. (1964). *Education, Manpower and Economic Growth : Strategies of Human Resource Development*. New York : McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham Harold. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Mitchell, Terrence R. (1982). *People In Organization : An Introduction To Organization Behavior*. 2nd ed. Japan : McGraw- Hill.
- Nadler, L. & Nadler, Z. (1989). *Development Human Resources*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Pont, Tony. (1995). *Investing in Training and Development*. London : Kogan Pag.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นายสมบัติ คีลาเกษ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
2. นายสุชาติ หลิมรัตน์	เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 7 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี
3. ดร.เพ็ญศรี แซ่เตียว	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
4. ผศ.เริงลักษณ์ โรจนพันธ์	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อ.ประภาพร เฟื่องฟูสกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
จดหมายขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 กันยายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดศรีสะเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสัจจุณี สีทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสัจจุณี สีทา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกฤษฎีกาบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 กันยายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสัจจุณี สีทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายสุชาติ หลิมรัตน์ เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสัจจุณี สีทา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 6948



86

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 กันยายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสัจจุณี สีทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุคมไพจิตรกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์เพ็ญศรี แซ่เตียว ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสัจจุณี สีทา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 6986

วันที่ 30 กันยายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสัจจุณี สีทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสัจจุณี สีทา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 6987

วันที่ 30 กันยายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายสัจจุณี สีทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ประภาพร เพ็ญฟูสกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสัจจุณี สีทา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



/ ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสัจจุณี สีทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 2 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี ในระหว่างเดือนตุลาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสัจจุณี สีทา ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสัจจุฬี สีทา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุคมไพจิตรกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน รุ่นที่ 2 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 138 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอุบลราชธานี ในระหว่างเดือนตุลาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสัจจุฬี สีทา ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี

XXXXXXXXXXXXXX

แบบสอบถามชุดนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียม
เข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี รุ่นที่ 2/2545 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ใช้
ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งจะนำมาเป็นแนวทางในการวางแผน
ปรับปรุง และพัฒนาการฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี ให้บรรลุวัตถุประสงค์
ตามที่กำหนดไว้ และขอคำตอบในแบบสอบถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด
จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงและตอบแบบสอบถามทุกข้อ อย่า
เว้นข้อหนึ่งข้อใดไว้

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือจากท่าน

นายสัจจุ ธิทา

นิสิตปริญญาโท เศรษฐศาสตร์การศึกษา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง หน้าข้อความตามความเป็นจริง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 17 ปี

() อายุ 17 – 20 ปี

() สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

3. ระดับที่จบการศึกษา

() ชั้นประถมศึกษา

() ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

() ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป

4. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส

() หม้าย () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ (ไม่นับรวมกับเงินที่ได้รับจากทางสถาบันฯ)

() ต่ำกว่า 901 บาท

() 901 - 1,200 บาท

() 1,201 - 1,500 บาท

() สูงกว่า 1,500 บาทขึ้นไป

5.1 ที่มาของรายได้

() จากการประกอบอาชีพ

() จากบิดามารดา

() ผู้ปกครอง

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. สาขาวิชาช่างที่เลือกเรียน

- () ฝ่ายช่างก่อสร้าง
- () ฝ่ายช่างกลโรงงาน
- () ฝ่ายช่างยนต์
- () ฝ่ายช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯ อุบลราชธานี

คำว่าปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ ในที่นี้หมายถึง สาเหตุ หรือองค์ประกอบ ที่ชักนำให้นักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯ อุบลราชธานี

เมื่อท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อคำถามแล้วให้พิจารณาว่าข้อความใดตรงกับแนวความคิดและความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ในแบบสอบถามแบ่งระดับความคิดเห็นให้เลือก 5 ระดับ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้เป็นอย่างยิ่ง
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนี้
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านรู้สึกเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอง ๆ กัน จนตัดสินใจไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้อย่างยิ่ง

คำชี้แจง ให้ท่านกาเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ เพราะ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>ปัจจัยดึงดูด</u>					
1	ได้ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ					
2	ต้องการเพิ่มพูนความชำนาญในการประกอบอาชีพ					
3	ต้องการมีรายพิเศษระหว่างทำงานหรือศึกษาต่อ					
4	ต้องการเปลี่ยนงานใหม่					
5	ต้องการควบคุมบัตรไปใช้สมัครงาน					
6	เมื่อเรียนจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วจะได้รับค่าจ้างหรือ เงินเดือนเพิ่มขึ้น					
7	มั่นใจว่าวิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันฯ มีมาตรฐานเทียบเท่า โรงเรียนหรือสถาบันฝึกอาชีพแห่งอื่น					
8	มั่นใจว่าเมื่อจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วสามารถประกอบ อาชีพได้ทันที					
9	ความมีชื่อเสียงของสถาบันฯ และครูผู้สอน					
10	วิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันฯ เป็นวิชาชีพที่กำลังได้รับ ความนิยมและเป็นที่ต้องการของตลาด					
11	เห็นตัวอย่างของนักศึกษาที่จบจากสถาบันฯ แล้วประสบ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ					
12	ความต้องการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมมีมากกว่าภาค เกษตรกรรม					
	<u>ปัจจัยผลักดัน</u>					
13	บุคคลในครอบครัวคาดหวังว่าเมื่อจบหลักสูตรจากสถาบันฯ แล้วจะได้ทำงานที่มีรายได้ดี					
14	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อไป					
15	ได้รับการแนะนำจากโรงเรียนเดิม					
16	ได้รับคำแนะนำจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่เคยเรียนที่นั่นมา ก่อน					
17	ได้รับแรงบันดาลใจจากการที่ครอบครัวหรือบุคคลอื่นที่มี อาชีพหรือคุ้นเคยกับอาชีพนี้					

ข้อ ที่	สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ เพราะ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18	เพื่อสืบทอดอาชีพของครอบครัว					
19	ถูกบุคคลในครอบครัวบังคับให้มาเรียน					
20	รู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่อยู่เฉยๆ ไม่มีอะไรทำ					
	<u>ปัจจัยสนับสนุน</u>					
21	วิชาชีพที่เรียนจะเป็นพื้นฐานให้ท่านมีโอกาสเรียนวิชาชีพ ขั้นสูงต่อไป					
22	เดินทางจากบ้านมาเรียนได้สะดวก					
23	ทำให้มีโอกาสได้งานทำที่ดี					
24	ไม่สามารถเรียนต่อที่อื่นได้					
25	ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถให้นายจ้างได้เห็น					
26	มีโอกาสได้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย					
27	แน่ใจว่าสามารถเรียนจนจบหลักสูตร					
28	มีความรู้ความถนัดในวิชาชีพนี้อยู่บ้างแล้ว					
29	เป็นวิชาชีพที่เรียนง่ายและเหมาะสมกับความสามารถของ ท่าน					
30	บิดามารดา หรือผู้ปกครองให้การสนับสนุนทางการเงิน					
31	เป็นการฝึกอาชีพแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย					
32	ทางสถาบันฯ มีค่าอาหารให้ตลอดระยะเวลาการฝึกใน สถาบันฯ					

เหตุผลอื่นๆที่ทำให้ท่านตัดสินใจเลือกเข้าฝึกอาชีพ.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสัจจุฒิ สีทา
วันเดือนปีเกิด	17 มิถุนายน 2518
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	35/75 ซ.ลาดพร้าว 124 ถนนลาดพร้าว แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์การเงิน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2545	ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร