

หลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง

โชษิตา ไพโรจน์^{1*} ธนกร สิริสุคันธา²

Received: February 22, 2021

Revised: March 29, 2021

Accepted: April 2, 2021

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจและสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง จำนวน 335 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.37$) ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$) และด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า หลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับ การฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ สมรรถนะการปฏิบัติงาน หลักสูตรฝึกอบรม

¹ นักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

* Corresponding Author E-mail: toktak_55@hotmail.com

Training Curriculum, Perception Ability and Motivation Affecting Work Performance of Trainees in Skilled Labor Development Institute 10 Lampang

Chosita Paorote^{1*} Thanakorn Sirisugandha²

Abstract

This independent research aims to study 1) levels of opinions towards training curriculum: perception ability, motivation, and work performance of trainees 2) factors of training curriculum, perception ability, and motivation affecting of trainee work performance. The sample group is trainees in training curriculum raising labor skills in the Skilled Labor Development Institute 10 Lampang with total 335 persons, selected by specific simple. The tool is questionnaire by using descriptive statistics of percentage, standard deviation, and referential statistics multiple regression analysis. The results found 1) the mean levels of overall opinion at a high level from high to low are training curriculums ($\bar{X} = 4.46$), perception ability ($\bar{X} = 4.37$), work performance ($\bar{X} = 4.31$) and motivation ($\bar{X} = 4.24$) respectively 2) multiple regression analysis found training curriculum, perception ability, and motivation affected the work performance of trainees in the Skilled Labor Development Institute 10 Lampang is statistically significance level at 0.01.

Keywords: Perception Ability, Motivation, Training Curriculum, Work Performance

¹ Student, Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University.

² Assistant Professor, Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University.

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ทางด้านสภาพเศรษฐกิจ ที่ต้องมีการแสวงหาโอกาส ความได้เปรียบทางการค้าการลงทุน ด้านการเมืองที่ ต้องการให้ประเทศ มีความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ต้องใช้ในการพัฒนาศักยภาพ ของประเทศ ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องปรับตัวเพื่อรองรับการแข่งขันในระดับสากล ด้านการพัฒนาคุณภาพให้มากขึ้น บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไป ข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรหรือพนักงานเปรียบเสมือนชุมทรัพย์ ที่มีค่ามหาศาล ซึ่งการ บริหารให้องค์กรเติบโต ก้าวหน้าแบบยั่งยืน และถาวร (วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557, น. 12)

สมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ องค์กรมีคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคลากรในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือได้ มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ (กนกอร ปราษณนคร, 2550, น. 90) การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถทำได้หลายรูปแบบ การฝึกอบรม เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะที่ดีขึ้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ จัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของ บุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ชูชัย สมธิธิไกร, 2556, น. 5)

การฝึกอบรมโดยยึดแนวทางสมรรถนะที่มุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ทักษะความชำนาญและ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ทั้งในต่างประเทศและ ใน ประเทศได้ยอมรับแล้วว่าเป็นแนวทางการพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคลที่ให้การปฏิบัติงานประสบ ผลสำเร็จ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีความสามารถ ให้มีทักษะ สมรรถนะ รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับ อาชีพที่ทำโดยมีเป้าหมายเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ปัจจุบันรัฐบาลได้ใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มาจากแนวคิดเรื่องสมรรถนะเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และยังมีปัจจัยสำคัญ อีกอย่างที่ทำให้บุคคลประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง คือ การสามารถ รับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากเป็นความตระหนัก ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจว่า ตนเองมีความสามารถกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ นอกเหนือจากการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้มีความสามารถให้มีความรู้แล้ว ยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงออก ซึ่งสมรรถนะรวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน นั่นก็คือ “แรงจูงใจ” เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ เกิดมาจากแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยตรงซึ่งองค์กรจำเป็นต้องสร้างขึ้นเพื่อ เสริมแรงทางบวกให้บุคลากรไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้น (ณัฐกฤตดา อภิโชติ ภาณพิฐ, 2551, น. 22) หรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์สเบอร์ก มาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Frederick, 1959)

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง เป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐบาลภายใต้สังกัดของกระทรวงแรงงานได้จัดตั้งขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชน เยาวชน ผู้ว่างงาน ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนากำลังคนในชนบทให้สามารถช่วยตนเองและสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ ซึ่งการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง จะประกอบไปด้วย 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2562)

หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นหลักสูตรที่ถูกพัฒนาให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วยหลายสาขาวิชาที่เหมาะสมกับผู้ที่มีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อที่จะเข้ามาเพิ่มสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัจจุบันมีผู้สนใจเข้ามาสมัครฝึกอบรมเป็นจำนวนมากซึ่งอาจมีปัจจัยหลายด้านที่เป็นตัวสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง เพื่อเพิ่มสมรรถนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมโดยตรง ก็คือ แรงจูงใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เราเกิดมาจากแรงจูงใจ จึงทำให้ผู้สนใจที่จะเข้ามาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานเป็นหลักสูตรเฉพาะ หากหลักสูตรฝึกอบรมมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความต้องการฝึกอบรม มีเทคนิควิธีที่ใช้ฝึกอบรมสอดคล้องกับหลักสูตรก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการรับรู้ที่รวดเร็ว สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน คือ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานแล้ว ซึ่งต้องมีพื้นฐาน ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะเข้าฝึกอบรม การรับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ สมัครผ่านทางอินเทอร์เน็ต ยื่นสมัครด้วยตนเอง และสถานประกอบการส่งเข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน มีข้อจำกัดทางด้านเวลา งบประมาณ และเป้าหมายที่กำหนดหากมีผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมครบตามจำนวนที่กำหนด ก็จะดำเนินการเปิดฝึกอบรมทันที (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2562) ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ยังไม่มีการคัดกรองผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหา ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ และสามารถเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการฝึกอบรมในทิศทางที่ต้องการ สามารถนำไปเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานได้จริง และผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีพื้น

ฐานความรู้ความสามารถ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะเข้าฝึกอบรม แต่ยังมีผู้รับการฝึกอบรมบางคนยังขาดคุณสมบัติไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ ยังขาดพื้นฐานความรู้ ทักษะ ทำให้เกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากับคนที่มีความรู้พื้นฐานอยู่แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนไม่จบหลักสูตรการฝึกอบรม ส่งผลให้ผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นเสียโอกาสในการฝึกอบรม เนื่องจากมีปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้สนใจเข้ามาสมัครเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก แต่ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ จึงไม่สามารถฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง และการติดตามผลหลังจากการฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงอยากจะศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมกับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานของผู้ที่สนใจที่จะเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงาน รวมไปถึงใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการวางแผนในการฝึกอบรมและเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ในโอกาสต่อไป

คำถามการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง

นิยามศัพท์

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจน เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่เปิดฝึกอบรม วิทยาการที่ให้ความรู้ มีความสามารถในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และหลังการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะเพิ่มขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน รู้ว่าตนเองมีความถนัด ความสามารถในด้านใดด้านหนึ่ง สามารถรับรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมฝึกอบรม สามารถนำประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของคนอื่นและพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อถูกตำหนิ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลสนใจเข้ามารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

สมรรถนะการปฏิบัติงาน คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แสดงออกมาในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐาน สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จกว่าเป้าหมาย และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

หลักสูตรฝึกอบรม

Armstrong (2003, p. 20) ได้ให้ความหมายเป็นการเฉพาะว่าหลักสูตร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ และสร้างหลักสูตรซึ่งมีเป้าหมายสำหรับการเตรียมการ และการประเมินแผนการตัดสินใจที่จะพัฒนาผู้เรียนโดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะ ความหมายดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัยหลักของหลักสูตร คือ การถ่ายโยงความรู้ กระบวนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการสร้างการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงข้อมูลความรู้สารสนเทศใหม่ ๆ

อรรวรรณี ไชยปัญญา (2556, น. 76) สรุปไว้ว่า ในความหมายที่แคบหลักสูตร คือ รายวิชาส่วน ความหมายที่กว้างหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

ปิยะดา พูลทาจกร (2549, น. 3-4) ได้สรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในระดับ เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนกับหางเสือที่จะคอยกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามความ



มุ่งหมายของการศึกษา หรือหลักสูตรเป็นเครื่องชี้แนวทางในการจัดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษามุ่งจุดหมายเดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการศึกษา ถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นสามารถพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในประเทศได้อย่างเต็มที่

ฉันท ชาติทอง (2550, น. 4-5) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง เพราะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมี ส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นโครงการแผนงาน ข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2554, น. 7) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย เป็นแนวทางในการวางแผนวิชาการการจัดการการบริหาร การศึกษา การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรมการเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่ เป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบาย แผนการศึกษาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหาสาระแนวทางการจัดประสบการณ์ การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากรและการประเมินผลสำหรับการจัดการศึกษาของผู้สอนและผู้บริหาร เป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

สมชาย สังข์สี (2550, น. 115-116) กล่าวถึงลักษณะของหลักสูตรอบรมว่า ลักษณะหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี ประกอบด้วย วิทยาการที่ให้ความรู้ในการอบรมต้องมีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์อย่างแท้จริง มีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้และเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจชัดเจนกระตือรือร้นและให้ความสนใจ หลักสูตรอบรมต้องมีความกระชับเฉพาะเรื่องมีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการอบรมในทิศทางที่ต้องการสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ การจัดวิชาการในหลักสูตรมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีการประเมินผล ติดตามการอบรมเสมอ เพื่อเรียนรู้และสามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของหลักสูตรอบรมได้

สรุปได้ว่า หลักสูตรการอบรมที่ดี ควรเป็นหลักสูตรที่สามารถพัฒนาให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ มีทักษะ และมีทัศนคติที่ดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง

อุมพพร ตรังคสมบัติ (2543, น. 15) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า หมายถึง ความตระหนักว่าตนสามารถที่จะคิด เข้าใจ เรียนรู้ ตัดสินใจและเผชิญหน้ากับความท้าทายและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้ เป็นความไว้วางใจในตนเองว่ามีความสามารถมีประสิทธิภาพและพึ่งพาตนเองได้

Bandura (1986) อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน มีความเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถทำนายถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้

Hjelle and Zeigler (1992) ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า เป็นการตัดสินใจของบุคคลที่เกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกระทำใด ๆ ในสถานการณ์หรืองานที่มีความเฉพาะเจาะจงว่าจะสามารถทำได้หรือไม่

สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความตระหนัก ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจว่าตนมีความสามารถกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จไม่ว่าจะเผชิญกับเหตุการณ์ใด ๆ ก็ตาม

แรงจูงใจ

การจูงใจจัดเป็นเรื่องที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจาก เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจกับการทำงานของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) อธิบายไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น (Maslow, 1954)

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) มีองค์ประกอบ 5 ขั้นความต้องการ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่หนึ่ง ความต้องการทางด้านพื้นฐาน เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ คือ ปัจจัยสี่ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

ขั้นที่สอง ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย

ขั้นที่สาม ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

ขั้นที่สี่ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการอยากเด่นในสังคมรวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

ขั้นที่ห้า ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากเกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Frederick, 1959, p. 185-224) สรุปได้ว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะอาชีพ นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ สามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ เชิงเนื้อหาอธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทายความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน และเชิงกระบวนการอธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ

สมรรถนะ

รัชฎา ณ น่าน (2550, น. 10) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

นกนกร ปราชญ์นคร (2550, น. 90) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะและเจตคติ แรงจูงใจก่อให้เกิดสมรรถนะ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2551, น.12) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือคุณลักษณะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล หรือสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะหรือความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีที่ส่งผลทำให้แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ตามตำแหน่ง หรือประเภทของงานนั้น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนาธิป เอกศิริ และธรรมวิมล สุขเสริม (2558) ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรแตกต่างกัน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ การใช้ตัวแบบ การใช้คำพูดชักจูง และการกระตุ้นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาขีดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่งต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการฝึกอบรม และมีการติดตามประเมินผลหลังจากการฝึกอบรมทุกครั้ง

ยาใจ ธรรมพิทักษ์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรมที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กิตติชัย แสนสุวรรณ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม มีความต้องการในการอบรมสมรรถนะการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการวิจัย ของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการวิจัย มีประสิทธิภาพ 85.0/86.2 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าอบรมสมรรถนะการวิจัยของครูพลศึกษา มีคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการประเมินทักษะการวิจัยโดยรวม มีทักษะในระดับดีมาก ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการวิจัยระหว่างหลังการอบรมและก่อนการอบรมสมรรถนะการวิจัย พบว่า ครูพลศึกษาที่เข้าอบรมมีเจตคติต่อการวิจัยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

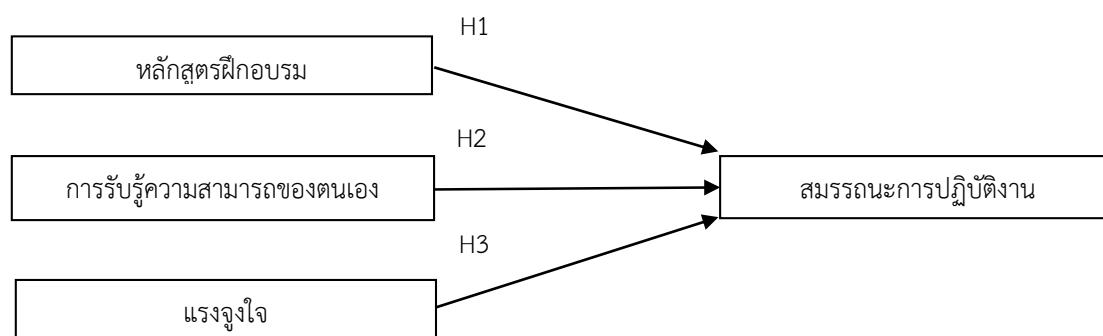


ธิดาภรณ์ ละม้ายศรี (2561) ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม การฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลและคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน ผลปรากฏว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากที่สุด และองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น

อนุรักษ์ กระต่ายทอง (2561) ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ศุรินภา พงษ์จันทร์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านจิตบริการ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านสังคม ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ความเชี่ยวชาญในงาน ด้านภาวะผู้นำองค์กรและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม ได้แก่ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.329 และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ร้อยละ 32.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

สมมุติฐานการศึกษา

H1 : หลักสูตรฝึกอบรมมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

H2 : การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

H3 : แรงจูงใจมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่มุ่งสำรวจหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ซึ่งวิธีการดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ปี พ.ศ. 2562 จังหวัดลำปาง จำนวน 2,556 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ปี พ.ศ. 2562 จังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 0.95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 0.05 และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาด้านหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน จำนวนการเข้ารับฝึกอบรม สาขาที่รับการฝึกอบรมครั้งล่าสุดและแหล่งข่าวการฝึกอบรม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจและสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง แต่ละด้านมีข้อคำถามจำนวนด้านละ 5 ข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 141)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงปัญหาและข้อเสนอแนะ

4. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง และสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.2 ดำเนินการนำแบบสอบถามซึ่งเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำในเบื้องต้นเพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามนั้นมีความถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

4.3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ ตามการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามตามมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่ นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด โดยการหาความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายใน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ตามที่นูนัลลีได้เสนอแนะไว้คือมีค่า 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978, pp. 245-246) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.915

5. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ปี พ.ศ. 2562 จังหวัดลำปาง จำนวน 335 คน โดยจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ ที่เป็นเครือข่ายการเปิดฝึกอบรมในสถานประกอบการเก็บแบบสอบถามผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง จากสถานประกอบการ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563

6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบ สอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจและสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นเป็นการวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้

ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง โดยใช้สถิติอนุมาน (Interferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีทั้งหมดจำนวน 335 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 64.78 มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.64 สถานภาพสมรส จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.66 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 59.11 มีระดับรายได้ จำนวน 10,0001 – 20,000 บาท จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 54.33 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.91 ส่วนใหญ่ทำงานตำแหน่งพนักงาน จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 75.82 เคยเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง 1 ครั้ง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 68.95 สาขาที่เข้ารับการฝึกอบรมครั้งล่าสุดมากที่สุด คือ สาขามาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.66

2. ระดับความคิดเห็น พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของหลักสูตรฝึกอบรมการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจและสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นด้านหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. หลักสูตรฝึกอบรมมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจน	4.48	0.535	มาก
2. หลักสูตรฝึกอบรมมีการกำหนดเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการฝึกอบรม	4.42	0.551	มาก
3. เทคนิควิธีการใช้ฝึกอบรมสอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วขึ้น	4.40	0.595	มาก
4. วิทยากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสอน ทัศนคติ และภาคปฏิบัติ	4.51	0.541	มากที่สุด
5. หลังการฝึกอบรม ท่านได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น	4.49	0.518	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.46	0.459	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ด้านหลักสูตรฝึกอบรม โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า วิทยากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 รองลงมาหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.518 และเทคนิควิธีการใช้ฝึกอบรมสอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.595 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. การรับรู้ว่าคุณมีความถนัด หรือความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งเป็นอย่างดี	4.22	0.620	มาก
2. การพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมฝึกอบรม	4.39	0.531	มาก
3. การนำประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.45	0.544	มาก
4. การป้องกันความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของผู้อื่น	4.39	0.598	มาก
5. การพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเมื่อถูกตำหนิ	4.42	0.551	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37	0.448	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานได้นำประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.544 รองลงมา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเมื่อถูกตำหนิ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.551 และการรับรู้ว่าคุณมีความถนัด หรือความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งเป็นอย่างดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.620 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.36	0.555	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.35	0.543	มาก
3. ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	4.14	0.597	มาก
4. ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.12	0.625	มาก
5. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.597	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	0.465	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.555 รองลงมาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.543 และได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.625 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านใช้ความรู้ ทักษะในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป	4.32	0.548	มาก
2. ท่านสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	4.11	0.633	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จเกินกว่าเป้าหมาย	4.33	0.526	มาก



ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
4. ท่านมีความสนใจ ใฝ่รู้ หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.538	มาก
5. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ	4.39	0.536	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.446	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานมีความสนใจ ใฝ่รู้ หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 รองลงมาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.536 และสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.633 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีตัวแปรตามคือสมรรถนะการปฏิบัติงานผู้รับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ดังนี้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ด้านหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง

ตัวแปรอิสระ	สมรรถนะการปฏิบัติงาน			t	p-value	VIF
	B	S.E	Beta			
ค่าคงที่ (a)	0.384	0.168	-	2.294	-	-
ความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรม	0.146	0.040	0.150	3.620**	0.000	1.618
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.226	0.045	0.227	5.068**	0.000	1.891
แรงจูงใจ	0.539	0.038	0.562	14.090**	0.000	1.497
F = 203.785 p-value = 0.000 R Square = 0.649 AdjR2 = 0.646						

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรด้านหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจ มีค่าอยู่ระหว่าง 1.497 - 1.891 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Lee, et al., 2000, p. 704)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ในจังหวัดลำปางมากที่สุด โดยมีค่า B เท่ากับ 0.539 ค่า S.E เท่ากับ 0.038 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และผลงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีค่า B เท่ากับ 0.226 ค่า S.E เท่ากับ 0.045 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานได้นำประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเมื่อถูกตำหนิ และพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมฝึกอบรม

ด้านหลักสูตรฝึกอบรม มีค่า B เท่ากับ 0.146 ค่า S.E เท่ากับ 0.040 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมมีวิทยากรที่มีความรู้ มีทักษะ ความสามารถในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น และหลักสูตรฝึกอบรมมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจน

ตัวแปรอิสระทั้ง 3 สามารถทำนายผลสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปางได้ร้อยละ 64.90

การสรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง หลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรฝึกอบรมมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.150 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ประเด็นที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ วิทยากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น หลักสูตรฝึกอบรมมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจน มีการกำหนดเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการฝึกอบรม และมีเทคนิควิธีการใช้

ฝึกอบรมสอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วขึ้น ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย สังข์สี (2550, น. 115-116) ที่กล่าวว่า ลักษณะหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี ประกอบด้วย วิทยาการที่ให้ความรู้ในการอบรมต้องมีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์อย่างแท้จริง มีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้และเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจชัดเจน กระตือรือร้นและให้ความสนใจ หลักสูตรอบรมต้องมีความกระชับเฉพาะเรื่อง มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการอบรมในทิศทางที่ต้องการสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ การจัดวิชาการในหลักสูตรมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีการประเมินผล ติดตามการอบรมเสมอ เพื่อเรียนรู้และสามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของหลักสูตรอบรมได้ และผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาภรณ์ ละม้ายศรี (2561) ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรมและการวัดและประเมินผลและคุณภาพของหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน ผลปรากฏว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากที่สุดและองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น

2. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.227 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ประเด็นที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเมื่อถูกตำหนิ ได้รับการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมฝึกอบรม จะป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของผู้อื่น และรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีความถนัด หรือความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งเป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1978) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีอยู่ 4 วิธี ประกอบด้วย ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากว่าเป็นประสบการณ์โดยตรง โดยการใช้ตัวแบบที่ได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ ที่จะทำให้ผู้ที่สังเกตฝึกความรู้สึกว่าเขาก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าเขาพยายามจริงและไม่ย่อท้อ การใช้คำพูดชักจูงเป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าจะให้ได้ผลควรจะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จซึ่งอาจจะต้องค่อย ๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไปและให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกัน และการกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพที่ถูกรบกวนในการตัดสินใจถึงความวิตกกังวล และความเครียดของคนเรา

นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาธิป เอกศิริ และธรรมวิมล สุขเสริม (2558) ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรแตกต่างกัน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้าน ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ การใช้ตัวแบบ การใช้คำพูดชักจูง และการกระตุ้นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาขีดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานในแต่ละตำแหน่ง ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการฝึกอบรม และมีการติดตามประเมินผล หลังจากการฝึกอบรมทุกครั้ง

3. ด้านแรงจูงใจมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง มากที่สุด เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.562 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสนับสนุนตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่าประเด็นที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผลงานที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอริเบิร์ก (Frederick, 1959, p. 185-224) ที่สรุปว่าทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรักษ์ กระต่ายทอง (2561) ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเชิงทฤษฎี

1. ผลการศึกษาพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง มีความคิดเห็นด้านหลักสูตรฝึกอบรมในประเด็นที่หลักสูตรฝึกอบรมมีเทคนิควิธีการใช้ฝึกอบรมสอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วขึ้น มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง จึงควรให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการใช้ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วขึ้น เช่น ควรจัดให้มีการฝึกศึกษาสำหรับหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานที่มีการฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วและเข้าใจมากขึ้นกว่าเดิม

2. ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง มีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในประเด็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีค่ามากที่สุด จึงทำให้มีผู้สนใจเข้ามาสมัครเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากงบประมาณในการฝึกอบรมมีจำกัด จึงไม่สามารถฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ควรหาแนวทางในการของบประมาณให้เพียงพอต่อผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเชิงปฏิบัติ

1. ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง มีความคิดเห็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในประเด็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังได้รับการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมฝึกอบรม มีค่าน้อยที่สุด เนื่องจากยังมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนที่ยังขาดความรู้พื้นฐานในสาขาอาชีพที่เข้ามาฝึกอบรม จึงทำให้ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปเพิ่มสมรรถนะของตนเองได้ ดังนั้นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ควรมีการคัดกรองความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม เช่น ดูประวัติการทำงาน ทดสอบความรู้พื้นฐานก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ถ้าหากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานอยู่แล้วก็จะเกิดการรับรู้และความเข้าใจในสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม

2. ผลการศึกษาพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง มีความคิดเห็นด้านสมรรถนะในประเด็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจ ใฝ่รู้ หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่ามากที่สุด ดังนั้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ควรเปิดฝึกอบรมสาขาอาชีพในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานที่ทันสมัย และทันต่อสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น สาขาการตลาดออนไลน์

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาเฉพาะผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอาชีพเสริม หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของผู้ว่างงาน เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ว่างงานเป็นจำนวนมาก เพื่อจะได้นำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประกอบอาชีพต่อไป
3. การศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตรฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจสามารถทำนายผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ได้ร้อยละ 64.90 ดังนั้นจึงอาจมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง ซึ่งควรศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

รายการอ้างอิง

- กนกอร ปราษณ์นคร. (2550). การพัฒนาหลักสูตรอบรมเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการ ประจำศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เอาชนะยาเสพติดจังหวัด. [ปริญญานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.]
- กิตติชัย แสนสุวรรณ. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการวิจัยของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.]
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2562, ตุลาคม 1). ศูนย์ข้อมูลแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง. <http://datacenter.dad.go.th/>.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชนาธิป เอกศิริ และธรรมวิมล สุขเสริม. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร : กรณีศึกษา สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 10(1), 1-8.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพัทธ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทยตาบู้ อีเล็คทริก จำกัด. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.]

- ธิดาภรณ์ ละม้ายศรี. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.]
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะดา พูลทาจกร. (2549). การพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการฝึกอบรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รัชฎา ณ น่าน. (2550). สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน. [วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.]
- ยาใจ ธรรมพิทักษ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. [วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.]
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2551). *Benmar king and Competency*. เอกสารอัดสำเนา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2554). จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา. จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เนชั่น.]
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุรินภา พงษ์จันทร์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.]
- สมชาย สังข์สี. (2550). หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [ปริญญาโท. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.]
- อรรณวี ไชยปัญญา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก. [วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.]
- อนรรักษ์ กระต่ายทอง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. [การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.]
- อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2543). *EVREST* พาลูกค้นหาความนับถือตนเอง. ชันดำการพิมพ์.
- Armstrong, David, G. (2003). *Curriculum today*. Merrill Prentice Hall.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.

Bandura, A. (1978). Reflections of self-efficacy. In S. R. (Eds). *Advances in behavior research and therapy*.

Frederick, Herzberg. (1959). *The Motivation of work*. John Wiley & Sons.

Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality theories: Basic assumptions, research, and applications (3rd ed.)*. McGraw-Hill Book Company.

Lee, F., Lee, C., & Lee, A. (2000). *Marketing Research*. John Wiley and Son.

Maslow, Abraham M. (1954). *Motivation and Personality*. Harper and Row.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed.)*. McGraw-Hill.