

## แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์

### Motivations for Attending Skill Development Training Courses of Surin Skill Development Office

พิมพ์ชนก สืบสิทธิ์<sup>1</sup>, ศรัญญา นาหนือ<sup>2</sup> และลภัสสดา หอมคำ<sup>3</sup>  
Pimchanok Suebsith<sup>1</sup>, Saranya Nanua<sup>2</sup>, Laphatlada Homkum<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และหลักสูตรการฝึกอบรม และ 3) เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ เกี่ยวกับการเข้าฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เข้าฝึกอบรม จำนวน 400 คน ซึ่งเลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมุติฐานใช้ t-test และ F-test ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ( $\bar{X} = 4.22$ ) ด้านการยอมรับนับถือทางสังคม ( $\bar{X} = 4.20$ ) ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ( $\bar{X} = 4.18$ ) ด้านส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 4.09$ ) และด้านข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 3.99$ ) ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และจำแนกตามหลักสูตรที่ฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนผู้เข้าฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลักสูตรที่ฝึกอบรมต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม

<sup>1</sup>สาขาพุทธศาสตร์การจัดการธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (Email : pimchanok\_ou201@hotmail.com)

<sup>2</sup>สาขาพุทธศาสตร์การจัดการธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (Email : ran\_ya\_5@hotmail.com)

<sup>3</sup>สาขาพุทธศาสตร์การจัดการธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (Email : la.pash@hotmail.com)

## ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study motivations in attending skill development training course under Surin Office for Skill Development 2) compare motivation in attending skill development training course under Surin Office for Skill Development which were classified by sex, age and training course and 3) study problem, obstacles and suggestions of trainees in attending skill development training course under Surin Office for Skill Development about attending the training. The samples of this research were 400 trainees by using Taro Yamana formula for determining the sample size. The instrument of this research was questionnaire which the reliability was 0.96. The statistics used for data analysis were percentage mean standard deviation. t-test and F-test. The results showed that the motivation for training in skill development program of the Surin Skill Development Office was at a high level ( $\bar{x} = 4.14$ ) However, when each factor was considered separately, the study shows that all factors concerning to this study were rated at a high level which could be able to rank from the highest to the lowest as sort by descending below. The progress of the work ( $\bar{x} = 4.22$ ) and the respect of social ( $\bar{x} = 4.20$ ), the performance of the organization ( $\bar{x} = 4.18$ ) and personal ( $\bar{x} = 4.09$ ) and the information ( $\bar{x} = 3.99$ ), respectively. The results revealed that motivation in attending skill development training course under Surin Office for Skill Development in the overall average were found at high level and when it was considered by aspect. The highest average of motivation was progress in the line. The lowest average of motivation was information. The comparison of motivation in attending skill development training curriculum under Surin Office for Skill development when they were classified by sex. There were non significant in the overall average. The classification by age in the overall average were significant and the classification by training curriculum in the overall average were significant.

**Keywords :** Motivation, Skill Development Program, Trainees

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจไทยมีการถดถอยและชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมเป็นอย่างมาก ผลกระทบทางภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทำให้เกิดภาวะการว่างงานและคนตกงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเกินกว่าความต้องการของตลาดแรงงาน และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เพราะประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญ ถ้าหากพื้นฐานความเป็นอยู่ของประชาชนนั้นไม่ดีและยังมีปัญหาการว่างงานเกิดขึ้นอยู่ การพัฒนาประเทศก็จะช้าลงไปด้วย รวมทั้งการฝึกรอบรมหรือฝึกออาชีพให้กับประชาชนอาจยังไม่เพียงพอ เนื่องจากประชาชนเหล่านี้ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ และอีกสาเหตุหนึ่งนั้นมาจากการเลือกงาน โดยมักจะทำกับค่าตอบแทนที่สูงและต้องการงานที่สะดวกสบายแก่ตนเอง ไม่ได้มองถึงความต้องการของตลาดแรงงานว่าสาขาอาชีพใดที่ตลาดแรงงานนั้นต้องการ ดัชนีชี้วัดภาวะด้านแรงงานในจังหวัด

สุรินทร์มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สืบเนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น สถานการณ์ทางการเมืองสับสนไร้ทิศทางที่ชัดเจนจะส่งผลถึงความเชื่อมั่นของนักลงทุน นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ เกิดการชะลอการลงทุน ชะลอการขยายกิจการ รวมถึงชะลอการจ้างงาน ในขณะที่การผลิตคนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของภาคการศึกษายังคงมีอย่างต่อเนื่อง มีอาจชะลอตามภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจจึงส่งผลต่อการว่างงาน จังหวัดสุรินทร์มีผู้ว่างงานประมาณ 4,530 คน หรือมีอัตราการว่างงานร้อยละ 0.82 เป็นเพศชาย จำนวน 2,621 คน หรือร้อยละ 57.86 เป็นเพศหญิง จำนวน 1,901 คน หรือร้อยละ 42.14 (บทสรุปของผู้บริหารในสังกัดกระทรวงแรงงาน. 2559 : 16-20)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์แห่งที่ 1 และแห่งที่ 2 ได้จัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชนผู้ว่างงานให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาคุณภาพกำลังแรงงานในธุรกิจอุตสาหกรรม ตลอดจนผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระให้มีคุณภาพและมาตรฐานฝีมือที่สูงขึ้น รวมถึงสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรมในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น และพัฒนากำลังคนในชนบทให้สามารถช่วยตนเองและสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ ซึ่งการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์จะประกอบไปด้วย 3 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กลุ่มเป้าหมายคือแรงงานใหม่หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงานซึ่งยังไม่มีพื้นฐานด้านอาชีพ และสำหรับคนว่างงานที่สนใจฝึกอบรมในสาขาอาชีพนั้น ๆ 2) หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้วซึ่งต้องมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะเข้าฝึก และ 3) หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานที่ประสงค์จะมีอาชีพใหม่หรืออาชีพเสริม (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์. 2559)

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจในการฝึกอบรมจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และรู้ว่าการฝึกอบรมนั้นจะทำให้โลกของเขากว้างขึ้น ส่งผลให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง ปัจจุบันผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีจำนวนลดน้อยลงทั้งที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ มีความพร้อมในด้านบุคลากรที่ให้ความรู้ สถานที่ที่ใช้ฝึกอบรม และหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมที่มีมาตรฐานจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ มีแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร เพื่อที่จะนำผลจากการวิจัยที่ได้ศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสม และเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ในอนาคตต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และหลักสูตรการฝึกอบรม
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือ

แรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์เกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรม

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรม หมายถึง มูลเหตุจูงใจหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการชักนำหรือผลักดันให้บุคคลตัดสินใจเข้าฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านส่วนบุคคล 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร 3) ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร 4) ด้านความก้าวหน้าในสายงาน 5) ด้านการยอมรับนับถือทางสังคม

2. หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง หลักสูตรการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อให้มีความรู้และมีฝีมือตลอดจนมีความพร้อมที่จะทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมตามความต้องการของนายจ้าง โดยแบ่งออกเป็น 3 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน 2) หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ 3) หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม

3. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์แห่งที่ 1 และ 2 หมายถึง หน่วยงานราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ผู้ที่ต้องการมีอาชีพ ผู้ว่างงาน หรือผู้ถูกเลิกจ้าง ในเขตพื้นที่อำเภอสังขะ และอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

## สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ ที่มีเพศอายุ และหลักสูตรการฝึกอบรมต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์

2. ขอบเขตด้านประชากร 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรในอำเภอสังขะ จำนวน 126,796 คน และอำเภอเมืองสุรินทร์ จำนวน 221,111 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 347,907คน (ระบบสถิติทางการทะเบียน. 2560) 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรในอำเภอสังขะและอำเภอเมืองสุรินทร์ จำนวน 347,907 คน โดยใช้สูตรคำนวณประชากรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamanace. 1973 อ้างถึงใน ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544 : 119) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผู้เข้าฝึกอบรมจำแนกตาม เพศ อายุ และหลักสูตรการฝึกอบรม 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคลด้านข้อมูลข่าวสารด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านการยอมรับนับถือทางสังคม

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ แห่งที่ 1 ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ และแห่งที่ 2 ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรในอำเภอสังขะ จำนวน 126,796 คน และอำเภอเมืองสุรินทร์ จำนวน 221,111 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 347,907คน (ระบบสถิติทางการทะเบียน. 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรในอำเภอสังขะและอำเภอเมืองสุรินทร์ จำนวน 347,907 คน โดยใช้สูตรคำนวณประชากรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamanace. 1973 อ้างถึงใน ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544 : 119) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ ได้แก่ เพศ อายุ และหลักสูตรการฝึกอบรมลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ใน 5 ด้าน คือ ด้านส่วนบุคคล ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านการยอมรับนับถือทางสังคมมีลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (RatingScale) แบบ Likert Scale 5 ระดับ ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

ผู้วิจัยได้มีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำความรู้จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ แรงจูงใจ การฝึกอบรม และข้อมูลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดขอบเขตเนื้อหา สารในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นทำการสร้างแบบสอบถามและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และการใช้แบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง ชัดเจน ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเป็นฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่เข้าใจง่าย และตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยมากที่สุด และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จทั้งฉบับ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่ จากนั้นบันทึกผลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละข้อ แล้วนำไปหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ที่ระบุไว้ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีค่า IOC ของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ระบุไว้ในขอบเขตประชากร จำนวน 30 คน ได้ค่าคะแนนทั้งฉบับเท่ากับ 0.963 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สุรินทร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการทดสอบทางสถิติ t-test และ F-test

3. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ เกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรม ด้วยการแจกแจงความถี่จัดหมวดหมู่ และสรุปเป็นความเรียง

## ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 232 ราย (คิดเป็นร้อยละ 58) รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 168 ราย (คิดเป็นร้อยละ 42) มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 158 ราย (คิดเป็นร้อยละ 39) รองลงไปได้แก่ อายุระหว่าง 20-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี จำนวน 120, 62 และ 45 ราย (คิดเป็นร้อยละ 30, 16 และ 11) ตามลำดับ ส่วนที่มีน้อยที่สุดได้แก่ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 15 ราย (คิดเป็นร้อยละ 4) มีวุฒิการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 220 ราย (คิดเป็นร้อยละ 55) รองลงไปได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจำนวน 147 ราย และ 29 ราย (คิดเป็นร้อยละ 37 และ 7) ตามลำดับ ส่วนที่มีน้อยที่สุดได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 4 ราย (คิดเป็นร้อยละ 1) ไม่ได้ประกอบอาชีพ (ว่างงาน) จำนวน 298 ราย (คิดเป็นร้อยละ 75) รองลงไปได้แก่ อาชีพรับจ้าง/ค้าขาย เกษตรกรรม และอาชีพลูกจ้างในหน่วยงานรัฐ/เอกชน จำนวน 40, 39 และ 13 ราย (คิดเป็นร้อยละ 10, 10 และ 3) และส่วนที่มีน้อยที่สุดได้แก่ อาชีพรับราชการ/วิสาหกิจ จำนวน 10 ราย (คิดเป็นร้อยละ 2) ไม่มีรายได้ จำนวน 298 ราย (คิดเป็นร้อยละ 74) รองลงไปได้แก่ รายได้ตั้งแต่ 5,000-10,000 บาท ต่ำกว่า 5,000, 10,001-15,000, 15,001-20,000 และ 20,001-25,000 บาท จำนวน 55, 21, 11, 7 และ 2 ราย (คิดเป็นร้อยละ 14, 5, 3, 2 และ 1) และส่วนที่มีน้อยที่สุดได้แก่ รายได้ตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท จำนวน 2 ราย (คิดเป็นร้อยละ 1) มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอต่างๆ นอกเหนือจากอำเภอเมืองและอำเภอสหัสขันธ์ จำนวน 155 ราย (คิดเป็นร้อยละ 39) รองลงไปได้แก่ อำเภอเมือง จำนวน 141 ราย (คิดเป็นร้อยละ 35) และส่วนที่มีน้อยที่สุดได้แก่ อำเภอสหัสขันธ์ จำนวน 104 ราย (คิดเป็นร้อยละ 26) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกเหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้จำนวน 209 ราย (คิดเป็นร้อยละ 52) รองลงไปได้แก่ เพื่อไปประกอบอาชีพ จำนวน 146 ราย (คิดเป็นร้อยละ 37) และส่วนที่มีน้อยที่สุดได้แก่ เพื่อต้องการใบรับรองจากหน่วยงาน จำนวน 45 ราย (คิดเป็นร้อยละ 11) ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม ประมาณ 18-60 ชั่วโมง จำนวน 298 ราย (คิดเป็นร้อยละ 75) รองลงไปได้แก่ 2-6 เดือนจำนวน 102 ราย (คิดเป็นร้อยละ 25) มีความสนใจเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 224 ราย (คิดเป็นร้อยละ 56) รองลงไปได้แก่ หลักสูตรการฝึกเตรียม

เข้าทำงาน จำนวน 106 ราย (คิดเป็นร้อยละ 27) และส่วนที่น้อยที่สุด ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม จำนวน 70 คน (คิดเป็นร้อยละ 17)

ผู้วิจัยนำข้อมูลแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านการยอมรับนับถือทางสังคม มาดำเนินการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ในภาพรวมแยกเป็นรายด้าน (n = 400)

| แรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม  | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ด้านส่วนบุคคล (Personal)   | 4.09      | .54  | มาก   |
| 2. ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information)  | 3.99      | .58  | มาก   |
| 3. ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร (The performance of the organization) | 4.18      | .48  | มาก   |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน (The progress in the line)                    | 4.22      | .52  | มาก   |
| 5. ด้านการยอมรับนับถือทางสังคม (Social acceptance)                        | 4.20      | .52  | มาก   |
| รวม   | 4.14      | .44  | มาก   |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ( $\bar{X}$  =4.22) รองลงไป 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือทางสังคม ( $\bar{X}$  =4.20) ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ( $\bar{X}$  =4.18) และด้านส่วนบุคคล (4.09) ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X}$  =3.99)

และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ผู้วิจัยนำข้อมูลแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านการยอมรับนับถือทางสังคม มาดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ และหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการทดสอบทางสถิติ t-test และ F-test ดังต่อไปนี้

ผลของการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างกัน

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าคะแนนที (t) ของผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม      | ชาย       |      | หญิง      |      | t      |
|-------------------------------------|-----------|------|-----------|------|--------|
|                                     | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |        |
| 1. ด้านส่วนบุคคล                    | 4.12      | 0.61 | 4.06      | 0.44 | 1.107  |
| 2. ด้านข้อมูลข่าวสาร                | 3.99      | 0.66 | 3.99      | 0.46 | 0.051  |
| 3. ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร | 4.23      | 0.55 | 4.13      | 0.36 | 2.109* |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน         | 4.27      | 0.59 | 4.15      | 0.41 | 2.402* |
| 5. ด้านการยอมรับนับถือทางสังคม      | 4.26      | 0.60 | 4.13      | 0.38 | 2.569* |
| รวม                                 | 4.17      | 0.53 | 4.09      | 0.29 | 1.929  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรด้านความก้าวหน้าในสายงานและด้านการยอมรับนับถือทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างกัน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวม

| แรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม      | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F      |
|-------------------------------------|------------------|--------|-----|------|--------|
| 1. ด้านส่วนบุคคล                    | ระหว่างกลุ่มอายุ | 10.58  | 4   | 2.64 | 9.608* |
|                                     | ภายในกลุ่มอายุ   | 108.82 | 395 | 0.27 |        |
|                                     | รวม              | 119.41 | 399 |      |        |
| 2. ด้านข้อมูลข่าวสาร                | ระหว่างกลุ่มอายุ | 1.92   | 4   | 0.48 | 1.389  |
|                                     | ภายในกลุ่มอายุ   | 136.61 | 395 | 0.34 |        |
|                                     | รวม              | 138.53 | 399 |      |        |
| 3. ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร | ระหว่างกลุ่มอายุ | 3.89   | 4   | 1.10 | 4.779* |
|                                     | ภายในกลุ่มอายุ   | 88.68  | 393 | 0.23 |        |
|                                     | รวม              | 92.58  | 397 |      |        |

| แรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F       |
|--------------------------------|------------------|--------|-----|------|---------|
| 4. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน    | ระหว่างกลุ่มอายุ | 11.97  | 4   | 2.99 | 11.817* |
|                                | ภายในกลุ่มอายุ   | 100.06 | 395 | 0.25 |         |
|                                | รวม              | 112.03 | 399 |      |         |
| 5. ด้านการยอมรับนับถือทางสังคม | ระหว่างกลุ่มอายุ | 11.15  | 4   | 2.78 | 11.139* |
|                                | ภายในกลุ่มอายุ   | 98.84  | 395 | 0.25 |         |
|                                | รวม              | 109.99 | 399 |      |         |
| รวม                            | ระหว่างกลุ่มอายุ | 6.79   | 4   | 1.70 | 9.153*  |
|                                | ภายในกลุ่มอายุ   | 73.34  | 395 | 0.18 |         |
|                                | รวม              | 80.14  | 399 |      |         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านการยอมรับนับถือทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีหลักสูตรที่ฝึกอบรมต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างกัน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 15

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหลักสูตรที่ฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวม

| แรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม | แหล่งความแปรปรวน     | SS     | df  | MS   | F       |
|--------------------------------|----------------------|--------|-----|------|---------|
| 1. ด้านส่วนบุคคล               | ระหว่างกลุ่มหลักสูตร | 8.95   | 2   | 4.47 | 16.085* |
|                                | ภายในกลุ่มหลักสูตร   | 110.46 | 397 | 0.27 |         |
|                                | รวม                  | 119.41 | 399 |      |         |
| 2. ด้านข้อมูลข่าวสาร           | ระหว่างกลุ่มหลักสูตร | 8.95   | 2   | 4.48 | 13.725* |
|                                | ภายในกลุ่มหลักสูตร   | 129.57 | 397 | 0.32 |         |
|                                | รวม                  | 138.53 | 399 |      |         |

| แรงจูงใจในการเข้ารับบริการฝึกอบรม   | แหล่งความแปรปรวน     | SS     | df  | MS   | F      |
|-------------------------------------|----------------------|--------|-----|------|--------|
| 3. ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร | ระหว่างกลุ่มหลักสูตร | 0.21   | 2   | 0.10 | 0.534  |
|                                     | ภายในกลุ่มหลักสูตร   | 92.36  | 397 | 0.23 |        |
|                                     | รวม                  | 92.58  | 399 |      |        |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน         | ระหว่างกลุ่มหลักสูตร | 3.73   | 2   | 1.86 | 6.846* |
|                                     | ภายในกลุ่มหลักสูตร   | 108.30 | 397 | 0.27 |        |
|                                     | รวม                  | 112.03 | 399 |      |        |
| 5. ด้านการยอมรับนับถือทางสังคม      | ระหว่างกลุ่มหลักสูตร | 1.27   | 2   | 0.64 | 2.336  |
|                                     | ภายในกลุ่มหลักสูตร   | 108.71 | 397 | 0.27 |        |
|                                     | รวม                  | 109.99 | 399 |      |        |
| รวม                                 | ระหว่างกลุ่มหลักสูตร | 3.46   | 2   | 1.73 | 8.972* |
|                                     | ภายในกลุ่มหลักสูตร   | 76.67  | 397 | 0.19 |        |
|                                     | รวม                  | 80.14  | 399 |      |        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีหลักสูตรฝึกอบรมต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านส่วนบุคคลด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านความก้าวหน้าในสายงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีหลักสูตรฝึกอบรมต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ เกี่ยวกับการเข้าฝึกอบรม มาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่จัดหมวดหมู่และสรุปเป็นความเรียงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(n = 87)

| ปัญหา อุปสรรค                       | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------|-------|--------|
| 1. ด้านข้อมูลข่าวสาร                | 25    | 28.7   |
| 2. ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร | 62    | 71.3   |
| รวม                                 | 87    | 100    |

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีปัญหาและอุปสรรคต่อหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านข้อมูลข่าวสาร ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และไม่ทราบรายละเอียดสาขาที่เปิดฝึกอบรม ส่วนด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไป

ตารางที่ 6 ข้อเสนอแนะของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(n = 13)

| ข้อเสนอแนะ                       | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------|--------|
| ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร | 13    | 100    |
| รวม                              | 13    | 100    |

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะต่อหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในเรื่องหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริมควรมีสาขาอาชีพที่หลากหลายเพราะส่วนใหญ่จะเป็นสาขาอาชีพประเภทช่างซึ่งเหมาะกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง และควรมีการจัดฝึกอบรมสัปดาห์ ทุกอำเภอ เนื่องจากผู้เข้าฝึกอบรมไม่สะดวกในการเดินทางมาฝึกอบรมเพราะอยู่ต่างอำเภอ

### สรุปผลการวิจัย

ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 ราย (คิดเป็นร้อยละ 100) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 232 ราย (คิดเป็นร้อยละ 58) อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 158 ราย (คิดเป็นร้อยละ 39) วุฒิมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 220 คน (คิดเป็นร้อยละ 55) ส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ (ว่างงาน) จำนวน 298 ราย (คิดเป็นร้อยละ 75) ทำให้ไม่มีรายได้ จำนวน 298 ราย (คิดเป็นร้อยละ 74) ภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอต่างๆ นอกเหนือจากอำเภอเมืองและอำเภอสังขะ จำนวน 155 คน (คิดเป็นร้อยละ 39) เหตุผลในการเข้าฝึกอบรม ได้แก่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ จำนวน 209 ราย (คิดเป็นร้อยละ 52) ระยะเวลาในการฝึกอบรม ประมาณ 18-60 ชั่วโมง จำนวน 298 ราย (คิดเป็นร้อยละ 75) และสนใจเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 224 ราย (คิดเป็นร้อยละ 56) แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ในภาพรวมพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงไป ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือทางสังคม ( $\bar{X} = 4.20$ ) ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 3.99$ ) ผลการศึกษาการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ พบว่าผู้เข้าฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมในด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านการยอมรับนับถือทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลการศึกษาการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ พบว่าผู้เข้าฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมในด้านส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านการยอมรับนับถือทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ส่วนด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการศึกษาการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีหลักสูตรที่ฝึกอบรมต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมในด้านส่วนบุคคล ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านความก้าวหน้าในสายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติปัญหาและอุปสรรคของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีปัญหาและอุปสรรคในด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และไม่ทราบรายละเอียดสาขาที่เปิดฝึกอบรม และด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ได้แก่ มีระยะเวลาการฝึกอบรมน้อยเกินไป และข้อเสนอแนะของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีข้อเสนอแนะในด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรได้แก่ หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม ควรมีสาขาอาชีพที่หลากหลาย เพราะส่วนใหญ่จะเป็นสาขาอาชีพประเภทช่างซึ่งเหมาะกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง และควรมีการจัดฝึกอบรมสัญจร ทุกอำเภอ เนื่องจากผู้เข้าฝึกอบรมไม่สะดวกในการเดินทางมาฝึกอบรมเพราะอยู่ต่างอำเภอ

## การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ด้านส่วนบุคคล พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่องหลักสูตรที่คิดว่าจะนำไปประกอบอาชีพในอนาคตได้เพราะจะช่วยส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ดำเนินการอยู่สอดคล้องกับ โรเจอร์ (นรฤทธิ สุรชิต.2547: 19 - 20 อ้างถึงใน Rogers. 1979. 13 - 20) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจด้านอาชีพ (Vocational Motivates) เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญในการทำให้ผู้ใหญ่แสวงหาความรู้โดยการเข้าศึกษาอีกครั้ง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใหญ่วัยต้น และจากการสำรวจข้อมูลของสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติในประเทศอังกฤษ (NIAE : National Institute of Adult Education) ปรากฏว่าเกือบร้อยละ 10 ของนักศึกษาให้ข้อมูลว่าการเข้ามาเรียนด้วยความมุ่งหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพนั่นเอง ส่วนแรงจูงใจที่น้อยที่สุดได้แก่ เป็นหลักสูตรที่ผู้ปกครองหรือญาติแนะนำ เพราะผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเลือกฝึกอบรมตามความถนัดหรือความสนใจของตนเองไม่ใช่เพราะญาติหรือคนอื่นแนะนำ

2. ด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่องรายละเอียดและเนื้อหาของหลักสูตรที่มีความชัดเจน และมีความสะดวกในการติดต่อสอบถามถึงข้อมูลข่าวสารในการฝึกอบรมรวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการฝึกอบรมของหน่วยงานที่หลากหลายช่องทาง สอดคล้องกับอดุลย์ จาตุรงค์กุล (2543 : 223) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงการที่บุคคลถูกชักนำให้ก่อปฏิกิริยาไปในทิศทางหนึ่ง การจูงใจอาจจะ เป็นปฏิกิริยาในจิตสำนึก หรือจิตใต้สำนึกก็ได้ แต่มันเป็นพลังผลักดันให้ผู้บริโภคก่อปฏิกิริยานั่นเอง พลังดังกล่าวนี้ เราเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motives) ส่วนแรงจูงใจที่น้อยที่สุดได้แก่การส่งข่าวสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลการฝึก โดยบุคคลเป็นผู้บอกกล่าวต่อกันเองเนื่องมาจากผู้เข้าฝึกอบรมมีการติดต่อ สอบถามจากหน่วยงานโดยตรง โดยไม่ได้ผ่านตัวบุคคลภายนอก

3. ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่องวิทยากรหรือครูฝึกที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาอาชีพที่อบรม และระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมถึงสถานที่ที่ใช้ฝึกอบรมนั้นมีความปลอดภัยในระหว่างการฝึกอบรมจึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจและอยากที่จะเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับพาสนา จุลรัตน์ (2548 : 197) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากอิทธิพลหรือผลของสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้นส่วนแรงจูงใจที่น้อยที่สุดได้แก่มีการวัดความรู้ผู้เข้าฝึกอบรม ก่อนดำเนินการฝึกอบรมทุกครั้ง อาจเนื่องมาจากวิทยากรหรือครูฝึกไม่ได้ดำเนินการวัดความรู้ผู้เข้าฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมทุกครั้ง จึงทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเห็นด้วยกับข้อความนี้

4. ด้านความก้าวหน้าในสายงานพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่องผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้ และเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เกิดการมีทักษะฝีมือที่เพิ่มขึ้น จึงคาดว่าจะทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นรวมถึงเพื่อสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตในสายอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง สอดคล้องกับอารี พันธุ์ณี (2542 : 192-196) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลได้มีการตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตไว้ มีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้แต่ในบางครั้งแม้จะมีการตั้งจุดมุ่งหมายไว้ บุคคลก็ไม่สามารถกระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้ได้ ด้วยเหตุนี้การตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตจึงเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ส่วนแรงจูงใจที่น้อยที่สุดได้แก่ จะช่วยให้มีความรู้ที่หลากหลายอาชีพ ทำให้เกิดความได้เปรียบในด้านแรงงานอาจเนื่องมาจากสาขาอาชีพที่ฝึกอบรมซึ่งเป็นสาขาอาชีพเฉพาะส่งผลให้ผู้เข้าฝึกอบรมประกอบอาชีพได้เฉพาะสาขาที่ฝึกอบรม ยกเว้นผู้เข้าฝึกอบรมที่เลือกสาขาอาชีพมากกว่า 1 สาขา

5. ด้านการยอมรับนับถือทางสังคมพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่องผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดต่อเพื่อนร่วมงานหรือลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความเชื่อมั่นที่นายจ้างหรือสถานประกอบการมีต่อในสถาบันที่ฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการยอมรับนับถือ และเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมจึงมีโอกาสในการเจริญเติบโตในสายอาชีพของตนมากขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 79 อ้างถึงใน ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. 2549 : 34-36) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจุบันนี้มักเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน ส่วนแรงจูงใจที่น้อยที่สุดได้แก่ เชื่อว่าจะทำให้มีเกียรติในการทำงาน อาจเนื่องมาจาก ผู้เข้าฝึกอบรมเชื่อว่า สาขาอาชีพที่ฝึกอบรมไม่ได้มีเกียรติในการทำงานมากนักเพราะเป็นสาขาอาชีพที่ต้องใช้แรงงาน เพียงแต่เป็นแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น

### อภิปรายการทดสอบสมมติฐาน

1. ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างกันได้แก่ ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ มีความแตกต่างกันในด้านสาขาอาชีพที่เปิดฝึกอบรม และตลาดแรงงานต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ แต่เนื่องจากสาขาอาชีพที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกตามความถนัดของตนเอง โดยไม่ได้ศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน อาจทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่มีงานทำ และส่วนใหญ่สาขาอาชีพที่เปิดนั้น เป็นสาขาอาชีพ

ประเภทช่างที่เหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับทองจันทร์ หงศ์ลดารมณ (2529 อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์โยธี. 2542 : 9) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นั้น การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเพราะตัวผู้เรียนเอง ครูทำหน้าที่เพียงจัดสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้หรือจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนเท่านั้นเอง ดังนั้นครูจึงต้องเข้าใจว่าคนนั้นย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างคนด้วยกันในทุกด้าน ด้วยเหตุนี้ผู้เรียนจึงเลือกเรียนในสิ่งที่ไม่เหมือนกันและเรียนด้วยวิธีการเรียนที่ต่างกัน ส่วนด้านบุคคล และด้านข้อมูลข่าวสาร มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาจเป็นเพราะเพศหญิงและเพศชายได้รับความรู้ที่ตรงกับความต้องการ และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประกอบอาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ต้นอำนวย. (2546 : 37-39) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจของประชาชนที่เข้ามารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศ การศึกษา และอาชีพที่ต่างกันมีแรงจูงใจที่เข้ามารับการฝึกอบรมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ามารับการฝึกอบรมในด้านต้องการผูกสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นสำหรับด้านการพัฒนาตนเอง ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านต้องการความสำเร็จ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

2. ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างกัน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในสายงานและด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ช่วงอายุของผู้เข้าฝึกอบรมอาจมีความสนใจในสาขาอาชีพและหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมตามช่วงอายุของตนเอง เช่น ช่วงอายุในระดับวัยรุ่นก็อาจมีความสนใจเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่ไม่ต้องใช้แรงมาก และฝึกอบรมตามความชอบของตนเอง ไม่ได้คำนึงถึงการมีงานทำในอนาคต ต่างกันกับช่วงอายุในวัยผู้ใหญ่ ที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นในหลายด้าน เช่น ด้านครอบครัว จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะเข้าฝึกอบรมเพื่อหางานทำมากขึ้นนั่นเอง โดยคำนึงถึงการมีงานทำมากกว่าความชอบส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของฮูล (Houle. 1961 : 15-16) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่สหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1960 พบว่า ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนด้วยแรงจูงใจที่ต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) มาเรียนอย่างมีเป้าหมาย (Goal Oriented) หมายถึง มาเรียนเพราะต้องการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านวิชาชีพหรือมาเรียนอย่างมีความหมาย โดยหวังที่จะนำความรู้ไปใช้กับหน้าที่การงานหรือในชีวิตประจำวัน 2) มาเรียนเพื่อต้องการเข้าร่วมกิจกรรม (Activity Oriented) หมายถึงมาเรียนเพราะชอบบรรยากาศของการศึกษา ชอบเข้าสังคม ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือต้องการมีเพื่อน หรือเพื่อขจัดความเหงา โดยมีได้หวังที่จะนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันแต่อย่างใด และ 3) มาเรียนเพราะต้องการที่จะรู้หรือเพื่อหาความรู้ (Learning Oriented) หมายถึง มาเรียนเพราะมีใจรักเรียน ต้องการใช้ความสามารถในการเรียนที่มีอยู่ให้มากที่สุด โดยมีได้หวังที่จะนำความรู้ไปใช้กับชีวิตประจำวันแต่อย่างใด ส่วนด้านข้อมูลข่าวสารมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ต้นอำนวย. (2546 : 37-39) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจของประชาชนที่เข้ามารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ามารับการฝึกอบรมในด้านต้องการผูกสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นสำหรับด้านการพัฒนาตนเอง ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านต้องการความสำเร็จ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3. ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีหลักสูตรที่ฝึกอบรมต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างกัน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านความก้าวหน้าในสายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าหลักสูตรฝึกอบรมนั้นจะต้องนำไปใช้ในการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน และในแต่ละองค์กรก็มีความต้องการด้านแรงงานที่เฉพาะเจาะจงในทักษะด้านนั้น ๆ อีกทั้ง ทักษะอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความสนใจหรือรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรแตกต่างกันนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติของประเทศอังกฤษ หรือ NIAE (สุปราณี ประชิตนครบุรี. 2546 : 35 ; อ้างถึงใน National in statute for Adult Education. 1970) ได้ทำการสำรวจเหตุผลที่ทำให้ผู้ใหญ่เข้าเรียนในสถานศึกษา พบว่า เหตุจูงใจด้านอาชีพ (Vocational Motives) เป็นเหตุจูงใจที่สำคัญที่สุด รองลงมา ได้แก่ เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น กลุ่มแม่บ้าน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการเข้าร่วมสังคม (Social Motives) และส่วนเหตุผลอื่น อาทิ เช่น มาเรียนเพราะมีเวลาว่างช่วงนั้นพอดีหรือสนใจกิจกรรมนั้นเป็นพิเศษอยู่แล้ว ส่วนด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และด้านการยอมรับนับถือทางสังคม มีแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร เป็นที่น่าสนใจสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะมีสาขาอาชีพที่หลากหลาย และหน่วยงานที่เปิดฝึกอบรมเป็นหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานโดยตรง ทำให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสรราชย์ ขอบพิมาย. (2548 : 114) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกและผู้บริหารหลักสูตรมีความคิดเห็นต่อสภาพการฝึกอาชีพ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง ด้านการวิเคราะห์ ด้านการออกแบบ ด้านการพัฒนา และด้านการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเครื่องมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ควรมีการวิเคราะห์สภาวการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดสุรินทร์ แล้วนำข้อมูลมาพิจารณากำหนดสาขาอาชีพเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบัน

1.2 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ควรนำข้อมูลของผู้ว่างงาน จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์ เพื่อฝึกอาชีพให้กับผู้ว่างงานเหล่านั้น ให้มีความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน ตามสาขาอาชีพที่สถานประกอบการต้องการ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ที่เป็นไปตามความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประชาชนในจังหวัดสุรินทร์

2.2 ควรมีการศึกษาความต้องการด้านแรงงานของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุรินทร์

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พันธโยธี. (2542). **แบบการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีตามรูปแบบของเฟลเตอร์และโซโลมอน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บทสรุปของผู้บริหารในสังกัดกระทรวงแรงงาน. (2559). **สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดสุรินทร์ (1 ม.ค. 58-ธ.ค.58)**. สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์.
- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐนิช ดันอำนาจ. (2546). **แรงจูงใจของประชาชนที่เข้ามารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 4**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นรงค์ฤทธิ์ สุรชิต. (2547). **แรงจูงใจในการเลือกเรียน สาขาพาณิชยกรรมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพาณิชยการหัวหิน**. สารนิพนธ์ ก.ศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. (2559). **โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานจังหวัดสุรินทร์**. สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์.
- พาสนา จุรัสดี. (2548). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระบบสถิติทางการทะเบียน. (2560). **จำนวนประชากรแยกอายุ อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 และจำนวนประชากรแยกอายุ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559[ออนไลน์]**. เข้าถึงได้จาก [http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat\\_age\\_disp.php](http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age_disp.php) สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2559.
- สรราชย์ ขอบพิมาย. (2548). **การฝึกอาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์. (2559). **ภารกิจของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์.[ออนไลน์]**. เข้าถึงได้จาก [http://www.dsd.go.th/surin/Region/Show\\_About/2?region\\_id=75](http://www.dsd.go.th/surin/Region/Show_About/2?region_id=75) สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2559.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี พันธุ์ณี. (2542). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ.
- Houle, Cyril.O. (1961). **TheInquiryMind**. Madison, Wis., : University of Wisconsin Press.
- NationalInstituteForAdultEducation. (1970). **AdequacyofProvision**. AdultEducation. Vol.42 No.6