



นัยสิทธิ์ ปิ่นม่วง. (2548). พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ :
ดร. ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถ้ายอง ปลั่งกลาง

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 2) ศึกษาพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 3) ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 5) เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน และ 6) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 330 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบใช้ค่า t -test วิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยค่า F -test ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-square test)

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001 – 15,000 บาท สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป และ ส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ ผู้รับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรม กล่าวคือ การรับข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้รับจากแหล่งอื่นๆ เช่น จากป้ายประกาศของศูนย์ฯ จากที่ทำงาน และจากเพื่อนร่วมงาน สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.5 วิธีการสมัครที่มากที่สุดคือ หน่วยงานสมัครให้ คิดเป็นร้อยละ 60.9 สำหรับเวลาเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมครบตามเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 73.6 ในการฝึกปฏิบัตินั้นมีการฝึกปฏิบัติจริงสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 73.0 วิธีการฝึกอบรมจะเป็นการอบรมโดยตรงจากวิทยากรสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 89.7 ในด้านประโยชน์ผู้เข้ารับการอบรม



เห็นว่าประโยชน์ที่สำคัญคือ เป็นการปรับปรุงความก้าวหน้าของอาชีพมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.1 และส่วนใหญ่ต้องการอบรมอีกในโอกาสต่อไปคิดเป็นร้อยละ 66.1

ความพึงพอใจ พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิทยากรหรือครูฝึก ด้านเนื้อหาวิชา ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านปัจจัยที่สนับสนุนการฝึกอบรม และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และกลุ่มอาชีพที่ผ่านการฝึกอบรมที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมกับระดับความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอบรม พบว่า พฤติกรรมการรับทราบข่าวสารการฝึกอบรม เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และความสนใจฝึกอบรมในโอกาสต่อไปที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมแตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรมเกือบทุกพฤติกรรม ยกเว้นพฤติกรรมการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป



Naiyasit Pinmuang. (2005). **The Behaviors and Satisfaction of Labor Skill Improvement**

Trainees of Labor Skill Development Center, Phranakhon Si Ayutthaya Province.

Master's Thesis of Business Administration Degree (General Management).

Phranakhon Si Ayutthaya: Graduate School, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat

University. Advisory Committee: Dr. Pathompong Supalert,

Asst. Prof. Lumyong Plangklang.

ABSTRACT

The study "The Behaviors and Satisfaction of Labor Skill Improvement Trainees of Labor Skill Development Center, Phranakhon Si Ayutthaya Province" aims to 1) study personal factors of the labor skill improvement trainees, 2) study behaviors of the labor skill improvement trainees, 3) study satisfaction levels of the labor skill improvement trainees, 4) compare the personal factors and satisfaction levels of the labor skill improvement trainees, 5) compare the behavior and satisfaction levels of the labor skill improvement trainees, and 6) study the relationship between personal factors and behaviors of the labor skill improvement trainees. The sample studied included 330 labor skills improvement trainees. Statistical methods employed in this research were percentage, mean and standard deviation. t-test was performed in the comparison. F-test was used in ANOVA. Differences were tested in pairs with LSD method. Relationship was determined by Chi-square test.

Findings indicated that:

The majority of the trainees were male, aged between 31-40 years. They acquired bachelor's degrees, and worked for companies with the monthly incomes of 7,001-15,000 baht. They were married. These trainees had more than five years of work experience, and were trained in the business and service fields. The trainees' behaviors regarding the training were different. 41.5 percent of the trainees were informed about the training through the center announcements at work and through their colleagues. 60.9 percent applied for the training through the organizations they worked for. 73.6 percent completed the training according to the period of time required. 73.0 percent had actual practices during the training. 89.7 percent received direct training from



instructors. The advantage considered important by 56.1 percent of the trainees was career progress improvement. 66.1 percent were willing to attend the next training.

Most of the trainees were highly satisfied with the overall training in all aspects. The satisfaction levels towards different aspects of the training were ranked from high to low as follows: instructors or trainers, course content, training activities, and factors supporting the training. The comparison of personal factors and levels of satisfaction toward the training indicated that difference in the gender, education level, occupation, status and type of job training received different results in levels of satisfaction toward the training. The comparison of the behaviors and levels of satisfaction of the trainees indicated that difference in the training information access behavior, training time and next training opportunity resulted in differences in levels of satisfaction toward the training. Regarding the relationship between the trainees' personal factors and behaviors, it was found that the personal factors related to almost all behaviors concerning the trainees' training, except for the behavior towards the next training opportunity.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.ปฐมพงศ์ สุภเลิศ ประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถ้ายอง ปลั่งกลาง กรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในเนื้อหาสาระ ตลอดจนการตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตลอดจนผู้รับการอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานสาขาต่างๆ จากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้กรุณาสละเวลา ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และเพื่อนๆ ปริญญาโทสาขาการจัดการทั่วไป ที่ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจ

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษา ขอขอบคุณ คุณยาย คุณน้า น้องสาว และเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นัยสิทธิ์ ปิ่นม่วง