

สำรวจความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
ในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม



พระพงษ์ เอื้อสุนทรวัฒนา  
ชุตีระ ระบอบ  
แวมยุรา คำสุข

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ  
ปีการศึกษา 2560

<b>ชื่อเรื่อง</b>	สำรวจความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม
<b>ผู้วิจัย</b>	พีระพงษ์ เอื้อสุนทรวัฒนา ชุตีระ ระบอบ แวมมยุรา คำสุข
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2562
<b>สถานที่พิมพ์</b>	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
<b>แหล่งที่เก็บรายงานฉบับสมบูรณ์</b>	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
<b>จำนวนหน้าวิจัย</b>	123 หน้า
<b>คำสำคัญ</b>	วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การศึกษาและฝึกอบรม
<b>ลิขสิทธิ์</b>	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการณ์และความต้องการด้านการศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาและฝึกอบรม ประชากร ได้แก่ ผู้ประกอบการหรือเจ้าของ ผู้บริหาร และพนักงาน ในธุรกิจ 4 ประเภท คือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจการค้าส่ง ธุรกิจการค้าปลีก และธุรกิจบริการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 397 ราย เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติอย่างง่าย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ มากที่สุด รองลงมา คือ วิศวกรรมศาสตร์ระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ 1-5 ปี มากที่สุด รองลงมา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความรู้ที่เรียนตรงกับลักษณะงานทำ มีแผนการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทางด้านบริหารธุรกิจ รองลงมา วิศวกรรมศาสตร์ มีเพียงส่วนน้อยที่ยังไม่ตัดสินใจ ปัญหาการศึกษาต่อคือ ปัญหาทางด้านเวลา และด้านการเงิน

หลักสูตรที่สนใจหากต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นคือ หลักสูตรด้านบริหารธุรกิจ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการ แหล่งเงินทุนหลักสำหรับการศึกษาต่อ มากที่สุดคือ ทุนส่วนตัว รองลงมาคือ ทุนส่วนตัวและครอบครัว คุณลักษณะของบุคลากรที่หน่วยงานต้องการ ได้แก่ ความสามารถด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเห็นว่า ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน สำหรับการฝึกอบรมระยะสั้น ทำให้มีความรู้ลึกซึ้งในงานที่ปฏิบัติ

ด้านความต้องการหัวข้อฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะด้านพบว่า ด้านการเงิน การบัญชี และการภาษีอากร คือ หัวข้อฝึกอบรมการวิเคราะห์การลงทุน งานบัญชี ด้านการตลาด คือ การตลาดผ่าน Social Media ด้านคอมพิวเตอร์ คือ การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ด้านการบริหารจัดการ และอื่น ๆ คือ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ด้านภาษาต่างประเทศ คือ ภาษาอังกฤษ รองลงมา คือ ภาษาจีนธุรกิจ ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่เหมาะสมคือ 2-3 วัน รองลงมาคือ 1 วัน และมากกว่า 5 วัน ตามลำดับ ช่วงระยะเวลาสะดวกคือ วันเสาร์และอาทิตย์ รองลงมาคือ วันเสาร์หรืออาทิตย์

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านการศึกษาต่อ ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันในเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัวที่ต้องเสียไป และทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ทำงาน ทุกระดับอายุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ระดับการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันเฉพาะในด้านทำให้มีบทบาทในการทำงานและสังคมสูงขึ้น ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัวที่เสียไป และทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ทำงาน เกี่ยวกับตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับประเภทธุรกิจ มีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านฝึกอบรม เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านช่วยร่นระยะเวลาการเรียนรู้งาน ได้ประโยชน์น้อยกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร ขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น ทุกระดับอายุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสามารถนำความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องาน และสร้างโอกาสในการเลือกอาชีพที่ต้องการ ระดับการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันเฉพาะในด้าน มักไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร และขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น ตำแหน่งงานและประเภทของธุรกิจมีความคิดเห็นไม่แตกต่างในทุกด้าน

สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมีระดับสูงสุด โดยเจ้าของกิจการกับพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พนักงานยังมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลที่ได้จากการวิจัยทำให้พบว่า บุคลากรในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแต่ยังมีปัญหาและอุปสรรค เช่น ด้านระยะเวลา จึงน่าที่จะทำการศึกษาวิจัยเทคนิคและวิธีการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน หรือรูปแบบการสอนที่ลดเวลาเรียนให้น้อยลงและให้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากขึ้น

**Research Title** Survey of Education and Training Needs of the Small and Medium Enterprise (SME) in Samut Prakran Province

**Researcher (s)** Preerapong Auewattana Chutira Rabob Waewmayura Kamsuk

**Institution** Huachiew Charlermprakiet University

**Year of Publication** 2019

**Publisher** Huachiew Charlermprakiet University

**Sources** Huachiew Charlermprakiet University

**No. of Page** 123 pages

**Keywords** Small and Medium Enterprise, Education and Training

**Copyright** Huachiew Charlermprakiet University

### **Abstract**

This research aimed to survey circumstance of education and training need, to analyze problem and obstacle and promotion guideline in education and training of small and medium enterprise in Samut Prakran Province. The population included entrepreneur, administrator and employee in 4 categories such as production, wholesaler, retailer and service sector of 397. The research instruments were questionnaires, interviews and focus group by using simple statistics : frequency, average, standard deviation and descriptive data analyzed.

Research results found that almost samples finished in Business Administration and Engineering for 1-5 years and more than 10 years, they can apply knowledge to work and have plan for more education in business field and engineering the less of them have no plan to study. Time and expenditure are their problems.

The interested curriculum to get more education was business administration and management. The financial come from private saving and family support. The organization's characteristics requirement was the capability in problem solving and decision. The sample's opinion for more education was progress in career and profound knowledge was target of short course training.

Short course designed to meet training requirement of financial and accounting/taxes was investment analysis, marketing was marketing via social media, computer was Microsoft Excel application, management and others was leadership and teamwork, language was English and business Chinese. The appropriate time for short training course participation was Saturday and/or Sunday.

Hypothesis testing regarding higher education, male and female respondent have a different opinion except in learning to work regarding preference for using knowledge to benefit the jobs, not value for money lost, watch attentively at work, all age of respondent have not different in all issues. Education have different opinion regarding to higher role in work and society, not value for money lost. For ranks have not different only in promotion for higher rank issue, and the business sectors have not different in all issues.

Hypothesis testing regarding short course training, male and female respondent have a different opinion except in reduce time for learning jobs less benefit to self-learning, not value for money, lack of knowledge transfer after short course training. For age have not different opinion except the capability to get knowledge apply for job and to create in career selection. For education, have different opinion in not value for money and lack of knowledge transfer, for rand and business sector have not different in all issues.

The average comparative opinion regarding to higher education and short course training the respondent have different ranks found that an average of executive have highest level, different entrepreneur status have different opinion with employee, and employee have different opinion to freelance worker at statistical significant difference 0.05

It was found from research results that personnel in small and medium enterprise aware of how important to get higher education and short course training, but there have obstacle and problem of time to study. It is very interest to study learning and training by using modern technique and method to use information technology to be facilitate instrument for learner and instruction pattern to reduce learning period of time to be more self-study.

## กิตติกรรมประกาศ

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยคณะบริหารธุรกิจ มีนโยบายสำรวจความต้องการ ด้านการศึกษาและฝึกอบรมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัด สมุทรปราการ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และ สอดคล้องกับกรอบการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ปีพ.ศ. 2558-2559) เกี่ยวกับการวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมให้เกิดประโยชน์

ผลงานฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทั้งนี้โดยได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ประกอบด้วย ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ ตลอดจน บุคคลที่เกี่ยวข้องที่ได้ให้ข้อมูลอันนับเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการศึกษา คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ พุ่มวิเศษ อธิการบดี อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ เครื่องมือวิจัย และอีกหลายท่านที่มีได้เอ่ยนาม ที่ได้มีส่วนสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญที่ ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ผลงานวิจัยนี้จะนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานที่ศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป

คณะผู้วิจัย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พฤษภาคม 2561

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตการวิจัย	6
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.5 สมมติฐานการวิจัย	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดการพัฒนากำลังคนกับความต้องการของตลาดแรงงาน	8
2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและฝึกอบรม	15
2.3 ความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการพัฒนาบุคลากร	45
2.4 จังหวัดสมุทรปราการกับการพัฒนาแรงงาน	51
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	59
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	64
3.5 การแปลความหมายและสรุปผล	65

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรม	71
ส่วนที่ 3 ความต้องการด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	73
ส่วนที่ 4 ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	77
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	82
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
5.1 สรุป	97
5.2 อภิปรายผล	100
5.3 ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย	109
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์	111
ภาคผนวก ค ประวัติย่อผู้วิจัย	116



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	เปรียบเทียบลักษณะแตกต่างกันของการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา	18
2-2	การจำแนกประเภทกิจการของธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อม	48
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	67
4-2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ	67
4-3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา	67
4-4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	68
4-5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรม	68
4-6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรีจำแนกตามการสำเร็จการศึกษาในแต่ละด้าน	69
4-7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสนใจศึกษาต่อระดับปริญญาโทในแต่ละด้าน	69
4-8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการของพนักงานในทักษะด้านต่าง ๆ	70
4-9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	71
4-10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	72
4-11	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการสำเร็จการศึกษา	73
4-12	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษา	73
4-13	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความรู้ที่เรียนตรงกับลักษณะงานทำ	74
4-14	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแผนการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	74
4-15	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาอุปสรรคสำคัญสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
4-16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหลักสูตรที่สนใจหากต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	75
4-17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหลักสูตรทางด้านบริหารจัดการที่สนใจมากที่สุด	76
4-18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแหล่งเงินทุนหลักสำหรับการศึกษาต่อ	77
4-19 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านการเงิน การบัญชี และการภาษีอากร	77
4-20 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านการตลาด	78
4-21 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านคอมพิวเตอร์	79
4-22 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านการบริหารจัดการและอื่น ๆ	80
4-23 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านภาษาต่างประเทศ	80
4-24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่เหมาะสมและสามารถเข้าอบรมได้	81
4-25 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่สะดวกสำหรับเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	81
4-26 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	82
4-27 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	83
4-28 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	84
4-29 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	86
4-30 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	87
4-31 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
4-32 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับตำแหน่งงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	90
4-33 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับตำแหน่งงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	92
4-34 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับประเภทของธุรกิจกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	94
4-35 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับประเภทของธุรกิจกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	95
4-36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรมด้านศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	97

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ดัชนีชี้วัดความสามารถในเชิงการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ศักยภาพของกำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม การพัฒนาศักยภาพและกำลังคนทำได้ด้วยการให้การศึกษาและฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เจริญงอกงาม ทั้งทางด้านความคิด สติปัญญา และการมีคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพของคนในสังคมจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง การที่จะทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าและสังคมมีความมั่นคงและประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายของภาครัฐที่กำหนดแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาที่จะนำไปสู่กระบวนการในการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศ มีความสมบูรณ์และเพียงพอทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545)

กำลังคนเป็นปัจจัยการผลิตและทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของทุกประเทศทั้งในส่วนจุลภาคหรือระดับย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ ได้แก่ กำลังคนในภาคการผลิตทางด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการ และระดับมหภาคหรือระดับรวม (Macro) ได้แก่ ศักยภาพด้านแรงงานของประเทศ หากกำลังคนในภาคการผลิตมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ในภาพรวมของประเทศระยะยาว อย่างไรก็ตาม จากรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557) ระบุว่า การผลิตกำลังคนของไทยมีปัญหาการขาดแคลนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพในระดับที่ค่อนข้างรุนแรง และจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) แสดงให้เห็นว่าในระดับปริญญาตรีจะมีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นตามโครงสร้างจำนวนประชากร ปีละจำนวน 304,000 คน ศึกษาต่อจำนวน 72,960 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.0 เข้าสู่ตลาดแรงงานปีละ 207,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.0 ปัจจุบันความต้องการกำลังคนหรือแรงงานในระดับปริญญาตรีราว 3.6 ล้านคน ปริญญาโท 460,000 คน รวม 4,100,000 ล้านคน มีการขาดแคลนบางสาขา ว่างานมากกว่าที่ขาดแคลนแรงงาน สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากเรียนไม่ตรงสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานกำลังต้องการในขณะนั้น การขาดแคลนแรงงานในที่นี่ หมายถึง

ภาวะที่อุปสงค์แรงงานมีมากกว่าอุปทานแรงงานภายใต้ค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงาน ณ ช่วงเวลาหนึ่งๆ หรือการขยายตัวของความต้องการในตลาดแรงงานสูงกว่าการขยายตัวของกำลังแรงงาน ระหว่างปีพ.ศ. 2549-2561 เศรษฐกิจไทยขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 3.6 ขณะที่ปริมาณการส่งออกสินค้าและบริการขยายตัวในอัตราเฉลี่ย ร้อยละ 7.3 ทำให้ภาคการผลิตต้องการกำลังคนมารองรับมากขึ้นตามลำดับ นับถึงปีพ.ศ. 2561 ไทยมีประชากรที่มีอายุมากกว่า 15 ปี หรืออยู่ในวัยทำงานจำนวน 56.13 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 37.79 ล้านคน แบ่งเป็นผู้มีงานทำจำนวน 37.07 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.48 ล้านคน ผู้รอดูกาล 0.24 ล้านคน อนึ่ง ปัญหากำลังคนขาดแคลนนอกจากจะเป็นปัญหาเชิงปริมาณแล้ว ยังขาดแคลนในเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ผู้ประกอบการภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไม่สามารถหาลูกจ้างหรือแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ (Qualified Worker) เนื่องจากมีทักษะไม่ตรงต่อความต้องการ (สรุปผลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร พ.ศ. 2561, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

จากรายงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554) เรื่อง การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ ระบุว่า ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจะยังคงเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต ถ้าไม่มีการดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง ทั้งนี้ เนื่องจากการผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ไม่ได้อิงด้านความต้องการกำลังคนของประเทศ (Demand Driven) สถาบันหรือสถานศึกษาต่างๆ เลือกผลิตกำลังคนไปตามขีดความสามารถทางทรัพยากรของตนเอง (Supply Driven) ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานไปพร้อมกับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน

สถานการณ์ดังกล่าวส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาการขาดความเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตหรือสถาบันการศึกษากับผู้ใช้คือตลาดแรงงาน เนื่องจากแม้จะมีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาจำนวนมากในแต่ละปีทำให้ตลาดแรงงานแต่ยังมีบางส่วนที่ขาดแคลน เนื่องจากเรียนไม่ตรงสาขา และมีกำลังคนจำนวนมากที่ด้อยคุณภาพจึงไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ เกิดปรากฏการณ์ที่มีตำแหน่งงานว่างแต่หาคนทำงานไม่ได้ และในภาพรวมผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงมีการล้นงานเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวไม่ได้เกิดจากฝ่ายผู้ผลิตอย่างเดียว แต่อยู่ที่การใช้กำลังคนจึงต้องเปลี่ยนทิศทางการใช้กำลังคนหรือแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้ใช้กำลังคนในระดับสูงมากขึ้น สำหรับการผลิตกำลังคนที่ไม่ตรงกับความต้องการนั้น ปัญหาอยู่ที่ขาดการบริหารจัดการที่เหมาะสม ผู้เรียนเลือกเรียนไม่ถูกทางเรียนตามกระแสค่านิยม และขาดข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ ดังนั้น จึงต้องคอยติดตามข้อมูลความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและตลาดแรงงานอย่างใกล้ชิดด้วย ในด้านการประชาสัมพันธ์สถานประกอบการขนาดใหญ่สามารถเข้าถึงแหล่งผลิตและข้อมูลของทางราชการและใช้ทุกสื่อในการสรรหาบุคลากรได้ตามที่ต้องการ ขณะที่สถานประกอบการขนาดเล็กยังเน้นการติดป้ายประกาศหน้าโรงงาน และการแนะนำจากญาติพี่น้อง

เป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีการสรรหากำลังคนที่ไม่มีประสิทธิภาพ การขาดแคลนกำลังคนจึงมีมากในสถานประกอบการขนาดเล็ก ดังนั้น ควรมีการพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการกำลังคนที่ทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้ง่าย และการวางแผนกำลังคนเชิงรุกในทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชน การให้คำแนะนำการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าทำงานและขณะทำงาน เน้นการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพมากกว่าปริมาณ การผลิตกำลังคนในระดับอุดมศึกษานับว่ายังมีปัญหาหากยังไม่มี การกำหนดแผนการใช้กำลังคนของประเทศที่ชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

จังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่มีความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ใกล้ศูนย์กลางของประเทศ และยังเป็นแหล่งวัตถุดิบที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ เป็นศูนย์กลางการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ทำให้การขนส่งวัตถุดิบและสินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอต่าง ๆ มีความสะดวกและเสียค่าใช้จ่ายต่ำ จึงมีส่วนสนับสนุนให้นักลงทุนเข้ามาประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก โดยในปีพ.ศ. 2559 มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการจดทะเบียนทั้งสิ้น 8,439 แห่ง เงินทุน 583,940.27 ล้านบาทมีคนงานจำนวน 532,600 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 323,860 คน และเพศหญิงจำนวน 208,740 คนอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ เครื่องจักร/อุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์โลหะ ไฟฟ้า/ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์อาหาร แปรรูป เคมีภัณฑ์/พลาสติก เป็นต้น รายได้ต่อหัวประชากรของจังหวัดสมุทรปราการในปีพ.ศ. 2556 เท่ากับ 352,296 บาท เปลี่ยนแปลงลดลงจากปีพ.ศ. 2555 ร้อยละ 4.5 สูงเป็นอันดับ 6 ของประเทศ รองจากจังหวัดระยอง กรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดฉะเชิงเทรา (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ, 2560)

ในปีพ.ศ. 2559 จังหวัดสมุทรปราการมีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP : Gross Provincial Product) จำนวน 655,304 ล้านบาท มีมูลค่าสูงเป็นอันดับ 4 ของประเทศ รองจากกรุงเทพมหานคร ระยอง และชลบุรี และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัดเฉลี่ยต่อคน (GPP Per Capital) จำนวน 331,142 บาทต่อปี สูงเป็นอันดับ 8 ของประเทศ รองจาก จังหวัดระยอง กรุงเทพมหานคร ชลบุรี ฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา ปราจีนบุรี และสมุทรสาคร สำหรับสัดส่วนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่เป็นภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 47 การขนส่งโลจิสติกส์ ร้อยละ 21 การค้าส่ง ค้าปลีก ร้อยละ 14 และบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ ร้อยละ 6 (สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ, 2559) โดยสรุปในภาพรวมจะพบว่าอัตราการมีงานทำหรือการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ จะมีลักษณะการทำงานแบบโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพราะพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ใกล้ศูนย์กลางของประเทศ เป็นแหล่งวัตถุดิบที่นำเข้ามาจากต่างประเทศเป็นคลังสินค้าที่สำคัญ ศูนย์กลางการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทำให้สะดวกต่อการขนส่งวัตถุดิบ มีโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดรองจากกรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษาของผู้มีงานทำ 5 อันดับแรกพบว่า



ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 355,908 คน (ร้อยละ 27.55) รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 283,527คน (ร้อยละ 21.95) ระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 272,188 คน (ร้อยละ 21.07) ระดับประถมศึกษา จำนวน 228,891 คน (ร้อยละ 17.72) และต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 113,661 คน (ร้อยละ 8.80) ตามลำดับ ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 909,271 คน (ร้อยละ 70.38) รองลงมาทำงานส่วนตัว จำนวน 226,570 คน (ร้อยละ 17.54) และช่วยธุรกิจครัวเรือน จำนวน 61,675 คน (ร้อยละ 4.77) ส่วนผู้มีงานทำที่มีสถานภาพเป็นนายจ้าง 45,668 คน (ร้อยละ 3.53) นอกจากนี้เป็น ลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 48,771 คน (ร้อยละ 3.77) สำหรับกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไปในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีจำนวน 2,361 คน โดยสัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีสูงสุด คือ จำนวน 2,259 คนคิดเป็น ร้อยละ 95.68 รองลงมา คือ ปริญญาโท 102 คน (ร้อยละ 4.32) โดยผู้ที่สำเร็จสาขาสุขภาพการแพทย์ มีจำนวนสูงสุด 807 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 ของผู้สำเร็จการศึกษากลุ่มปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมาคือ พาณิชยกรรม บริหารธุรกิจ 665 คน (ร้อยละ 28.17) จากข้อมูลสถานศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีสมุทรปราการ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จะเห็นได้ว่าจากสภาพการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้ที่ทำงานส่วนตัว ช่วยธุรกิจครัวเรือน และนายจ้าง มีจำนวนรวมกันคิดเป็น 1 ใน 4 หรือร้อยละ 25 ของผู้ที่ทำงานทั้งหมดสามารถที่จะประกอบธุรกิจสนับสนุนการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของสังคม จึงน่าที่จะให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจเหล่านี้ที่เรียกว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เรียกคำภาษาอังกฤษว่า Small and Medium Enterprise (SME) เป็นธุรกิจที่มีทั้งขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นธุรกิจรากฐานของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากนอกจากจะเป็นการช่วยกระจายรายได้ให้กับสังคม ทำให้เกิดการจ้างงาน ช่วยทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมมีความเข้มแข็งและมั่นคง อีกทั้งเป็นจุดเริ่มต้นของธุรกิจขนาดใหญ่ เป็นแหล่งผลิตสินค้าใหม่ ๆ เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลร่วมกันคิดและผลิตสินค้าออกสู่ตลาด ปัจจุบันประเทศได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 สำหรับเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาของประเทศ สำหรับประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมคือ เป็นกิจการที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการผลิตหรือบริการ มีมูลค่าทรัพย์สินถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท มีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน กิจการค้าส่ง ที่มีทรัพย์สินถาวรไม่เกิน 100 ล้านบาท มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน และกิจการค้าปลีก มีมูลค่าทรัพย์สินถาวรไม่เกิน 60 ล้านบาท มีการจ้างงานไม่เกิน 30 คน (<https://www.gotoknow.org>) ปัจจุบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีจำนวนถึงร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมด มีการจ้างงานคิดเป็นสัดส่วนกว่า

ร้อยละ 77 ของการจ้างงานรวมทั้งประเทศ มีบทบาทในการสร้างมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยประมาณร้อยละ 39 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และมีมูลค่าการส่งออกโดยตรงคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 29 ของมูลค่าการส่งออกรวม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559)

สภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสะท้อนให้เห็นถึงจุดเริ่มต้นของธุรกิจมาจากระบบครอบครัวขาดความรู้ด้านการจัดการสมัยใหม่หรือการบริหารงานที่มีระบบ ใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้โดยอาศัยการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษเป็นหลัก การใช้บุคคลในครอบครัวหรือเครือญาติมาช่วยงาน ทำให้ไม่สามารถปรับระบบการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก นอกจากนี้ยังมีปัญหาเทคโนโลยีการผลิต จากเดิมที่ใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อน การสื่อสารกับลูกค้าเป็นแบบดั้งเดิม ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการลูกค้าและคุณภาพของสินค้าไม่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่เป็นมาตรฐาน นอกจากนี้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนมากมีจุดเริ่มต้นอย่างไม่เป็นทางการ เช่น ผลิตตามบ้าน ผลิตในโรงงานตึกแถว ไม่มีการจดทะเบียนโรงงาน ทะเบียนพาณิชย์หรือทะเบียนการค้า ทำให้ต้องประสบปัญหาในการดำเนินงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของภาครัฐ มีปัญหาด้านมลภาวะและสิ่งแวดล้อม ทำให้ไม่สามารถขอรับความช่วยเหลือจากภาครัฐ จากข้อมูลพบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพียงร้อยละ 8.1 เท่านั้นที่มีโอกาสได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากภาครัฐ

สำหรับปัญหาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากข้อมูลของสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เครือข่ายมหาวิทยาลัยขอนแก่น (2548) มีดังนี้ ปัญหาด้านการตลาด ผู้ประกอบการยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถด้านการตลาดในวงกว้าง รวมทั้งการแข่งขันของสินค้าจากต่างประเทศ ปัญหาการขาดแคลนเงินทุน ส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขอกู้เงินจากสถาบันการเงินเพื่อมาลงทุนหรือขยายการลงทุน ไม่มีการจัดทำบัญชีอย่างเป็นระบบ ปัญหาค่าจำกัดในการรับรู้ข่าวสารหรือการเข้าถึงข้อมูลหน่วยงานภาครัฐ ขาดหลักทรัพย์ค้ำประกันเงินกู้ทำให้ต้องพึ่งพาแหล่งเงินกู้นอกระบบ ปัญหาด้านแรงงาน คุณภาพของแรงงานไม่สม่ำเสมอและการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของสินค้า ปัญหาส่วนใหญ่ดังกล่าวมักเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของธุรกิจและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ประกอบการหรือบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เพิ่มพูนมากขึ้น ซึ่งแนวทางการพัฒนากระทำได้โดยผ่านการศึกษาหรือการฝึกอบรม

คณะบริหารธุรกิจได้เล็งเห็นความสำคัญในประเด็นดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเอง เพื่อสำรวจและวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการศึกษาและพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการอันจะเป็นแนวทางส่งเสริมด้านการศึกษาและพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการต่อไป



## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจสภาพการณ์และความต้องการด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับกรอบการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (ปีพ.ศ. 2558-2559) เกี่ยวกับการวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เกิดประโยชน์

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาเฉพาะผู้ประกอบการ/บุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เท่านั้น ประกอบด้วย ผู้ประกอบการหรือเจ้าของ ผู้บริหาร และพนักงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

เนื่องจากระยะเวลาที่มีจำกัด ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนตุลาคม 2560 – มกราคม 2561 เป็นเวลา 4 เดือน

## 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามความหมายที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 เฉพาะที่อยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่ประกอบกิจการทางด้านการผลิตหรือบริการ มีมูลค่าทรัพย์สินถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท มีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน กิจการค้าส่ง ที่มีทรัพย์สินถาวรไม่เกิน 100 ล้านบาท มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน หรือกิจการค้าปลีก ที่มีมูลค่าทรัพย์สินถาวรไม่เกิน 60 ล้านบาท มีการจ้างงานไม่เกิน 30 คน

สถานประกอบการ หมายถึง ผู้ประกอบการหรือเจ้าของ ผู้บริหาร และพนักงาน ที่อยู่ใน  
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ

ความต้องการในการศึกษาและฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการของบุคลากรในวิสาหกิจ  
ขนาดกลางและขนาดย่อมมีความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น  
หรือการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน

### 1.5 สมมติฐานการวิจัย

ลักษณะผู้ประกอบการและปัจจัยเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับ  
ความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาต่อใน  
ระดับที่สูงขึ้นและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
ในจังหวัดสมุทรปราการเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาและฝึกอบรม
2. ทำให้ได้ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ  
ขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการยกระดับความสามารถในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง  
และขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยสำรวจความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนากำลังคนกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและฝึกอบรม
3. ความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการพัฒนาบุคลากร
4. จังหวัดสมุทรปราการกับการพัฒนาแรงงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดการพัฒนากำลังคนกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ จัดเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชน ภาคเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการต่างมุ่งหวังที่จะให้ได้กำลังที่มีความพร้อมในการปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงานของ สถานประกอบการจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หากสถานประกอบการได้ผู้ที่มี คุณสมบัติไม่เหมาะสมเข้ามาทำงานก็จะตกเป็นภาระของหน่วยงานที่รับผิดชอบและก่อให้เกิดความ สูญเสียในด้านต่าง ๆ ติดตามมา

สถานการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลมาจากการพัฒนา ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารโทรคมนาคม ผลกระทบทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ ประชากรในวัยทำงานที่สามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกาย และกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้และความสามารถอันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจทั้งใน ระดับสถานประกอบการ สังคม และประเทศชาติ ภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดแนวทางหลักในแผนพัฒนาประเทศ ดังปรากฏจากข้อความกล่าวไว้ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจฉบับปัจจุบัน ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ระบุว่า การพัฒนาประเทศกำหนดอยู่ใน

ห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานาน ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเชื่อมโยงใกล้ชิดยิ่งขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น เป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลัก ในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา ดังนั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน โดยเฉพาะการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มในตลาดแรงงานปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกำลังสำคัญของสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศให้มีความก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

นอกจากนี้ นับตั้งแต่ประเทศได้มีการรวมกลุ่มในระดับภูมิภาคเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการรวมกลุ่มประเทศนอกภูมิภาคได้กลายเป็นปัจจัยที่เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจและความร่วมมือระหว่างกันในหลากหลายรูปแบบ มีการส่งเสริมการลงทุนทางการค้าและเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและระดับประเทศ มีการทำความตกลงทางการค้าและการลงทุนรวมทั้งความร่วมมือกับประเทศคู่ค้าได้ขยายตัวกว้างขวางยิ่งขึ้น ผลักดันให้เกิดความเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและระหว่างภูมิภาค นับเป็นโอกาสของประเทศไทยในการใช้จุดเด่นเรื่องทำเลที่ตั้งทางด้านภูมิศาสตร์ให้เป็นประโยชน์สูงสุดและสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางด้านโลจิสติกส์และการค้าที่สำคัญ มีการเร่งรัดพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพที่ต้องเชื่อมโยงเครือข่ายภายในประเทศและระหว่างประเทศ การปรับปรุงระบบและกลไกที่เกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อม รวมทั้งการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบการ ขณะเดียวกันสถานประกอบการก็จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนทั้งในด้านการศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น การฝึกฝนบุคลากรให้มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกับแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านสำหรับรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

อนึ่ง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนด “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน” เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคม การเมือง และเทคโนโลยีของประเทศ แรงงานจึงเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จะเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรด้านแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าที่สุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หรือการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาประเทศในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงานในช่วงปีพ.ศ. 2552-2553 ในการศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการ ต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน คุณสมบัติทั่วไปที่นายจ้างต้องการเป็นอันดับแรก คือมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ (กระทรวงแรงงาน, 2554)

ความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและอนาคตทำให้การแข่งขันมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และมีการย้ายฐานการผลิตหลายด้านไปลงทุนในตลาดต่างประเทศที่มีค่าจ้างราคาถูกกว่า สถานการณ์ความต้องการกำลังคนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ขณะเดียวกันไทยก็ต้องการยกระดับผลิตภาพของสินค้าและบริการให้สูงขึ้น และใช้นวัตกรรมมากขึ้น แต่กำลังคนของประเทศไทยยังไม่สามารถยกระดับความรู้และทักษะการทำงานได้เท่าที่ควร รวมทั้งมีการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา/ระดับ และเกินความต้องการในบางสาขา/ระดับ ขาดมาตรฐานการประเมินสมรรถนะและทักษะการทำงานของกำลังคนของประเทศที่เป็นบรรทัดฐาน และสามารถเทียบเคียงมาตรฐานสากลของนานาชาติได้ (ฐานเศรษฐกิจ, 2558) รัฐบาลตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ โดยกำหนดให้สนับสนุนทั้งด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิตและบริการและเร่งการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศในสาขาต่างๆ ด้วยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ สถาบันการศึกษาและสถาบันเฉพาะทาง ตลอดจนให้มีการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานสากลที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ศึกษาความต้องการกำลังคนและเตรียมกำลังคนในสาขาต่างๆ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561) รายงานข้อมูลโครงสร้างกำลังแรงงาน ผลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรนับถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 พบว่า จำนวนผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป 55.89 ล้านคน โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน 37.89 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 37.09 ล้านคน ผู้ว่างงาน 473,000 คน และผู้ที่รอฤดูกาล 324,000 คน ส่วนผู้ที่ยอยู่นอกกำลังแรงงานหรือผู้ที่ไม่พร้อมทำงาน 18 ล้านคน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา เป็นต้น สภาวะการทำงานสำหรับจำนวนผู้มีงานทำ 37.09 ล้านคน ประกอบด้วย ผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม 10.55 ล้านคน และนอกภาคเกษตรกรรม 26.54 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงระยะเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2559 พบว่า ในภาคเกษตรกรรมมีจำนวนผู้ทำงานเพิ่มขึ้น 690,000 คน (จาก 9.86 ล้านคน เป็น 10.55 ล้านคน) ส่วนใหญ่เป็นการเพิ่มขึ้นในการปลูกต้นยางพารา การปลูกอ้อย การปลูกข้าวเหนียว แต่นอกภาคเกษตรกรรมมีจำนวนผู้ทำงานลดลง 830,000 คน (จาก 27.37 ล้านคน เป็น 26.54 ล้านคน) ในจำนวนนี้เป็นการลดลงในสาขาการผลิต 740,000 คน สาขาการก่อสร้าง 470,000 คน สาขากิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย 8 หมื่นคน สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า 5.0 หมื่นคน และสาขากิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ เช่น กิจกรรมบริการเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ ร่างกาย การดูแลสัตว์เลี้ยง การบริการซักรีดและซักแห้ง เป็นต้น 20,000 คน ส่วนสาขาที่เพิ่มขึ้นคือ สาขาการขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ 220,000 คน สาขาการศึกษา 70,000 คน สาขากิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ และสาขาการบริหารราชการป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับเพิ่มขึ้นเท่า ๆ กันประมาณ 30,000 คน และที่เหลือกระจายอยู่ในสาขาต่าง ๆ

สำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้ว่างงานในเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 พบว่า ผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา 192,000 คน (อัตราการว่างงานร้อยละ 2.3) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 108,000 คน (ร้อยละ 1.7) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 89,000 คน (ร้อยละ 1.4) ระดับประถมศึกษา 60,000 คน (ร้อยละ 0.7) และผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา 22,000 คน (ร้อยละ 0.3) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงระยะเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2559 พบว่า จำนวนผู้ว่างงานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้น 28,000 คน ระดับอุดมศึกษา เพิ่มขึ้น 26,000 คน ระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้น 19,000 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้น 8,000 คน สำหรับผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวนผู้ว่างงานลดลง 4,000 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

ในตลาดแรงงานระดับกลางหรือแรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมปลายและอาชีวศึกษานั้น มีความต้องการการจ้างงานสูงถึง 163,834 อัตรา แต่มีผู้สมัครงาน เพียง 91,975 คน และได้รับการจ้างงานจริงเพียง 49,941 คน และกว่าร้อยละ 80 ของ ผู้ที่จบการศึกษาในระดับนี้ต้องการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ในขณะที่แรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศไทย มีจำนวนสูงถึง



ปีละ 304,000 คนมีการขาดแคลนในบางสาขา 29,000 คน แต่มีอัตราการว่างงานสูงถึง 114,800 คน (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554) หากมองในแง่ของระดับการศึกษาแล้วพบว่าน่าดีใจไม่น้อยที่คนไทยมีแนวโน้มของระดับความต้องการในการศึกษาต่อมากขึ้นและ จำนวนผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเพิ่มมากขึ้นซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลจากนโยบายของภาครัฐในการขยายโอกาสการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค ทำให้จำนวนบัณฑิตเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในช่วงปีที่ผ่านมา (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ ยาบุชิตะ, 2555) แต่หากมองในแง่ของตลาดแรงงานพบว่าปริมาณแรงงานที่เข้าสู่ตลาดและ ความต้องการแรงงานยังขาดความสมดุลกันอยู่มาก ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ (ปาริฉัตร จันโทธิ, 2555)

โครงสร้างการสร้างงานของประเทศยังคงพึ่งพาแรงงานระดับล่างจำนวนมาก (Labor Intensive) ความต้องการใช้กำลังคนในระดับสูงเพียงประมาณร้อยละ 10 แต่ต้องการใช้กำลังคนระดับกลางและระดับต่ำ ถึงประมาณร้อยละ 90 กลุ่มอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนระดับกลาง โดยเฉพาะผู้จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสัดส่วนมากกว่าผู้จบระดับปริญญา ผู้จบระดับ ปวช.หรือ ปวส. ไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวนมากว่าร้อยละ 60 มุ่งศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและศึกษาในสาขาอื่นที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียนในระดับเดิม ทำให้ผู้จบระดับปริญญาตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากที่สุด และประสบปัญหาอุปสงค์ส่วนเกิน (Excess Demand) หรือมีส่วนการว่างงานสูงกว่าแรงงานในระดับการศึกษาอื่นๆ รวมทั้งมีอัตราการทำงานในระดับต่ำกว่าวุฒิหรือทำงานในสาขาที่ไม่ได้เรียนจบมาโดยตรง โครงสร้างการจ้างงานจำแนกตามสายงานต้องการกำลังคนในสายบริหาร : สายงานหลัก : สายงานสนับสนุน เป็นอัตราส่วน 10 : 65 :25 และการจ้างงานในสายบริหารส่วนใหญ่ต้องการผู้จบปวส.และปริญญาตรีจำนวนมาก สำหรับสายงานสนับสนุนส่วนใหญ่รับผู้จบปริญญาตรีและต่ำกว่า อนึ่ง สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะใน 3 ด้าน คือ 1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น 2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ 3) คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน ปัจจุบันสถานการณ์ความต้องการกำลังคน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพทางด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้และทักษะที่ใช้เทคโนโลยีเข้มข้นอีกเป็นจำนวนมาก เพื่รองรับธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2554)

นอกจากนี้ ปัญหาการจ้างงานที่ปรากฏคือ ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับลักษณะงานและส่วนมากขาดคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ ทักษะ กิจนิสัยรวมทั้งไม่มีความอดทน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีประสบการณ์ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องนำผู้ที่เริ่มเข้าทำงานไปฝึกเข้ารับการฝึกอบรมอีกอย่างน้อย 3-6 เดือน ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายและเสียเวลาเพิ่มขึ้น หลักสูตรการศึกษาค่อนข้างกว้างไม่เฉพาะเจาะจงวิชาที่จะเรียนเพื่อไปประกอบอาชีพ อีกทั้งไม่ทันต่อ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (กระทรวงแรงงาน. 2554) การจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้มีปัญหาในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งยังไม่ตอบสนองยุทธศาสตร์และการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น หัวใจของการผลิตกำลังคนอยู่ที่คุณภาพครู แต่ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีปัญหาขาดแคลนครู คณาจารย์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ส่งผลให้ผลิตนักศึกษาและบัณฑิตไม่ได้คุณภาพ นอกจากนี้ ยังขาดระบบกลไกในการประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายผู้ผลิต ฝ่ายผู้ใช้ และระหว่างฝ่ายผลิตกับผู้ใช้และหน่วยงานนโยบาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. 2554)

กำลังคนนับเป็นปัจจัยการผลิตและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของทุกประเทศและในทุกระดับ ทั้งระดับส่วนจุลภาคหรือระดับย่อย ของระบบเศรษฐกิจ คือแรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการ และระดับมหภาคหรือระดับรวม กล่าวคือ หากแรงงานในภาคการผลิตต่างๆ ของประเทศ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และศักยภาพสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตต่อการผลิตให้สูงขึ้น จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมของประเทศในระยะยาว รายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557) ระบุว่าตลาดแรงงานของไทยมีปัญหาการขาดแคลนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพในระดับที่ค่อนข้างรุนแรง สาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือ ตลาดแรงงานมีความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการและกำลังแรงงานในด้านทักษะและประสบการณ์ (Skill Mismatch and Skill Shortage) จากข้อมูลสัดส่วนจำนวนการขาดแคลนต่อจำนวนความต้องการที่ได้จากการสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ไทยขาดแคลนแรงงานในทุกกลุ่มทั้งแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งมีทักษะ และมีทักษะ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันอยู่ที่ร้อยละ 60 ของความต้องการของผู้ประกอบการ กล่าวคือ กำลังแรงงานหรืออุปทานของแรงงานกึ่งมีทักษะ (Semi-skilled Labour) เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ นักเรียนที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. และปวส. นิยมศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ทำให้กำลังแรงงานกึ่งมีทักษะขยายตัวน้อยกว่ากำลังแรงงานที่มีทักษะ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากคนไทยมุ่งเรียนต่อในระดับสูงมากขึ้นเพื่อได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เนื่องด้วยการกำหนดค่าจ้างจะกำหนดตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมากกว่าความสามารถและประสบการณ์ของแรงงาน ประกอบกับนโยบายสร้างโอกาสทางการศึกษาของภาครัฐโดยมีการจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) ในขณะที่ความไม่สอดคล้องของความต้องการและกำลังแรงงานด้านการศึกษาและประสบการณ์ของแรงงานประเภทที่มีทักษะ เป็นผลจากระบบการศึกษาผลิตแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด กล่าวคือ ตลาดแรงงานต้องการกำลังคนที่จบสายวิทยาศาสตร์มากกว่าสายสังคมศาสตร์ ขณะที่จำนวนผู้ศึกษาต่อสายวิทยาศาสตร์ต่อสายสังคมศาสตร์อยู่ที่ร้อยละ 30 ต่อ 70 รวมทั้งคุณภาพของกำลังคนยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง การมีวินัย ความกระตือรือร้นในการ



ทำงาน ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร เป็นที่น่าสังเกตว่า กำลังคนที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีแล้วกลับหางานได้ยากกว่า จากข้อมูลรายเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ปีพ.ศ. 2550-2554 พบว่า สัดส่วนผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่ที่ร้อยละ 30 สูงกว่าสัดส่วนผู้ว่างงานที่สำเร็จ การศึกษามัธยมปลายและมัธยมต้นที่ร้อยละ 18 และ 23 ตามลำดับ (กระทรวงแรงงาน, 2554)

ขณะที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานกำลังคนอย่างรุนแรง โดยที่อัตราการว่างงานของ ประเทศต่ำที่สุดในภูมิภาคอยู่ที่ประมาณร้อยละ 0.6 และจำนวนแรงงานมีอัตราติดลบกว่า 2.5-3.0 ล้านคน การคัดสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร และเงินไม่ใช่ปัจจัยที่ สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว การรักษากำลังคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถองค์กรจำเป็นต้อง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากอยู่ทำงานแทนที่ จะลาออกไปทำงานที่อื่น แนวคิดการมองคนเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายเริ่มเปลี่ยนเป็นมองคนในแง่ของ สินทรัพย์ที่สามารถสร้างให้เกิดมูลค่าเพิ่มได้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเปลี่ยนเป็นการจัดการทุน มนุษย์ (ธนาคารแห่งประเทศไทย , 2557) นอกจากนั้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีการปรับเปลี่ยน ทักษะที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ องค์กรเปลี่ยนมุมมองโดยถือว่าบุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่สามารถ เพิ่มมูลค่าได้ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ทุนมนุษย์เน้นความสำคัญของ ความรู้ (Knowledge Driven) และการใช้สติปัญญาทำให้เป็นประโยชน์และสร้างข้อได้เปรียบแก่ องค์กร แรงงานเป็นเจ้าของทุนและเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำงานที่ไหน เมื่อใด และอย่างไร จะนำทุน ของตนไปทำงานกับองค์กรใดที่ให้ผลตอบแทนการลงทุนของเขาอย่างคุ้มค่าที่สุด องค์กรจะต้องมี ยุทธศาสตร์ในการใช้ประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะเสรีทั้งเชิงรุกและเชิงรับ สถาบันการศึกษาจะต้องมีการปรับตัวยกเครื่องทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการเรียนรู้เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศอาเซียน (เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ, 2555)

แรงงานไทยกำลังจะกลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่รอวันแก้ไข ที่ผ่านมามีการหยิบยกประเด็น ปัญหาแรงงานมาถกเถียง และวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการขาดแคลน แรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือ ในขณะที่แรงงาน ระดับสูงกลับมีมากเกินไปความต้องการของ ตลาดหรือผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและการปรับฐานเงินเดือนของผู้ที่ สำเร็จการศึกษา ในระดับปริญญาตรี เป็นนโยบายที่รัฐบาลนำมาใช้เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้แรงงาน และยกระดับความเป็นอยู่ของชนชั้นแรงงาน นอกจากนั้นแล้วประเทศไทยยังตื่นตัวรับมือกับการ เตรียมความพร้อมด้านแรงงานให้รองรับกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่เกิดขึ้นใน ปีพ.ศ. 2558 ดังจะเห็นนโยบายต่าง ๆ จากภาครัฐ เช่น การส่งเสริมให้ปี พ.ศ. 2555 เป็นปีแห่งการ พุดภาษาอังกฤษ เพื่อให้เยาวชนมีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันใน ตลาดงาน ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หากแต่ปัญหาแรงงานโดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงาน

ระดับล่างและปัญหาการว่างงานในแรงงาน ระดับสูงกลับมิได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริงวัตถุประสงค์ของบทความนี้ คือเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาแรงงานไทย และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานไทยทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างยั่งยืน (ปาริฉัตร จันโทริ, 2555)

## 2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและฝึกอบรม

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการพัฒนาสังคม การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวแต่เพียงมิติด้าน “ความรู้” ย่อมไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสังคมยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากสังคมไทยต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม นำไปสู่ความเสี่ยงหลายรูปแบบ การพัฒนาทุนมนุษย์จากเดิมที่เชื่อว่าต้องพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ถูกเปลี่ยนสู่มุมมองเชิงศีลธรรม เยาวชนนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของสังคม เนื่องจากเป็นวัยที่กำลังเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวสู่ตลาดแรงงาน อีกทั้งเป็นวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย ความคิด สติปัญญา การดำเนินชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ที่แวดล้อมด้วยกระแสการพัฒนาเป็นแรงผลักดันให้ต้องเร่งพัฒนาทุนของตนเองให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต เยาวชนจำนวนไม่น้อยต้องการประสบความสำเร็จในการเรียนโดยมุ่งไปที่ใบปริญญา ต้องการตัวเลขหรือเกรดจากผลการเรียน หากแต่การมีส่วนร่วมกับสังคมรอบตัวน้อยลง ทำให้ขาดทักษะการใช้ชีวิตร่วมกับสังคม (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554) ดังนั้น การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพจึงนับเป็นบทบาทสำคัญของสถาบันการศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้การศึกษาแก่เยาวชนเพื่อเป็นกำลังสำคัญของสังคม ในอีกด้านหนึ่งการที่องค์การจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพจำเป็นที่จะต้องมีการคัดสรรบุคคลผู้มีความประพฤติที่พึงประสงค์ก่อนที่จะรับเข้าทำงาน โดยมีกระบวนการทดสอบทั้งด้านองค์ความรู้และด้านปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว จึงเป็นช่องว่างสำคัญที่สถาบันการศึกษาควรที่จะมุ่งเน้นผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการอย่างแท้จริง

คนนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ก็คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เรียกว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการมุ่งเน้นที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอย่างมีระบบ เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต Nadler (1990) ได้อธิบายขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) สำหรับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Wexley and Latham (1991) อธิบายว่า ได้แก่ ประการแรก เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ของ

แต่ละบุคคล ประการที่สอง เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล ประการที่สาม เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล สำหรับ (Barrow, 1977) โดยวิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-job Training) การอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) และชั้นเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom)

ในด้านความต้องการของบุคคล Abraham Maslow ให้ชื่อทฤษฎีว่า ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) จากระดับล่างไปยังระดับสูงสุด 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีที่ได้ถูกนำมาใช้อ้างอิงอย่างแพร่หลายคือ ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้น ๆ ได้แก่ ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ความต้องการก็จะพัฒนาไปสู่ขั้นถัดไป (Satisfaction-Progression Principle) แต่ถ้าความต้องการในขั้นถัดไปไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะถอยความต้องการกลับมาสู่ขั้นเดิม

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

บทบาทสำคัญขององค์การประการหนึ่งก็คือ การพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล องค์การจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากนักน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นหลัก การพัฒนาบุคคลและความก้าวหน้าของบุคคลแม้จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันหากแต่มีความหมายที่แตกต่างกัน D. I. Williams & J.A. Irvin (2007) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลว่าจะพัฒนาอะไร (What) และจะใช้แนวทางไหน (Way) ที่จะพัฒนา โดยสามารถที่จะวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเมินผลได้ ในทางตรงกันข้าม ความก้าวหน้าของบุคคลเป็นสิ่งที่มองในภาพรวมถึงคุณค่าของบุคคลเหล่านั้น การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการให้การศึกษาและฝึกอบรม แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลมี 2 แนวทาง ได้แก่

- 1) แนวคิดแบบดั้งเดิมโดยพิจารณาว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นและไม่ใช้บทบาทและหน้าที่ขององค์การที่จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร องค์การทำหน้าที่เพียงแต่คอยควบคุม บังคับบัญชา และดูแลให้พนักงานปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือที่ได้รับการมอบหมาย หากบุคคลต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานก็ต้องแสวงหาแนวทางที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของแต่ละ

บุคคล และไม่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่คุ้มค่ากับการลงทุนในด้านบุคลากร ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมตั้งแต่แรกให้เข้ามาปฏิบัติงานโดยคาดหวังว่าบุคคลเหล่านี้จะปฏิบัติงานได้ทันทีโดยไม่ต้องให้การพัฒนาหรือฝึกอบรมแต่อย่างใด

2) แนวคิดสมัยใหม่มีลักษณะตรงกันข้าม คือ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรนับเป็นหน้าที่สำคัญและจำเป็นต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แม้จะต้องใช้ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายมากน้อยเพียงใดก็ตาม โดยองค์กรจะได้รับประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนกลับคืนมาคุ้มค่ากว่า นอกจากนี้ ยังให้เหตุผลว่าแม้องค์กรจะมีระบบการกลั่นกรองเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ในระยะแรกก็ตาม แต่เนื่องจากวิทยาการบริหารจัดการสมัยใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ก็ไม่อาจเป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดไปโดยปราศจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องท่ามกลางการแข่งขันในยุคปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรจึงควรอย่างยิ่งที่จะเข้ามามีบทบาทพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้และความชำนาญรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น

#### ความหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนา” (Development) ว่า หมายถึง การทำให้เจริญ และคำว่า “บุคลากร” หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน “การพัฒนาบุคลากร” จึงหมายความว่า การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

Nadler และ Wiggs (1989) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา โดยมีขอบเขตของการพัฒนาได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร เนื่องจากการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมืออุปกรณ์ หรือสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน

2. การศึกษา (Education) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะ

แตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบลักษณะแตกต่างกันของการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

รูปแบบ	จุดเน้น	ข้อพิจารณา	ขอบเขตหรือระยะเวลา	การประเมินผล	อัตราความเสี่ยง
การฝึกอบรม	มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	นับเป็นค่าใช้จ่าย	ระยะเวลาสั้น	จากผลการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	เตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	ระยะเวลาปานกลาง	จากการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	บุคลากรหรืองานที่ปฏิบัติ รวมทั้งรองรับลักษณะงานขององค์กรในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ระยะยาว	ทำได้ยากมาก ไม่สามารถคาดการณ์ได้	สูง

ที่มา : ดัดแปลงจาก สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2546).

กล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการเพิ่มพูนความทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมสำหรับการปฏิบัติงานในเชิงบวกทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร บุคลากรทุกคน ในส่วนขององค์กรจะได้รับประโยชน์ในด้าน



การเพิ่มผลผลิต ส่วนบุคลากรจะประสบความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ดังนั้น การที่องค์กรจะมีความเติบโตและก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้มากน้อยเพียงใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

#### การฝึกอบรม (training)

Goldstein (1993) อธิบายความหมายของคำว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ของบุคลากร เพื่อช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein, 1993) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีภาวะผู้นำ การวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการตัดสินใจ หรือมีทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

สำหรับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ที่สำคัญมี 3 ประการ ดังนี้ (Wexley & Latham, 1991)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) โดยบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการถ่ายทอดความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ต่องาน
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ ความถนัด ความชำนาญในด้านหนึ่งด้านใดหรือหลายด้านเพิ่มขึ้น
3. เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรไปในทางที่พึงปรารถนา สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงานและต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

#### ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที่จะต้องจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มเท

ทรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

1.2 การฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมในประเภทนี้มิได้เป็นสิ่งที่จะต้องจัดการจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์การฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งเป็นพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์การภายนอก องค์การที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์การ ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) และกองฝึกอบรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การจัดหาฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์การที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การวัดประสิทธิผลการฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ยังมีการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1. การฝึกอบรมในงาน (On-the-job Training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรงาน (Off-the-job Training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์การไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills Training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื่อ การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills Training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์การ

### 3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal Skills Training)

การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงาน ปฏิบัติการ (Employee Training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องจักร การโต้ตอบทางโทรศัพท์ หรือ เทคนิคการขาย เป็นต้น

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กรโดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (Managerial Training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กร เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (Executive Training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กร เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning and Decision-Making) หรือ การพัฒนาองค์กร (Organizational Development)

ทั้งในด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับเส้นทางอาชีพของบุคลากร (Career Path) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2550)

1. การจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) หมายถึง ระบบ หรือ กระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดเตรียมและดำเนินงานเพื่อรักษา (Retain) พัฒนา (Develop) และ การใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilize)

2. การวางแผนอาชีพของพนักงาน (Career Planning) หมายถึง แผนการทำงานของพนักงานที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่พนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตข้างหน้า อาจเป็นแผนระยะสั้น (1-2 ปี) หรือแผนระยะยาว (5-10 ปี)



## การศึกษา (Education)

(Nadler, 1989 : 60) ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่า หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษา สามารถใช้ชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว หรือ การศึกษา หมายถึง กิจกรรม ด้านการพัฒนาคน ที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้พื้นฐาน สามารถดำเนินชีวิตและมีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Long Life Learning) และเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เสนาะ ดิยาวี (2543) อธิบายความแตกต่างระหว่างคำว่า การฝึกอบรมและการศึกษาในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย การศึกษามุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้พื้นฐาน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีความก้าวหน้าในการทำงาน แต่การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. วิธีการ การศึกษาโดยส่วนใหญ่จัดกันอย่างเป็นทางการโดยสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจทั่ว ๆ ไป และผู้ศึกษามักจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย ส่วนการฝึกอบรมมักจัดขึ้นโดยองค์กรต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร โดยผู้รับการอบรมมักจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง
3. ระยะเวลา การศึกษาไม่มีวันสิ้นสุด แม้จะเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว แต่ก็ยังต้องศึกษาต่อไปจนตลอดชีวิต ส่วนการฝึกอบรมมักจะมีการกำหนดระยะเวลาอย่างแน่นอน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ยูเนสโก (UNESCO, 1997 อ้างถึงใน พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2555 หน้า 80-81) ระบุว่า การศึกษาเป็นความหวังที่ดีที่สุดของมนุษยชาติในการบรรลุ เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่การศึกษาไม่ได้หมายถึง การศึกษาในระบบและนอกระบบเท่านั้น การศึกษามีความหมายรวมถึง การศึกษาตามอัธยาศัย หรือการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการทั้งหลาย ที่สามารถ เรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวัน ทั้งที่บ้านและชุมชนในวงกว้าง

ยูเนสโก ได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญสำหรับทศวรรษสหประชาชาติว่าด้วยการศึกษาเสรี การพัฒนาที่ยั่งยืน 3 แนวคิด คือ

1. การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเริ่มต้นด้วย “การศึกษา”
2. การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง มิใช่เป็นเพียงทางเลือก
3. การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นภารกิจของทุกคน

การพัฒนาบุคลากรโดยให้การศึกษาต่อ

นับเป็นบทบาทสำคัญขององค์การเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นการลงทุนระยะสั้น และระยะยาวซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ การลงทุนในการให้การศึกษาให้กับบุคลากร อาจไม่ได้ผลตอบแทนให้กับองค์การ และอาจเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าก็ได้ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมขององค์การและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์สำคัญของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์โดยการศึกษาต่อก็คือเพื่อการวางแผนกำลังคน (Work For Planning) ที่จัดเตรียมไว้ในอนาคต รวมทั้งเป็นการจัดเตรียมการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคต เพื่อการเตรียมการทดแทน (Preparing Replacement) บุคลากรที่โยกย้าย จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาเป็นการจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งงานในอนาคต การศึกษา จึงสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ และเป็นสิ่งที่ริเริ่มโดยบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การศึกษา เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial Education) การศึกษาเพื่อเพิ่มการเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาอาจจะกระทำได้ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การที่องค์การใดจะให้โอกาสทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาโดยการศึกษาได้ มากน้อยเพียงใด หรือโดยระบบใด ขึ้นอยู่กับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของแต่ละองค์การ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจะต้องมีความสอดคล้อง กับกลยุทธ์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ จึงจะทำให้การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

การพัฒนา (Development)

เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคล เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หรือเพื่อให้บุคลากรมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ (Nadler & Nadler, 1989) การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายในระยะยาว มุ่งหวังเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในระยะยาวมากกว่ามุ่งเน้นเป้าหมายในระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย

Seiler (1970) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระบบมาประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมองค์การ ในด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวถึงปัจจัยนำเข้า การปรับเปลี่ยน และผลผลิต ว่าประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ โครงสร้างสังคมขององค์การ หมายถึง ปทัสถานขององค์การ วิธีการทำงานขององค์การ บุคลากรขององค์การ และปัจจัยสังคม กล่าวคือ องค์การเป็นที่ยอมรับของโครงสร้างทางสังคม บุคลากร เทคนิค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
2. การปรับเปลี่ยน (Transforming System) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดในการพัฒนาบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งความเข้าใจในความรู้ ทักษะต่าง ๆ
3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้ ความพึงพอใจ ตลอดจนได้รับการพัฒนาในด้าน ทักษะ ความรู้

Andrew D. Szilagyi (1990) อธิบายว่า ขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

1. ขั้นแรก : การวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับปัจจัย ได้แก่
  - 1.1 การวิเคราะห์องค์การ คือ การวิเคราะห์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต
  - 1.2 การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน คือ การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มงานเฉพาะ
  - 1.3 การวิเคราะห์บุคคล คือ การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคล
2. ขั้นที่สอง : กำหนดเป้าหมาย และเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเกณฑ์ที่จะต้องใช้ในการประเมิน
3. ขั้นที่สาม : เลือกวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร ทั้งพัฒนาขณะทำงานและได้ทำงานไปแล้ว และการพัฒนาบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ

Sherman and Bohlander (1992) อธิบายความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าจำแนก ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านองค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลช่วยเสริมสร้างทัศนคติของบุคลากรในเชิงบวก ทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและความคาดหวังขององค์การอันส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีความตระหนักรู้ถึงหน้าที่และ

ความรับผิดชอบตลอดจนความก้าวหน้าของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ทำให้เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร

2. ด้านบุคลากร ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจในตนเอง ช่วยลดความเครียดและความไม่พึงพอใจหรือความขัดแย้งอันจะนำไปสู่การประสานความร่วมมือระหว่างกันและมุ่งสู่ความสำเร็จ ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความพึงพอใจและรักในการทำงาน

3. ด้านการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือในการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่เท่าเทียมกัน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เป็นการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. เพิ่มประสิทธิภาพของงาน เมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานก็สามารถที่จะเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานหรือองค์กร

3. ลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจทำให้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานลดน้อยลง การลดปัญหาการทำงานส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลผลิตขององค์กร

4. รองรับภาระขยายงานขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมบุคลากรขององค์กรไว้ให้พร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจ บุคลากรสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นรวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การขยายตัวขององค์กรในที่นี่รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน ทำให้ลดปัญหาในการต่อต้านหรือความขัดแย้งอันอาจเกิดขึ้น

5. ลดความสูญเสียจากการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญและมีทักษะเพิ่มขึ้นจะทำให้สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น

6. ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เกิดจากการพัฒนาจะช่วยทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

หลักการสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องครอบคลุมในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

#### 1. ความรู้ (Knowledge)

ผู้ที่ได้รับการพัฒนาจะต้องมีความรู้ในหัวข้อ เนื้อหาสาระหรือหลักสูตรที่เข้ารับการพัฒนา และฝึกอบรมทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก สามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติในองค์กรได้

#### 2. ความเข้าใจ (Understanding)

การพัฒนาบุคลากรจะต้องครอบคลุมประเด็นที่ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเกิดความรู้อย่างลึกซึ้งและความเข้าใจในสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับเหตุผลและความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาว่าคืออะไรและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร

#### 3. ทักษะ (Skill)

ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรจะต้องเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ถูกหลักหรือวิธีการ อันจะส่งผลนอกจากจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพแล้วยังเป็นการลดปัญหาและความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลดน้อยลง

#### 4. ทศนคติ (Attitude)

การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำให้ผู้ได้รับการพัฒนาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร หน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ลดปัญหาความไม่เข้าใจซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งในการทำงาน

#### 5. พฤติกรรม (Behavior)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เป็นไปตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะธำรงรักษาวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรให้คงอยู่สืบไป

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

วิธีการสำคัญที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรก็คือ การจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น สำหรับกิจกรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรจำแนกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ประสบการณ์และปรับปรุงทัศนคติในงาน

##### 1.1) การฝึกอบรม (Training)

##### 1.2) การสอนงาน (Job Instruction/Coaching)

## 2. กิจกรรมการบริหาร ได้แก่

- 2.1) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ (Transfer)
- 2.2) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- 2.3) การทดลองเวียนงาน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)
- 2.4) การรักษาการแทน (Acting)
- 2.5) การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)
- 2.6) การดูงาน (Study Tour/Visit)
- 2.7) การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)
- 2.8) การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)
- 2.9) การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมคุณภาพ (Q.C. Cycle)
- 2.10) การจัดเปลี่ยนรูปแบบองค์กร
- 2.11) การให้ร่วมคณะทำงาน (Working Group)

## 3. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่

- 3.1) การให้ทุนการศึกษา และ
- 3.2) การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว

## 4. กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่

- 4.1) การจัดโปรแกรมการศึกษา
- 4.2) การให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน
- 4.3) การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ
- 4.4) การจัดการสารทางวิชาการ ในสาขาอาชีพให้อ่าน
- 4.5) การส่งเอกสารให้ทำรายงานสรุปส่งอยู่เสมอ
- 4.6) การส่งเข้าประชุมหรือเป็นสมาชิกชมรมทางวิชาชีพ

## การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม

### ความหมาย

การฝึกอบรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Training มีผู้ให้คำนิยามคำว่า การฝึกอบรมหลายความหมาย ได้แก่ Peter Bramley (1991 : 15) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการวางแผน ควบคุมให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ Michael J. Jucius ให้ความหมายเกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างกว้าง ๆ ว่าเป็น กระบวนการที่สามารถช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความถนัดทางธรรมชาติ ทักษะ หรือ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สำหรับ Nadler (1970 : 9) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือ



เจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นในขณะดำรงตำแหน่งอยู่ เช่นเดียวกับ Flippo (1978 : 268) อธิบายว่าการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน นอกจากนี้ Goldstein 1993) อธิบายว่าการฝึกอบรมคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคคลในองค์กร ในอันที่จะช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สำหรับ Mondy, Noe ; & Premeaux (2002 : 215-217) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กิจกรรมเพื่อที่ให้ผู้คนเรียนรู้จนกระทั่งเกิดเป็นความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนในองค์กรได้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้นไปกว่าเดิม

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการ การปรับเปลี่ยน ทัศนคติ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญ เพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลยิ่งขึ้น การฝึกอบรมทำให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอันส่งผลดีต่องาน หรือการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อมีการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง รวมทั้งการปรับเปลี่ยงาน

แนวคิดสมัยใหม่การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายกว้างกว่าในอดีต ดังนั้น การฝึกอบรมย่อมเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานและบุคลากรสามฝ่ายด้วยกัน (Schermerhorn. 2002 : 318-319)คือ องค์กร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานฝึกอบรม การฝึกอบรมสามารถใช้เป็นโอกาสในการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพการแข่งขันของธุรกิจภาคเอกชนที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง เป็นผลทำให้องค์กรเอกชนต้องทำการสนองตอบลูกค้าอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรเอกชนมีการฝึกอบรมบุคลากรหรือพนักงาน เพื่อเป็นการบริการแก่ผู้มาขอรับบริการหรือลูกค้า เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตรงต่อเวลา และสร้างความประทับใจก็เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีการขยายบทบาทมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา

Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham (1983) อธิบายถึงจุดประสงค์หลักของการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรว่ามี 3 ประการ ได้แก่

1. พัฒนาระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ของแต่ละบุคคล คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ และปรัชญาที่ยึดถือการเข้าใจถึงทักษะ ที่ผู้อื่นมีต่อตน และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการบังคับบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติงาน ดีแม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน แล้ว บุคคลนั้นอาจจะมีใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และผลงานย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

พิไลวรรณ อินทร์รักษา (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะดำเนินงานเป็นผลสำเร็จ หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นกับวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมเป็นสำคัญ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know -How) เมื่องานเปลี่ยนแปลงไป กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายวิธีการปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีพัฒนาขึ้น จนทำให้พนักงานไม่สามารถทันสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ องค์กรต่าง ๆ จึงอาจจะจัดให้มีการทบทวนเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมให้พนักงานเหล่านั้นให้มี ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ใน องค์กร

2. การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skill of Experiences) พนักงานในแต่ละตำแหน่ง จะไม่เหมือนกัน เช่น พนักงานระดับต้นอาจจะต้องการทักษะเทคนิค หรือวิธีการปฏิบัติโดยตรง แต่ถ้า เป็น ผู้บริหารระดับสูงจะต้องการฝึกทักษะเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น

3. การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ในปัจจุบันที่ยอมรับกันว่า ทัศนคติของคนมีบทบาทในการทำงานอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาทัศนคติของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะแม้ว่าเขาจะรู้งานหรือ ประสบการณ์ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าเขามีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ผลงานก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในพัฒนาบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่ม ศักยภาพการปฏิบัติงาน ลดปัญหาเกี่ยวกับงาน ตลอดจนส่งผลให้เป็นการลดต้นทุนโดยรวม การฝึกอบรมมีทั้งก่อนและระหว่างการทำงาน ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่สำคัญ ได้แก่

1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้สูงขึ้น  
2. ทำให้ผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้น การฝึกอบรมทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ อย่างรวดเร็ว และด้วยวิธีการที่ถูกต้อง

3. ช่วยลดปัญหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

4. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร สร้างความรักและผูกพันระหว่างบุคลากรกับ องค์กร

5. เป็นการเตรียมบุคลากรให้กับองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ป้องกัน ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในอนาคต



การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวัดประสิทธิภาพการเรียนรู้โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาจิตใจเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ การพัฒนาจัดเป็นเป้าหมายระยะยาวแตกต่างจากการฝึกอบรมที่มีเป้าหมายระยะสั้น การฝึกอบรมมีความหมายในขอบเขตที่จำกัดกว่าการพัฒนา และมุ่งให้เกิดผลเฉพาะด้านหรือแก้ไขปัญหาหนึ่งปัญหาใดที่เกิดขึ้นในการทำงาน (พีโลวรรณ อินทรักษา, 2550)

#### การฝึกอบรม

Nadler (1998 : 1.16) นักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับงานปัจจุบัน
2. การศึกษา เป็นการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคลสำหรับงานที่แตกต่างจากงานปัจจุบัน
3. การพัฒนา เป็นการเรียนรู้เพื่อการเจริญเติบโตของบุคคล ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันหรืออนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านการฝึกอบรม เป็นการจัดเตรียมความรู้และทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานกับองค์การ  
จุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาที่มุ่งเน้นด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)
- 2) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านจิตพิสัย (Affective Domain)
- 3) การพัฒนาที่มุ่งเน้นที่ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

การพัฒนาที่มุ่งเน้นด้านพุทธิพิสัยเป็นการเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อสาระที่อาจอยู่ในรูปของข้อมูล ข้อเท็จจริง มโนทัศน์ ความคิดรวบยอด เป็นต้น ส่วนการพัฒนาที่มุ่งเน้นด้านจิตพิสัย มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ เป็นต้น และการมุ่งเน้นด้านทักษะพิสัยเป็นการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการปฏิบัติหรือการกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Beebe, Mottet, & Roach, 2004; ทิศนา แคมณี, 2550) ดังนั้น จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดทักษะ (skill) ทัศนคติ (attitude) และความรู้ (knowledge) (Nadler, 1998; Noe, 1998; Goldstein & Ford, 2001; Anthony, Kaemar, & Perrew, 2002; Rothwell, 2005) เป้าหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าเพื่อต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการพัฒนาและฝึกอบรมในแต่ละครั้งผู้ที่เกี่ยวข้องในการ

จัดฝึกอบรมจำเป็นต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่แท้จริงในแต่ละครั้งว่ามีความต้องการเพียงให้พนักงานเกิดทักษะเพียงแค่ปฏิบัติงาน (Legitimate System) หรือต้องการให้เกิดในระดับของการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ (Shadow System) อย่างไรก็ตาม Delahaye (2005) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทั้งในระดับทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ให้อยู่ในระดับที่สมดุลกัน จึงจะเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะหากองค์กรพัฒนาเพียงแต่ทักษะในระดับการปฏิบัติงานแล้วองค์กรก็จะไม่มีผู้ที่สามารถคิดวิเคราะห์ วางแผน สังเคราะห์ เป็นต้น ทำให้องค์กรไม่มีความเจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรพัฒนาบุคลากรทุกคนให้อยู่ในระดับคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ก็จะส่งผลให้องค์กรไม่มีผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากทุกคนก็จะคิดเพียงอย่างเดียว

#### ประเภทของวิธีการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภท นอกจากการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องให้กับบุคลากรแล้ว ก็ยังมีการฝึกอบรมในลักษณะอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ (Refresher Training) หรือการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ซึ่งรูปแบบของการฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามความจำเป็นและลักษณะของงาน ซึ่งหากกล่าวอย่างกว้าง ๆ การฝึกอบรมแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training) และการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Training) แต่หากจะแบ่งประเภทของการฝึกอบรมให้เป็นไปตามขั้นตอน จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์ (2542 : 10-11) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Pre-Entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าทำงานใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้ารับการอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้องและการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นาน ตั้งแต่ 2-3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลาเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมในช่วงที่เข้าไปทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะ ๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการอบรมเฉพาะหน้าที่ หรือการฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง คล้ายกับ On the Job ระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการ ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาไม่นาน ประมาณ 1-3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ เช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ เป็นการฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการฝึกอบรมทางด้านเทคนิคและการฝึกอบรมในเชิงการจัดการ ระยะเวลาขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Development Training) มีความหมายกว้างและครอบคลุม เช่น กรณีบุคลากรที่ทำงานมานานและความรู้มีเท่าที่เป็นอยู่ ไม่ทันกับข้อมูลหรือเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง อาจจะเป็นการฝึกอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน ส่วนใหญ่เป็นการออกไปฝึกอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรืออาจเป็นลักษณะของการลาศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะความชำนาญ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542 : 34-36) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมดังนี้

1. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) สำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เช่น แนะนำให้รู้จักองค์กรหรือสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การจัดการโดยทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน สร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมปริมาณผลผลิตของงานให้สูงขึ้น สร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

2. การให้ทดลองงาน (On-the-Job Training) หรือการสอนงาน เป็นวิธีที่นิยมกันมาก เพราะได้มีการปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงาน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานโดยตรงจะเป็นผู้ทำการฝึกอบรม โดยจะอธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธีการทำงานโดยทั่วไป และสาธิตให้ดูพร้อมทั้งอธิบายแนะนำและให้ผู้รับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ หากมีข้อบกพร่องก็จะทำการแก้ไข และทดลองทำใหม่ซ้ำหลาย ๆ ครั้ง จนแน่ใจว่าสามารถทำได้

3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดทฤษฎีการจัดการใหม่ ๆ มีเครื่องจักร เครื่องมือ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพื่อสนองความต้องการขององค์กร

4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) การฝึกอบรมประเภทนี้เนื่องจากธุรกิจหรือขอบเขตงานขององค์กรเติบโตขึ้น มีการขยายงาน และบุคลากรต้องเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ความจำเป็นที่ต้องมีหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้นด้วย

5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training) หมายถึง ผู้จัดการระดับรองหรือหัวหน้างานที่มีภาวะความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างานทั่วไป หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมระดับนี้เป็นวิชาเฉพาะเป็นส่วนใหญ่ เกี่ยวกับการบริหาร เช่น วิชาจิตวิทยาการบริหาร ภาวะผู้นำ การวินิจฉัยสั่งการ

6. การฝึกฝนตนเอง (Self-training) เป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะมีสื่อ หรือแหล่งความรู้มากมายที่จะศึกษาฝึกฝนตนเองได้ วิธีการฝึกฝนอบรมด้วยตนเอง เช่น การตั้งใจฝึกตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่เกี่ยวข้อง ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ ศึกษาอนุกระบวนวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และความรู้อื่น ๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาสเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ ศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ

แนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย (U.S. Civil Service Commission) แบ่งเทคนิควิธีการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้ (จุฑามณี ตรีตระกูลมุกดา, 2544)

1) วิธีการบอกเล่า (Telling Method) เป็นวิธีการที่ให้ผู้ฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการฝึกอบรม เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ โดยวิทยากร การอภิปรายกลุ่ม การประชุมแบบต่างๆ การบรรยายเป็นชุด (Symposium) การอธิบายเฉพาะตัว เป็นต้น

2) วิธีแสดงให้ดู (Showing Methods) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่แสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์จริงหรือคล้ายจริง โดยผู้แสดงอาจเป็นผู้รับการอบรมหรือบุคคลอื่นก็ได้ ส่วนผู้ฝึกอบรมจะเป็นผู้อธิบายถึงวัตถุประสงค์และสรุปกิจกรรม เช่น ภาพยนตร์ การแสดงสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การจำลองสถานการณ์ การดูงาน เป็นต้น

3) วิธีการปฏิบัติหรือลงมือทำ (Doing Methods) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้รับการอบรมมีบทบาทอย่างมาก โดยจะต้องเป็นผู้ลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การแนะนำดูแลของวิทยากร เช่น การหมุนเวียนงาน การตั้งเป็นคณะกรรมการ เกม การบริหาร การฝึกอบรมแบบไวต่อความรู้สึก (Sensitivity Training) การระดมสมอง การเสนอแนะ เป็นต้น

Jarvis (1983) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท อันประกอบด้วย การฝึกอบรมที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางรายบุคคล นอกจากนี้ เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 อ้างใน ชูชัย สมितिไกร, 2549) ได้เพิ่มแนวทางการฝึกอบรมอีกหนึ่งประเภทคือ การเน้นโสตทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เช่นการสอนโดยภาพยนตร์ การสอนโดยใช้สไลด์ เทป วีซีดี เป็นต้น

ชูชัย สมितिไกร (2549 หน้า 173-175) ได้จำแนกรูปแบบการฝึกอบรมโดยแบ่งตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมและลักษณะของการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท อันได้แก่

- 1) การมุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นวิธีการที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
- 2) การมุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงด้านทักษะและความสามารถ (Skills and Abilities) อันเป็นการมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- 3) การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) คือวิธีการทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือสิ่งต่างๆ ในทางที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มีลักษณะที่แตกต่างกันบางคนต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง บางคนต้องการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เป็นวิธีการในการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล ซึ่งอาจอาศัยเครื่องมือเข้ามาช่วยในการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และ

2) วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่มเป็นวิธีการที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

การออกแบบการฝึกอบรม

การออกแบบการฝึกอบรม (Training Design) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเรียนรู้ การออกแบบการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสิ่งที่ได้ทำการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ระยะเวลา วิธีการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิธีการประเมิน (ชูชัย สมितिไกร, 2549)

### การออกแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการ อันเกิดจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดกระแสแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารและจัดการที่ส่งผลต่อการกรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จากหลักฐานที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน เช่น ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ บทความทางวิชาการ การประชุมทางวิชาการหรือแม้กระทั่งระบบการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในสถาบันการศึกษาต่างๆ นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นไปได้ว่าได้มีการค้นพบรูปแบบการศึกษาในรูปแบบใหม่ขึ้นอย่างหลากหลายในช่วงระยะเวลา 40 ปี ที่ผ่านมา พบว่าได้มีการผสมผสานและดัดแปลงรูปแบบการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อการเรียนรู้ในลักษณะที่ว่าการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้แบบตัวต่อตัว (Non Face to Face Instruction) จากบทความเรื่อง From Teaching to Learning- A New Paradigm for Undergraduate Education Change ของ Barr and Tagg (Dziuban, Hartman, & Moskal, 2012) ที่ได้มีการกล่าวถึงการปฏิรูประบบการเรียนการสอนนั้นก่อให้เกิดผลดังนี้

1. การศึกษาแบบใหม่ (New Pedagogies) เช่น รูปแบบการเรียนการสอนที่แต่เดิมเน้นผู้สอน (Instructor Center) เป็นศูนย์กลางพัฒนาเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Center)

2. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบใหม่ (New Theories of Learning) เช่น Brain-based Learning และ Social Constructivism

3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Changing in Technology) เช่น การขยายตัวและการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของ อินเทอร์เน็ต (internet) World Wide Web และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ทั้ง 3 ส่วนข้างต้นได้ปฏิรูปและก่อให้เกิดตัวแบบ (Model) ใหม่ๆ ต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้สิ่งดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากเพียงพอที่ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษา (Educational Transformation) หรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่ซึ่งจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมใหม่คือ Online Environment เป็นต้น โดยการเรียนรู้ดังกล่าวทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เรียกว่าการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีแนวคิดในการรวมคุณลักษณะของการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งเป็นลักษณะการเรียนแบบเข้าชั้นเรียนมารวมเข้ากับการเรียนรู้แบบ Online ที่จะช่วยให้สามารถลดเวลาการเข้าชั้นเรียน และการนำเว็บไซต์มาช่วยสร้างเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จากกระแสของเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าและช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ได้มีการสำรวจรูปแบบที่องค์กรต่างๆ เลือกใช้ในการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน โดยผลสำรวจยังพบว่าการจัดรูปแบบการฝึกอบรมโดยให้ผู้เรียนเข้าชั้นเรียนยังสูงที่สุดคือ 91 เปอร์เซ็นต์ โดยอันดับที่สองมีอัตราส่วนเพิ่มขึ้นอย่างน่าสนใจคือ 44 เปอร์เซ็นต์ โดยใช้วิธีการฝึกอบรมแบบ Web-based, Self-study และ Job-based Performance Support



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีผลต่อความต้องการในการศึกษาและฝึกอบรมว่า สถานการณ์โลกมีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบการศึกษาต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง โดยประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีแนวคิดเรื่อง “ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” ขึ้น โดยภาคส่วนที่เกี่ยวข้องนอกระบบการศึกษา ประกอบด้วย บริษัทเอกชน ชี้นำขนาดใหญ่ องค์กรวิชาชีพระดับประเทศ และสำนักงานด้านการศึกษาของรัฐ รวมตัวและก่อตั้งเป็น เครือข่าย องค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือเรียกย่อๆว่า เครือข่าย P21 โดยเยาวชนจะต้องมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไป จึงได้พัฒนาวิสัยทัศน์และกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้น ซึ่งความท้าทาย ด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของ กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง รวมทั้งผู้สอนต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะ สำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการ การเรียนรู้เพื่อให้เยาวชนในศตวรรษที่ 21 นี้มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูป เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ

ความแตกต่างในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับธุรกิจขนาดใหญ่ มีดังนี้ (สุชน ทิพย์ทิพากร, 2560)

1. ทรัพยากรด้านการเงินและทางกายภาพที่จำกัดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็กถึง ขนาดกลาง มีทรัพยากรด้านการเงินและความสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่ สามารถระดมทุนด้วยเครื่องมือทางการเงินที่มีอยู่โดยง่าย ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวิสาหกิจ ต้องพิจารณาอย่างระมัดระวัง โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่าง การควบคุมต้นทุนในการผลิต และความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนาดใหญ่จะเกิดความ ประหยัดต่อขนาด (Economy of Scale) เช่น การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานจำนวนมาก ย่อมมีต้นทุนของค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อพนักงานต่ำกว่าในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อีกทั้งชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ ในการทำงานกับองค์กรขนาดใหญ่ยังสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กับธุรกิจขนาด ใหญ่มากกว่าในธุรกิจ SMEs จากการศึกษาของ Arzu Safak (2012) พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีจำนวนพนักงานน้อยจะให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากกว่าธุรกิจที่มีพนักงานจำนวนมาก (สุชน ทิพย์ทิพากร, 2560)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของกิจการและพนักงาน รูปแบบการจัดโครงสร้างการบริหารงานของธุรกิจขนาดใหญ่จะมีการจัดองค์การที่เป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีฝ่ายที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลในองค์การ อีกทั้งจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนมาก ทำให้เจ้าของกิจการไม่ได้คลุกคลีกับพนักงานเป็นรายบุคคล การให้แรงจูงใจที่เป็นผลตอบแทนในรูปตัวเงินหรือผลตอบแทนอื่นในธุรกิจขนาดใหญ่ จะส่งผลเป็นบรรทัดฐานและความคาดหวังในฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต่างจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีพนักงานจำนวนน้อย เจ้าของกิจการมักเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการ บริหารงานบุคคล มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของกิจการและ พนักงานอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้มีความอิสระและคล่องตัวในการให้ผลตอบแทน รวมถึงการเอาใจ ใส่ความเป็นอยู่ของพนักงานและแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการของพนักงาน จึงเป็นจุดแข็งของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จะใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับแรงจูงใจในการท างานให้พนักงานเกิดความภักดีต่อ องค์การ แต่ในขณะเดียวกันรูปแบบการบริหารงานที่ไม่เป็นทางการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลับทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นธุรกิจครอบครัวไม่สามารถส่งต่อธุรกิจไปยังรุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 ได้ ดังนั้นเพื่อให้ ธุรกิจครอบครัวสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถส่งต่อให้รุ่นต่อไปในอนาคต การสร้างให้เป็นสถาบัน (Institutionalization)จึงเป็นวิธีการที่จะขจัดอุปสรรคในการอยู่รอดระยะยาว (Yazicioglu & Koc, 2009)

3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร ด้านการเงิน รวมทั้งปริมาณงานบางตำแหน่งงานน้อยหากแบ่งแยกตามตามตำแหน่งจะเกิดการว่างงานแฝง พนักงานในธุรกิจธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมักต้องทำงานหลากหลายหน้าที่ ไม่สามารถแบ่งแยกงานเป็นแผนกเป็นฝ่าย ให้ทำงานเฉพาะด้านเฉพาะหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเหมือนธุรกิจขนาดใหญ่ พนักงานแต่ละคนสามารถ ทำงานร่วมกันได้หลายหน้าที่เพื่อทดแทนพนักงานในสถานที่ขาด จึงมีทักษะความชำนาญที่หลากหลาย

4. การคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ธุรกิจธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่เป็นธุรกิจ ครอบครัว โดยเจ้าของกิจการทำหน้าที่บริหารงานในองค์การด้วย ซึ่งต่างจากธุรกิจขนาดใหญ่ที่ผู้ถือหุ้น และผู้บริหารแยกออกจากกัน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คาดหวังการอยู่รอดของธุรกิจเพื่อส่งต่อรุ่นสู่รุ่น จึงมองถึงผลประโยชน์ในระยะยาวมากกว่าการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผลประโยชน์ระยะสั้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงเป็นระบบปิดที่พยายามรักษาพนักงานให้อยู่กับ องค์การในระยะยาว และมักไม่ค่อยมีผู้บริหารมืออาชีพจากภายนอกครอบครัวเข้ามาเป็นผู้บริหาร ระดับสูง รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไม่จูงใจแก่ผู้บริหารภายนอกเข้ามา บริหารเหมือนธุรกิจขนาดใหญ่

5. ความยืดหยุ่นของการปรับตัวในการบริหารความเปลี่ยนแปลง การบริหารความเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่มีขนาดเล็กถึงขนาดกลาง มีขนาดของเงินทุนน้อยและการใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นเกี่ยวข้องกับคนในองค์กรไม่มากนัก ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงมีความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากผลกระทบจากภายนอกได้คล่องตัวกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างการบริหารการสั่งการที่ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับคำจำนนมาก ความยืดหยุ่นในการปรับตัว ต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจึงเป็นจุดแข็งของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งรวมถึงกลยุทธ์ในการบริหาร วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2560 ทรัพยากรมนุษย์ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงต้องมีบทบาทในด้านกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์โดยการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

การออกแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานควมมีใช้เพียงแต่การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ แต่ยังไม่รวมถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ในการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ เช่นการผสมผสานระหว่างการใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางกับใช้ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอน ผู้ซึ่งมีประสบการณ์เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เป็นพิเศษ หากพิจารณาถึงการออกแบบการเรียนรู้แบบเรียนซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้ใหญ่จำเป็นต้องออกแบบให้หลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสิ่งที่พวกเขาอยากรู้ และสามารถนำไปแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Swart, Mann, Brown, & Price (2005) ที่ได้กล่าวว่า การออกแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และสามารถที่จะปรับปรุงและพัฒนาทักษะให้เกิดขึ้นได้ ผ่านรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลาย เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การออกแบบการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากเพราะจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นการออกแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานจึงเป็นวิธีการที่น่าสนใจเนื่องจากเป็นรูปแบบการผสมผสานรูปแบบการฝึกอบรมแบบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยไม่ยึดติดวิธีการใดวิธีการหนึ่งในการฝึกอบรม เพราะแนวคิดที่ว่าไม่มีสิ่งใดที่จะสมบูรณ์ในตัวเอง การเลือกรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานอาจกระทำได้ด้วย การนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในรูปแบบผสมผสานระหว่างการเข้าชั้นเรียนและการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี สามารถลดระยะเวลาในการเข้าชั้นเรียน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้ รวมทั้งยังสามารถเรียนได้ทุกที่ ที่เทคโนโลยีเข้าถึง เป็นต้น การออกแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานสามารถกระทำได้ในรูปแบบอื่นๆ เช่นการผสมผสานระหว่างการใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและใช้ผู้สอนเป็นศูนย์กลางในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับเนื้อหา ผู้เรียน และระยะเวลาในการ

ฝึกอบรม เป็นต้น รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมกำลังเป็นที่นิยมในการออกแบบหลักสูตรเนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

#### ประสิทธิภาพการฝึกอบรม

คำว่า ประสิทธิภาพ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน และประสิทธิผล มีความหมายว่า ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 511)

พจนานุกรมออกซ์ฟอร์ด (Oxford Dictionary. 2000) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าหมายถึง ความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ตามความหมายดังกล่าวข้างต้น สมชาติ กิจจรยง (2550 : 78-79) ได้อธิบายถึงเทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

1. กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ทักษะ ค่านิยม ขนาดของกลุ่ม ตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมจะต้องนำไปวิเคราะห์ เป็นข้อมูลในการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ในหลักสูตรฝึกอบรม

2. สถานที่ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม จะมีอิทธิพลต่อผลของการฝึกอบรมมาก เช่น สถานที่ฝึกอบรมควรจะเป็นห้องที่ปราศจากเสียงรบกวน มีขนาดแสงสว่าง อุณหภูมิ การจัดที่นั่งที่เหมาะสม ตลอดจนมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้สูง ห้องฝึกอบรมที่ดีไม่ควรมีเสายภายในห้อง เพื่อสื่อสารกับผู้ฟังที่ชัดเจนและทั่วถึง

3. บรรยากาศและแรงจูงใจ การฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การร่วมมือในกิจกรรมการอบรม การจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมมีความตื่นตัวให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยากที่จะเรียนรู้

4. จิตวิทยาการเรียนรู้ การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้ของวัยรุ่นหรือเด็ก ซึ่งต้องคำนึงถึงการรับรู้ ความจำ ตลอดจนเรื่องที่ฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับประสบการณ์เดิม มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

5. ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ระยะเวลา ทรัพยากร และงบประมาณ เป็นสิ่งที่ผู้โครงการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเพื่อให้ความเหมาะสมมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการ วิธีการต่างๆ หรือการให้การศึกษา การฝึกอบรมแก่ บุคคลให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการทำงาน และประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญในหลายหน่วยงาน และหลายอาชีพ การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญสำหรับผู้ประกอบธุรกิจเพราะว่า เมื่อผู้ประกอบการธุรกิจประกอบธุรกิจไประยะหนึ่งแล้ว ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้จะทำให้ขาดประสิทธิภาพและทักษะต่างๆ

ในการดำเนินงาน ผู้ประกอบการสามารถเลือกวิธีการที่จะพัฒนาตนเอง หลายวิธีตามโอกาสเหมาะสม โดยวิธีการต่างๆ จะเป็นการส่งเสริมศักยภาพในการประกอบธุรกิจ ให้ผู้ประกอบการได้วิธีการพัฒนาบุคคลส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคคลจะใช้วิธีการใดก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ให้ได้ความรู้และทักษะใหม่ เพื่อนำมาพัฒนา เปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้นจากเดิมให้มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงานและพร้อมที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ

#### แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

แนวคิดเกี่ยวกับจูงใจในการศึกษาต่อ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เป็นแรงผลักดันให้กระทำการต่าง ๆ ตามความต้องการ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นเนื่องจากมีความต้องการในสิ่งที่ขาด และเมื่อได้รับสนองตอบความต้องการแล้วก็จะหยุดพฤติกรรมนั้น หากแต่ความต้องการของมนุษย์มีไม่สิ้นสุดจึงแสดงพฤติกรรมความต้องการอยู่ตลอดเวลา สำหรับแรงจูงใจทางการเรียนหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการศึกษาเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากสาเหตุของกรรมพันธุ์ เป็นสิ่งที่เกิดจากความคาดหวังหรือความต้องการที่อยากให้เกิดขึ้นในทางที่ดีกับตนเองในอนาคต เช่น ความต้องการความมั่นคงในชีวิต ในหน้าที่การงาน ต้องการได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ ต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต หรือต้องการนำความรู้ที่ได้ไปเปลี่ยนอาชีพของตน และเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและพยายามชวนชวนหาทางศึกษาต่อเพื่อสนองตอบความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า แรงจูงใจที่จะศึกษาต่อของบุคคลเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพื่อไปประกอบอาชีพ เนื่องจากสภาพการณ์แข่งขันในสังคมอย่างเข้มข้น อีกทั้งยังต้องการต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณวุฒิและประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานในได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคคล

চার্জ উদ্ভট (2550) อธิบายว่า ความต้องการในการศึกษา หมายถึง ความต้องการของผู้เรียนที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้สูงขึ้น หรือเป็นความต้องการของสังคมที่จะพัฒนาคุณภาพขอประชาชน การศึกษานอกจากจะเป็นการพัฒนาความรู้แล้วยังเป็นการพัฒนาจิตใจของผู้เรียน เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการสำหรับนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจหรือปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการศึกษา ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ความต้องการให้การศึกษาเกิดจากความอยากรู้ หรือเพื่อตอบสนองต่อความอยากรู้ของตนโดยไม่มีจุดมุ่งหมายอื่นใด กล่าวโดยสรุป ความต้องการศึกษามีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่



1. เพื่อพัฒนาความรู้ให้สูงขึ้นอันนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital)

2. เพื่อตอบสนองความอยากรู้ของผู้เรียน การศึกษาอาจเปรียบได้ว่าเป็นสินค้าเพื่อการบริโภค (Consumption Goods)

สาเหตุสำคัญที่ต้องมีการศึกษาต่อ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถสำหรับนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เนื่องจากการศึกษาต่อเป็นโอกาสที่จะทำให้มีงานทำและมีรายได้สูงขึ้น

2. เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ การแสดงออกในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. เพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับเตรียมความพร้อมในการแข่งขันสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือการประกอบอาชีพ

4. เพื่อส่งเสริมสถานภาพทางสังคม การได้รับการเคารพยกย่องจากบุคคลอื่น การสร้างชื่อเสียงให้กับครอบครัว

5. เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางด้านอาชีพ

6. เพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือองค์กรอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต

สำหรับแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณภาพของสถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งจะมีภาพลักษณ์ที่โดดเด่นแตกต่างกัน เช่น ในด้านคุณภาพของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน บรรยากาศสภาพแวดล้อม การให้บริการเสริม รวมทั้งคุณภาพของศิษย์เก่าที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน

2) ด้านสังคม เป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งโดยผู้เข้าศึกษาต้องการยกระดับทางด้านคุณวุฒิที่นำมาสู่เกียรติยศและชื่อเสียงหรือการยอมรับสังคมและครอบครัว รวมทั้งความมั่นใจในตำแหน่งฐานะของตนในการทำงาน

3) ด้านวิชาการ เป็นแรงจูงใจสำหรับบุคคลที่ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการประกอบอาชีพในอนาคต

4) ด้านสภาพแวดล้อม เป็นลักษณะที่กระตุ้นให้บุคคลเข้าศึกษาต่อตามความต้องการของตนเองเนื่องจากพิจารณาว่าสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปจึงต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จจึงยึดถือเป็นแบบอย่าง



Gomez-Mejia (2001) กล่าวถึงทางเลือกของกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Choice) ว่า องค์การธุรกิจมีทางเลือกในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสามารถทางการแข่งขันที่แตกต่างกัน 2 ข้ออย่างชัดเจน ได้แก่

1) กระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ (Work Flows) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยพยายามลดต้นทุนการผลิตสินค้าหรือบริการให้ต่ำที่สุดหรือสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งอาจทำให้ต้นทุนการผลิตสูง เลือกระหว่างการควบคุมมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหรือความยืดหยุ่นโดยเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ดุลยพินิจในการทำงาน เลือกให้พนักงานทำหน้าที่ชัดเจนเฉพาะด้านหรือทำงานหลากหลายด้าน เลือกกำหนดแผนการทำงานชัดเจนไว้ล่วงหน้าหรือยืดหยุ่นให้ปรับเปลี่ยนตามความจำเป็น

2) กระบวนการบรรจุพนักงาน (Staffing) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการสรรหาพนักงานจากภายในเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (ระบบปิด) หรือการสรรหาจากบุคคลภายนอก (ระบบเปิด) เลือกที่จะมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้คัดเลือกหรือรวมศูนย์การตัดสินใจที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เลือกพนักงานที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ มีมนุษย์สัมพันธ์หรือเลือกพนักงาน ที่มีความรู้ ความสามารถด้านเทคนิคเลือกกำหนดระบบจ้างที่ไม่เป็นทางการไม่มีแบบแผนตายตัวหรือ กำหนดระบบจ้างที่เป็นทางการ มีวิธีการชัดเจนแน่นอน

3) การเลิกจ้างงาน (Employee Separations) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างระบบสมัครใจ เช่น การเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือระบบบังคับ เช่น ปลดหรือไล่ออก การใส่ใจพนักงานที่องค์การเลิกจ้างงาน โดยเลือกที่จะช่วยเหลือพนักงานที่ถูกปลดออก หรือให้พนักงานหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4) การประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการปรับวิธีการประเมินผลงานให้เหมาะสมตามกลุ่มงานหรือใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งองค์การ เลือกการใช้ข้อมูลการประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานหรือใช้เพื่อการควบคุมพนักงานไม่ให้ปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ เลือกกระบวนการประเมินที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลปฏิบัติงานของตนเองด้วยหรือใช้การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว

5) การฝึกอบรมและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Training and Career Development) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาทักษะ ความรู้ความชำนาญเฉพาะตัวบุคคลหรือเน้นประสิทธิผลของทีมงาน เลือกจัดฝึกอบรมพนักงานภายในองค์การเพื่อให้มีทักษะเฉพาะด้านซึ่งต้องใช้ในการปฏิบัติงาน (On-the job-training) หรือส่งไปฝึกที่หน่วยงานภายนอก เลือกอบรมพนักงานให้มีความรู้เฉพาะด้านหรืออบรมให้พนักงานมีความรู้ทั่วไป

6) การกำหนดผลตอบแทนเงินเดือน/ค่าจ้างและสวัสดิการ (Compensation and Benefits) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการกำหนดอัตราค่าจ้างคงที่หรือปรับเปลี่ยนโดยพิจารณาร่วมกับ ปัจจัยที่กำหนด เช่น ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ สภาพแวดล้อมของธุรกิจ เลือกกำหนดอัตราค่าจ้างตามตำแหน่ง (Job-based pay) โดยแต่ละตำแหน่งงานจะมีอัตราผลตอบแทนที่แน่นอนตายตัว หรือกำหนดค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถส่วนบุคคล (Individual-based pay) เลือกการให้ผลตอบแทนตามหลักอาวุโส (Seniority-based pay) หรือให้รางวัลตามผลปฏิบัติงาน (Performance-based pay) เลือกที่จะให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผูกขาดอำนาจการตัดสินใจ กำหนดผลตอบแทนหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานมีส่วนร่วม

7) วินัยและสิทธิของพนักงาน (Discipline and Employee Right) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการใช้วินัยเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในการลงโทษผู้กระทำผิดหรือเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ เลือกการใช้วินัยเพื่อรักษาผลประโยชน์เฉพาะฝ่ายของนายจ้างหรือเพื่อรักษาสีทธิของฝ่ายลูกจ้าง เลือกใช้ระบบมาตรฐานด้านจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับอย่างสากลหรือองค์การกำหนดการปฏิบัติด้านจริยธรรมขึ้นเพื่อให้ยึดถือปฏิบัติเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ

8) ระบบแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) โดยองค์การสามารถเลือกระหว่างการสื่อสารจากบนลงล่าง (top-down) จากผู้บริหารลงมายังพนักงานหรือจากระดับล่างขึ้นบน (bottom-up) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสะท้อนปัญหาของตนขึ้นไปยังฝ่ายบริหาร เลือกที่จะให้มี การจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือปฏิเสธไม่ให้มีสหภาพแรงงาน 9) การจัดการแรงงานข้ามชาติ (International Management) โดยองค์การสามารถเลือก ระหว่างการสร้างวัฒนธรรมร่วมหรือให้พนักงานที่เป็นชาวต่างชาติปรับตัวให้เข้ากับองค์การ เลือก ผู้บริหารจากประเทศของบริษัทแม่มาดูแลพนักงานหรือให้ผู้บริหารประเทศนั้น ๆ บริหารพนักงานเอง เลือกกำหนดนโยบายจากบริษัทแม่ให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายเดียวกันหมดหรือกระจายอำนาจให้แก่สาขา กำหนดนโยบายด้วยตนเอง

#### กระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันส่งผลต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยตรง ได้มีนักวิชาการอธิบายถึงกระบวนการในการจัดฝึกอบรม ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (อ้างในชูชีพ พุทธประเสริฐ, 2542 : 85) อธิบายขั้นตอนในการฝึกอบรม ได้แก่

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการศึกษารายละเอียดของกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบลักษณะงานอย่างชัดเจน

2. การตัดสินใจฝึกอบรม (Decision of Training) เป็นสิ่งที่กระทำเมื่อพบข้อจำกัด ปัญหา หรือจุดอ่อนของงานที่ปฏิบัติ

3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Setting Training Objective) โดยการกำหนด จุดมุ่งหมายหรือสิ่งที่คาดหวังจะเกิดเมื่อบุคคลได้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

4. การวางรูปแบบฝึกอบรม (Designing Training)

5. การดำเนินการฝึกอบรม (Implementation)

6. การติดตามและประเมินผล (Support and Summative Evaluation)

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2548 : 44) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1) การวางแผนสำรวจความต้องการ การส่งเสริม และเลือกผู้สอน

2) การจัดโปรแกรม กลยุทธ์การสอน เทคนิคขั้นที่การสอน คู่มือและโปรแกรมหลักสูตร

3) การนำไปใช้ การเลือกผู้สอน การสอน ปฏิสัมพันธ์ การเรียนรู้

4) การประเมินผลและการติดตามผล

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543 : 63-66) อธิบายขั้นตอนของการฝึกอบรมว่า มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การประเมินขั้นตอนฝึกอบรม (Assessment Phase) เป็นการมุ่งหาความต้องการ ฝึกอบรม โดยศึกษาวัตถุประสงค์ นโยบาย หรือภารกิจขององค์การ โดยคำนึงถึงความสำคัญในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

1) การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) คือ ทำความเข้าใจกับภารกิจ ขององค์การ และพิจารณาคูณสมบัติของบุคลากรว่ามีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำให้บรรลุ ภารกิจขององค์การหรือไม่

2) การวิเคราะห์การทำงาน (Operation Analysis) เป็นการพิจารณาถึงเนื้อหาของ งาน และหลักสูตรที่จะจัดฝึกอบรม โดยต้องมั่นใจได้ว่าเมื่อบุคลากรผ่านหลักสูตรฝึกอบรมนี้แล้ว จะ ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

3) การวิเคราะห์ตัวบุคคล (Individual Analysis) เป็นขั้นตอนที่วิเคราะห์เจาะลึก ถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ตรงกับงานที่ทำหรือไม่ โดยพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ พื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์

2. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Phase) เป็นการคัดเลือก หลักสูตรและวิธีการที่จะสอนหรือฝึกอบรม ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดหลักสูตร ต้องทบทวน และวิเคราะห์ ให้ชัดเจนว่าหลักสูตรและวิธีการสอนที่กำหนดตอบคำถามความต้องการและความจำเป็นในการ ฝึกอบรมหรือไม่

3. ประเมินผล (Evaluation Phase) มี 2 ลักษณะคือ การพิจารณาจากปัจจัยนำเข้าและผลที่ได้ (Inputs Evaluation, Output Evaluation) ในการจัดฝึกอบรมต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน (Clarify Training Objective) ว่าได้มีการรวมเอากิจกรรมที่สำคัญหรือประเด็นของผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องยืนยันว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะได้เรียนรู้ตรงตามวัตถุประสงค์และได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มุ่งที่ความคาดหวัง และมุ่งที่ความสามารถ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรมควรต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก มีการจัดให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงควรให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและมีความชัดเจนในการวางแผนการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น (High Study/Education) ถือเป็นวิธีหนึ่งที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางสังคมมีความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง การให้บุคคลได้รับความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่จะส่งผลทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการให้การศึกษาต่อจะจัดเป็นการลงทุนขององค์การและได้รับผลตอบแทนในระยะยาวก็ตามแต่ก็นับว่าคุ้มค่า การศึกษาต่ออาจจะเป็นรูปแบบการศึกษาต่อเฉพาะในด้านใดด้านหนึ่ง หรือการเป็นนักศึกษาเพื่อให้ความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และเมื่อสำเร็จการศึกษาศุภคณก็จะนำความรู้ที่เพิ่มขึ้นกลับมาใช้พัฒนาองค์การต่อไป สิ่งที่ได้รับจากการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่เพียงแต่เฉพาะความรู้ที่ได้รับเท่านั้น ผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น เช่น การมีเครือข่ายกับบุคคลหรือองค์การอื่น การสร้างสายสัมพันธ์กับผู้เรียนอื่นในลักษณะของพันธมิตรทางธุรกิจในอนาคต เป็นผลตอบแทนที่มองไม่เห็นแต่นับเป็นสิ่งที่มีความคุ้มค่าและประโยชน์เป็นอย่างมาก การศึกษาต่อในที่นี้เป็นลักษณะของการศึกษาต่อในระบบและมีคุณวุฒิทางวิชาการหรือวิชาชีพที่สูงขึ้น การศึกษาต่อของบุคลากรอาจเป็นในลักษณะการพัฒนาตนเองโดยใช้ทุนเองจนสำเร็จการศึกษา หรือองค์การเป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริมด้านระยะเวลา หรืออาจเป็นด้านการเงินรวมอยู่ด้วย

### 2.3 ความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการพัฒนาบุคลากร

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนับเป็นรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศ ร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมดภายในประเทศก่อให้เกิดการจ้างงานถึงร้อยละ 77 สร้างมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 39 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมีมูลค่าการส่งออกคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 29 ของมูลค่าการส่งออก (รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2559 : 2) รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงมีนโยบายในการส่งเสริมและ

ผลักดันให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษา ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (2559) ร่วมกันศึกษาความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พบว่า จำนวนกำลังคนที่ขาดแคลน (Skill Shortage) ของประเทศไทยมีมากกว่า 300,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในด้านการผลิต/แรงงานทั่วไป ในขณะที่ยังมีจำนวนผู้ว่างงานอยู่อีกมากเกือบทุกระดับการศึกษา อีกทั้งแรงงานยังมีปัญหาในเรื่องคุณภาพแรงงานที่ขาดแคลน อาทิ ความสามารถในการด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และทักษะในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ทำให้ผู้ประกอบการต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มในสถานประกอบการ ทั้งนี้ประเด็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ทั้ง ๆ ที่ยังมีแรงงานที่ว่างงานอยู่เป็นจำนวนมากนั้น สืบเนื่องมาจากความไม่สอดคล้องของการผลิตและการพัฒนากำลังคนกับความต้องการกำลังคนในแต่ละกลุ่มจังหวัด และกลุ่มอุตสาหกรรม ทำให้ความต้องการบุคลากรของแต่ละกลุ่มจังหวัดย่อมแตกต่างกันไปด้วย ประกอบกับการผลิตและพัฒนากำลังคน (ด้านอุปทาน) กลับดำเนินการเกือบจะไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นสาขาที่เปิดทำการสอนหรือคณะ และ/หรือภาควิชาที่เปิดสอน ตั้งแต่ระดับวิทยาลัยไปจนถึงระดับอุดมศึกษา ทำให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้อง (Mismatch) ของอุปสงค์ และอุปทานกำลังคนในระดับพื้นที่ จึงนำมาซึ่งปัญหาการว่างงานเชิงโครงสร้าง (Structured Unemployment) อันเป็นผลเสียต่อการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และจากผลสำรวจ ข้อมูลความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปีพ.ศ.2556 ซึ่งให้เห็นว่า ประเทศไทยยังประสบปัญหานี้อยู่โดยมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้นจำนวน 306,148 คน ในขณะเดียวกัน ก็มีผู้ว่างงานเป็นจำนวนที่สูงถึง 305,604 คน เมื่อพิจารณาจำนวนความต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายและ ปวช. มีจำนวน 57,218 คน ในขณะที่มีผู้ว่างงานในระดับนี้อยู่ 64,428 คน ส่วนในระดับปวส. มีความต้องการแรงงานจำนวน 26,059 คน และมีผู้ว่างงานในระดับนี้อยู่ 33,906 คน ปัจจุบันกระแส โลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างต่างๆ ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ประชากรวัยเด็ก มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงผู้เรียนระดับชั้นพื้นฐานในระบบมีจำนวนลดลงเช่นกัน ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2554 - 2556 จนถึงปีพ.ศ. 2569 และอาจมีผลต่อการขาดแคลนแรงงานในอนาคต รวมทั้งเศรษฐกิจ ของโลกที่เปลี่ยนแปลงทำให้ประเทศไทยต้องมีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งปัจจัย ภายในทางด้านอุปทานกำลังคนในประเทศไทยต้องเผชิญในหลายๆ ด้าน อาทิ

- 1) การผลิตกำลังคน ส่วนใหญ่เป็นไปตามความสามารถในการผลิตของสถานศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีลดลง ส่วนระดับปริญญาตรีและสูงกว่าผลิตบัณฑิตเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก รวมทั้ง มีการผลิตกำลังคนระดับปริญญาตรีด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มากเกินไปเกินความต้องการ ในขณะที่สาขา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพผลิตได้น้อยกว่าความต้องการ



2) สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันสัดส่วนอยู่ที่ประมาณ 36:64 ในขณะที่ เป้าหมายของรัฐบาล คือ 40:60

3) กำลังคนที่ผลิตได้ขาดคุณลักษณะที่จำเป็นทั้งด้าน Hard Skills ที่เป็นทักษะหลักที่เกี่ยวข้องกับ งานโดยตรง เช่น ความรู้ด้านบัญชีการเงินสำหรับพนักงานบัญชีความรู้ด้านกฎหมาย แรงงานสำหรับพนักงาน ในหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ความรู้เกี่ยวกับกรรมวิธีและขั้นตอนการผลิต สำหรับพนักงานฝ่ายผลิต เป็นต้น และด้าน Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการส่งเสริมให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

4) ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับลักษณะงาน และส่วนมากขาด คุณลักษณะทั้งด้านความรู้ทักษะ กิจนิสัยอุตสาหกรรม การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษาในจังหวัด/กลุ่มจังหวัดมีความซ้ำซ้อนกัน เช่น ในส่วนอาชีวศึกษา มีทั้งในวิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา และในระดับอุดมศึกษา มีทั้งมหาวิทยาลัย ราชภัฏ มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชนที่เปิดสอนในสาขาวิชาเหมือนกัน ซึ่งทำให้มีปัญหาในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งยังไม่ตอบสนอง ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

นอกจากจากประเด็นปัญหาข้างต้น ประเทศไทยยังเผชิญความท้าทายในการเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีและ การสื่อสาร ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาและเพิ่มทักษะ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้พร้อมเป็นแรงงาน ของภูมิภาคอาเซียนเพื่อสร้างโอกาสที่ดีกว่าการลดเงื่อนไขให้ผู้ประกอบการนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามา ทดแทน ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางในการ โครงการศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการ กำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 3 พัฒนาประเทศในช่วง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 และเตรียมความพร้อมสำหรับแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 อันจะเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคม อาเซียน

ความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ธนาคารแห่งประเทศไทย สถาบันการเงิน และกระทรวงอุตสาหกรรม ได้กำหนดคำนิยามหรือ ความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมคล้ายคลึงกัน โดยกำหนดมูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ ถาวรรวมค่าที่ดินของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสำหรับกิจการแต่ละประเภท ลักษณะของ SMEs ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 และตามประมวลรัษฎากร สรุปลได้ตามตาราง 2-2 ดังนี้



ตารางที่ 2-2 การจำแนกประเภทกิจการของธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อม

ประเภทกิจการ	ขนาดกลาง	การจ้างงาน	ขนาดย่อม	การจ้างงาน
กิจการผลิต	51- 200 ล้านบาท	200	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	ไม่เกิน 50 คน
กิจการบริการ	51- 200 ล้านบาท	200	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	ไม่เกิน 50 คน
กิจการค้าส่ง	51 -100 ล้านบาท	50	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	ไม่เกิน 25 คน
กิจการค้าปลีก	31- 60 ล้านบาท	30	ไม่เกิน 30 ล้านบาท	ไม่เกิน 15 คน

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2559) รายงานข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปีพ.ศ. 2556 โดยจำแนกขนาดด้วยจำนวนการจ้างงานหรือสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงปีพ.ศ. 2545 สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตามประเภทการจัดตั้งหรือการจดทะเบียน คือ

- 1) สถิติจำนวนวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งประมวลข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์
- 2) สถิติจำนวนวิสาหกิจที่ไม่ใช่นิติบุคคลนั้นเป็นฐานข้อมูลที่ประมวลจากการสำมะโนธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรมปีพ.ศ. 2554-2555 ซึ่งสำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะใช้เป็นฐานข้อมูลหลัก ตั้งปีพ.ศ. 2555-2559 หรือจนกว่าจะมีการสำมะโนธุรกิจครั้งใหม่
- 3) สถิติจำนวนวิสาหกิจที่เป็นวิสาหกิจชุมชน ซึ่งประมวลข้อมูลจากสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งเป็นกลุ่มข้อมูลของวิสาหกิจชุมชนทั่วประเทศ ที่มีการจดทะเบียนอย่างเป็นทางการ

จากข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2556) พบว่า หากพิจารณาตามกลุ่มธุรกิจที่กระจายตัวตามขนาดวิสาหกิจปีพ.ศ. 2556 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีจำนวนทั้งสิ้น 2,763,997 ราย มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 1.22 เมื่อเทียบกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปีพ.ศ. 2555 คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 97.16 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งประเทศ โดยเป็นจำนวนวิสาหกิจขนาดเล็ก (SE) มากที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 2,750,750 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 96.70 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งประเทศ หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.52 ของจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งประเทศ โดยมีลักษณะการกระจายตัวอยู่ในกลุ่มภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ มากที่สุด จำนวน 1,198,062 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.30 ของวิสาหกิจรวมภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ทั้งประเทศ รองลงมาอยู่ในภาคบริการมีจำนวน 1,075,546 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 98.89 ของวิสาหกิจภาคบริการทั้งประเทศ และอยู่ใน

ภาคการผลิต จำนวน 477,142 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 86.75 ของวิสาหกิจภาคการผลิตทั้งประเทศ

ภาพรวมจำนวนวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคลเมื่อพิจารณาถึงจำนวนวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคลพบว่าในปี 2556 มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่เป็นนิติบุคคลจำนวน 684,730 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 98.95 ของจำนวนวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคลรวมทั้งประเทศ โดยมีวิสาหกิจขนาดเล็ก (SE) จำนวน 673,794 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 97.37 ของจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นนิติบุคคลทั้งประเทศ และมีวิสาหกิจขนาดกลาง (ME) จำนวน 673,794 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 1.58 ของจำนวนวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคลทั้งประเทศ หรือคิดเป็นร้อยละ 1.60 ของจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นนิติบุคคลทั้งประเทศ ส่วนวิสาหกิจขนาดใหญ่ (LE) มีจำนวน 6,716 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.97 ของจำนวนวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคลทั้งประเทศ

ภาพรวมจำนวนวิสาหกิจที่ไม่ใช่นิติบุคคลพบว่า ในปี 2556 จำนวนวิสาหกิจที่ไม่ใช่วิสาหกิจมีจำนวนทั้งสิ้น 2,079,292 ราย และเป็นจำนวนขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 2,079,267 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.95 ของจำนวนวิสาหกิจที่ไม่ใช่วิสาหกิจนิติบุคคลทั้งประเทศ สำหรับสถิติข้อมูลจำนวนวิสาหกิจชุมชนปี 2555 มีจำนวน 70,637 ราย ส่วนในปี 2556 นั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 72,458 ราย เพิ่มขึ้น 1,821 รายและมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 2.58 เมื่อเทียบกับจำนวนวิสาหกิจชุมชนในปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 4.5-4.8

จำนวนวิสาหกิจที่เป็นวิสาหกิจชุมชน เมื่อพิจารณาถึงจำนวนวิสาหกิจที่เป็นวิสาหกิจชุมชนจำแนกตามจังหวัดที่มีสัดส่วนสูงสุดในปี 2556 พบว่า จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนวิสาหกิจชุมชนจำนวน 3,684 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2555 จำนวน 742 รายคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 5.08 ของจำนวนวิสาหกิจชุมชนทั้งประเทศมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 25.22 เมื่อเทียบกับจำนวนวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเดียวกันของปีที่ผ่านมา รองลงมาคือ จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวนวิสาหกิจชุมชนจำนวน 3,446 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2555 จำนวน 289 รายคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4.76 ของจำนวนวิสาหกิจชุมชนทั้งประเทศ มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 9.15 เมื่อเทียบกับจำนวนวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเดียวกันของปีที่ผ่านมา และจังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนวิสาหกิจชุมชนจำนวน 2,880 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2555 จำนวน 279 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 3.97 ของจำนวนวิสาหกิจชุมชนทั้งประเทศ มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 10.73 เมื่อเทียบกับจำนวนวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเดียวกันของปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาถึงจำนวนวิสาหกิจชุมชนที่จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจสูงสุด 10 อันดับ ปี 2556 พบว่าในปี 2556 มีจำนวนวิสาหกิจชุมชนอยู่ในหมวดการเพาะปลูก และการเลี้ยงสัตว์มากที่สุด มีจำนวน 28,596 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2555 จำนวน 1,543 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39.47 ของจำนวนวิสาหกิจชุมชนทั้งประเทศ มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 5.70 เมื่อเทียบกับหมวดเดียวกันของปีที่ผ่านมา รองลงมา คือ หมวดการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร มีจำนวนวิสาหกิจชุมชนจำนวน 8,454 ราย

เพิ่มขึ้นจากปี 2555 จำนวน 428 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 11.67 ของจำนวนวิสาหกิจชุมชนทั้งประเทศ มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 5.33 เมื่อเทียบกับหมวดเดียวกันในปีที่ผ่านมา และหมวดการผลิตเคมีภัณฑ์ ปุ๋ยเคมีและสารประกอบ มีจำนวนวิสาหกิจชุมชนจำนวน 6,192 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2555 จำนวน 258 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 8.55 ของจำนวนวิสาหกิจชุมชนทั้งประเทศมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 4.35 เมื่อเทียบกับหมวดเดียวกันในปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 4.10

## 2.2 ภาพรวมจำนวนวิสาหกิจ จำแนกตามกลุ่มจังหวัด

เมื่อพิจารณาถึงภาพรวมจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำแนกตามกลุ่มจังหวัดและจังหวัด ในปี 2556 พบว่า กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัด กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด มีจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูงสุด มีจำนวน 208,876 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 7.56 ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งประเทศ โดยมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.42 ของกลุ่มจังหวัดเดียวกันในปีที่ผ่านมา

รองลงมา คือ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์และสุรินทร์ มีจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งสิ้น 200,237 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.24 ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งประเทศ โดยมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.51 ของกลุ่มจังหวัดเดียวกันในปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 4.11 สำหรับภาพรวมภาพรวมจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำแนกตามจังหวัด พบว่า กรุงเทพมหานคร มีจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูงที่สุด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 554,402 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 20.05 ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งประเทศ รองลงมาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 93,785 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.39 ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งประเทศ โดยจังหวัดที่มีจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมน้อยที่สุด คือ จังหวัดสมุทรสงคราม โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 5,730 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.19 ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งประเทศ ดังตารางที่ 4.12

เมื่อพิจารณาจากจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจและจังหวัด ในปี 2556 สามารถพิจารณาจำแนกตามวิสาหกิจ ดังตารางที่ 4.13 ได้ดังนี้ วิสาหกิจขนาดย่อม (SE) มีจำนวนวิสาหกิจตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจในหมวด G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์มากที่สุด โดยมีจำนวนวิสาหกิจสูงถึง 1,198,062 ราย อยู่ในสาขาการขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์มากที่สุด จำนวน 814,317 ราย ซึ่งจังหวัดที่มีจำนวนวิสาหกิจสูงที่สุดในหมวด G นี้ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 41,026 ราย จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนวิสาหกิจ 31,517 ราย จังหวัดขอนแก่นมีจำนวนวิสาหกิจจำนวน 31,116 ราย ตามลำดับ รองลงมา คือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจในหมวด C การผลิตอุตสาหกรรมนั้นมีจำนวนวิสาหกิจ ดังนี้ จำนวน 466,341 รายอยู่ในสาขาการผลิตผลิตภัณฑ์

อาหารมากที่สุดจำนวน 107,509 ราย ซึ่งจังหวัดที่มีวิสาหกิจที่สูงที่สุดในหมวด C นี้ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร ได้แก่ จังหวัดสุรินทร์ มีจำนวนวิสาหกิจจำนวน 21,271 ราย จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนวิสาหกิจจำนวน 16,985 ราย และจังหวัดขอนแก่นมีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 16,850 ราย ตามลำดับ

วิสาหกิจขนาดกลาง (ME) จำนวนวิสาหกิจตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจในหมวด C การผลิตอุตสาหกรรมมากที่สุด โดยมีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 4,316 รายอยู่ในสาขาการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารมากที่สุดจำนวน 758 ราย ซึ่งจังหวัดที่มีจำนวนวิสาหกิจสูงสุดในหมวด C นี้ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนวิสาหกิจ จำนวน 530 ราย จังหวัดชลบุรี มีจำนวนวิสาหกิจจำนวน 321 ราย และจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 300 ราย ตามลำดับ รองลงมาคือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจในหมวด G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์โดยมีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 3,008 ราย อยู่ในการขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์มากที่สุดจำนวน 1,287 ราย ซึ่งจังหวัดที่มีจำนวนวิสาหกิจสูงสุดในหมวด G นี้ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 139 ราย จังหวัดชลบุรี มีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 115 ราย และจังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 90 ราย ตามลำดับ

วิสาหกิจขนาดใหญ่ (LE) มีจำนวนวิสาหกิจตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจในหมวด C การผลิตอุตสาหกรรมมากที่สุด โดยมีจำนวนวิสาหกิจจำนวน 2,484 ราย อยู่ในสาขาการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารมากที่สุดจำนวน 396 ราย ซึ่งจังหวัดที่มีจำนวนวิสาหกิจสูงสุดในหมวด C นี้ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 278 ราย จังหวัดชลบุรี มีจำนวนวิสาหกิจจำนวน 237 ราย และจังหวัดระยองมีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 191 ราย ตามลำดับ รองลงมา คือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจในหมวด G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์มากที่สุด โดยมีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 2,060 ราย อยู่ในการขายส่งยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์โดยมีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 902 ราย ซึ่งจังหวัดที่มีจำนวนวิสาหกิจสูงสุดในหมวด G นี้ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 105 ราย จังหวัดชลบุรี มีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 80 รายและจังหวัดนนทบุรีมีจำนวนวิสาหกิจ จำนวน 68 รายตามลำดับ

#### 2.4 จังหวัดสมุทรปราการกับการพัฒนาแรงงาน

สภาพเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา และเหนืออ่าวไทย มีเนื้อที่ประมาณ 1,004.092 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 627,577 ไร่ ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ ไป ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 29 กิโลเมตร อาณาเขตเขตจังหวัดสมุทรปราการ คือ ทิศเหนือ ติดต่อกับ กรุงเทพมหานครฯ (เขต ลาดกระบัง และพระ

โขง) ทิศใต้ ติดต่อกับอ่าวไทย ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศตะวันตก ติดต่อกับ กรุงเทพฯ (เขตบางขุนเทียน) จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่มีความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ใกล้ศูนย์กลางของประเทศและยังเป็นแหล่งวัตถุดิบที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ เป็นคลังสินค้าที่สำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางบก ทางน้ำและทางอากาศ ทำให้การขนส่งวัตถุดิบและสินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอต่างๆ มีความสะดวกและเสียค่าใช้จ่ายต่ำ จึงมีส่วนสนับสนุนให้นักลงทุนเข้ามาประกอบกิจการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 7,354 แห่ง (ณ เดือนมีนาคม 2559) นับได้ว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นลำดับ 2 รองจากกรุงเทพมหานคร

การลงทุนภาคอุตสาหกรรม ขณะนี้จังหวัดสมุทรปราการมีการกำหนดเขตผังเมืองรวมครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด จึงมีข้อจำกัดในการขออนุญาตตั้งและขยายโรงงานได้เฉพาะบางพื้นที่และบางชนิด ประเภทของโรงงาน ดังนั้น ภาวะในเรื่องการลงทุนในปัจจุบันจึงชะงักงัน แต่การมีท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จึง ช่วยทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าซึ่งในอนาคต สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรปราการ ได้ประเมินภาวะเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการในปี 2559 ว่า เศรษฐกิจ จังหวัดสมุทรปราการ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 5.00 (สูงกว่าที่คาดการณ์ไว้เดิม ณ เดือน กันยายน 2558 ที่คาดการณ์ว่าจะหดตัวร้อยละ -3.40) ซึ่งจะปรับตัวดีขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก โดยมีการลงทุนภาคเอกชน การบริโภคภาคเอกชน ภาคบริการ การใช้จ่ายภาครัฐ และภาคอุตสาหกรรม เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ ด้านอุปทาน คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 3.64 (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ 3.14 – 4.14) จากภาคบริการ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 3.99 เนื่องจากการประชาสัมพันธ์เชิญชวนนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในจังหวัด ส่งผลให้นักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ภาคอุตสาหกรรม คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 3.43 ตามการเพิ่มขึ้นของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม และจำนวนทุนจดทะเบียนอุตสาหกรรม เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายใน การส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และจังหวัดสมุทรปราการเป็นเมืองอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ในขณะที่ภาคเกษตรกรรม คาดว่าจะหดตัวร้อยละ -13.52 เป็นการลดลงของปริมาณผลผลิตข้าว เนื่องจากการเจริญเติบโตของสังคมเมือง ส่งผลให้ปริมาณผลผลิตสินค้า เกษตรกรรมลดลง และเกษตรกรรมบางส่วนเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น ด้านอุปสงค์คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 4.38 (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ 3.88 – 4.88) จากการลงทุนภาคเอกชนคาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 4.52 เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจไทยที่มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่ง และมาตรการกระตุ้นการลงทุนขนาดเล็กของรัฐบาล เป็นการกระตุ้นผ่านกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งจะทำให้กระตุ้นเศรษฐกิจในจังหวัดสมุทรปราการและส่งผลให้แนวโน้มทิศทางเศรษฐกิจมีทิศทางที่ดีขึ้น ประกอบกับ ทำให้มีการค้าและการลงทุนเพิ่มมากขึ้น การบริโภคภาคเอกชนคาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 4.31 ตาม



แนวโน้มการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ และนโยบาย การลดภาษีของรัฐบาลเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศและการใช้จ่ายภาครัฐ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 3.48 โดยการใช้จ่ายเงินภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจผ่านแผนฟื้นฟูเศรษฐกิจและมาตรการทางเศรษฐกิจต่างๆ พร้อมกับสร้างความเชื่อมั่นกระตุ้นให้เกิดการใช้จ่าย เสถียรภาพเศรษฐกิจภายในจังหวัด อัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี 2559 คาดว่าจะขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 2.00 (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ 1.50 – 2.50) เนื่องจากอัตราเงินเฟ้อจะกลับมาเป็นบวกตามภาพรวมเศรษฐกิจ และทิศทางราคาน้ำมันดิบในตลาดโลก แนวโน้มราคาสินค้าโดยรวมในปีหน้า อีกทั้งมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลจะส่งผลให้ความเชื่อมั่นในการอุปโภคบริโภคและการใช้จ่ายภายในประเทศดีขึ้น

ปัจจุบันจังหวัดสมุทรปราการมีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 7,354 แห่ง (ณ เดือนมีนาคม 2559) สำหรับไตรมาส 1 ปี 2559 มีการจดทะเบียนโรงงานใหม่จำนวน 10 ราย คือ อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ประเภทละ 3 ราย อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอุตสาหกรรมขนส่ง ประเภทละ 1 ราย เงินทุนอุตสาหกรรมรวมทั้ง 120.44 ล้านบาท สามารถรองรับคนงานได้จำนวน 170 คน ในส่วนโรงงานที่ปิดกิจการมีจำนวนทั้งสิ้น 117 ราย ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 5,793 คน

สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ประชากรและกำลังแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการมีประชากรจำนวน 1,275,543 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 802,475 คน ผู้มีงานทำ 792,924 คน ผู้ว่างงาน 9,139 คน ผู้ที่รอฤดูกาล 412 คน การมีงานทำ ผู้มีงานทำในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 778,675 คน หรือร้อยละ 2.1 ทำงานในภาคเกษตร ผู้มีงานทำจำนวน 762,021 คน หรือร้อยละ 97.86 ทำงานนอกภาคเกษตร โดยทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน 418,677 คน หรือร้อยละ 54.94 รองลงมาคือ สาขาการขนส่ง ขยายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ จำนวน 96,765 คน หรือร้อยละ 12.69 และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 243,044 คน หรือร้อยละ 22.61 การว่างงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีผู้ว่างงานประมาณ 9,139 อัตรา หรือมีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.15 และระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานสูงสุดคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพศึกษา จำนวน 2,609 80 หรือร้อยละ 35.20 ของผู้ว่างงานทั้งหมดในจังหวัด (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2556)

ในด้านสถานการณ์การทำงานของผู้มีงานทำ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน กล่าวคือ ร้อยละ 71.8 (569,391 คน) รองลงมาทำงานส่วนตัว และช่วยธุรกิจครอบครัว มีอัตราร้อยละ 16.67 (132,243 คน) และร้อยละ 5.63 (44,67 คน) ตามลำดับ ส่วนผู้มีงานที่มีสถานภาพเป็นนายจ้างมีเพียงร้อยละ 2.14 (16,982 คน) นอกจากนี้ ยังพบว่า ลูกจ้างรัฐบาลมีร้อยละ 3.68 (29,228 คน)



## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2556) งานวิจัยเรื่อง บทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยในระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ของไทยมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของ “ผู้สร้างสรรค์” หรือบทบาทของผู้รับจ้าง ในกระบวนการผลิตของบริษัทขนาดใหญ่ บทบาทที่แตกต่างกันนี้นำมาซึ่งการมีข้อจำกัดและกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน สำหรับธุรกิจในแต่ละประเภท ผลงานนี้วิเคราะห์ถึงข้อจำกัดและปัญหาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการเข้าถึงผู้บริโภค การที่ต้องพึ่งพาธุรกิจขนาดใหญ่ การไม่เห็นความสำคัญของระบบทรัพย์สินทางปัญญา และการขาดแคลนบุคลากรทางด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีความสามารถ เป็นต้น ทั้งนี้กลยุทธ์การพัฒนาวิสาหกิจไปสู่การเป็น “องค์กรสร้างสรรค์” จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ภาคธุรกิจควรตระหนักภายในการสนับสนุนจากภาครัฐ

กาญจนา สุคันธสิริกุล (2554) งานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของธุรกิจแห่งนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีธุรกิจแห่งนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านกระบวนการ ด้านการวางแผน ด้านคน และด้านสารสนเทศ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการเงิน ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีประเภทกิจการรูปแบบธุรกิจ ทุนจดทะเบียน เงินทุนปัจจุบันและจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีธุรกิจแห่งนวัตกรรมแตกต่างกัน และผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีประเภทกิจการ รูปแบบธุรกิจ ระยะเวลาในการประกอบการ ทุนจดทะเบียน เงินทุนปัจจุบัน และจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานแตกต่างกัน

ภวัต ธนาสารแสนล้าน (2558) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะในการประกอบธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทักษะในการประกอบธุรกิจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ และเปรียบเทียบทักษะในการประกอบธุรกิจ และการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของธุรกิจจำนวน 400 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ Chi-Square ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจมีระดับความชาญเกี่ยวกับทักษะโดยรวมในการประกอบธุรกิจไม่แตกต่างกัน

ความชำนาญเกี่ยวกับทักษะในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงมีระดับความชำนาญเกี่ยวกับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบระดับความชำนาญเกี่ยวกับทักษะการประกอบธุรกิจพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงมีระดับความชำนาญเกี่ยวกับทักษะโดยรวมในการประกอบธุรกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทักษะในการประกอบธุรกิจแต่ละด้าน พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงมีระดับความชำนาญเกี่ยวกับทักษะโดยรวมในการประกอบธุรกิจอยู่ในระดับมากในทุกด้านและเมื่อเปรียบเทียบระดับความชำนาญเกี่ยวกับทักษะในการประกอบธุรกิจ พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงระดับความชำนาญเกี่ยวกับทักษะในด้านการตลาด ด้านการจัดซื้อ ด้านการบัญชีและด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงมีระดับความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงมีระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความชำนาญทักษะในการประกอบธุรกิจและระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนตัวประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพทางธุรกิจ ประเภทของธุรกิจ และระยะเวลาดำเนินการกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ และความชำนาญทักษะในการประกอบธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ

มัชฌิมา ศรีอินทร์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความต้องการความรู้เรื่องการประกอบธุรกิจและวิธีการส่งเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจมีสาเหตุสำคัญเนื่องจากเมื่อมีการก่อตั้งธุรกิจแล้ว จำเป็นที่ผู้ประกอบการธุรกิจจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อจะได้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวหน้าอยู่เสมอ สามารถยกระดับของบุคลากรมาสู่ระดับที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เป้าหมายของธุรกิจบรรลุผล การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญในกระบวนการพัฒนา และการพัฒนาบุคลากรยังเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีเจตคติอย่างมีจุดหมาย 2) เป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้มากกว่า 3) เป็นผู้ที่สามารถดำเนินกิจการที่ยุ่งยากซับซ้อนได้มากกว่า 4) เป็นผู้ที่มีความคิดที่จะฟังและพยายามเข้าใจความคิดของบุคคลได้มากกว่า และ 5) เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตน

สุชน ทิพย์ทิพากร (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ใช้การศึกษาและการวิเคราะห์บนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็น แนวทางให้แก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจในการสร้างความสามารถในการแข่งขันและสามารถรักษา ความอยู่รอดในระยะยาว เนื่องจากการดำเนินวิสาหกิจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรขององค์กรที่ ขาดแคลนกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่พร้อมซึ่งระบบการบริหารงาน เงินทุน และความพร้อมด้านบุคลากร ผู้ประกอบการวิสาหกิจจึงต้องใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความสามารถ ทางการแข่งขันให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว โดยกลยุทธ์ดังกล่าวต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทางธุรกิจและบริบทของการดำเนินวิสาหกิจในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมกับ กลยุทธ์ทางธุรกิจ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ลักษณะเฉพาะขององค์กร และ ความสามารถของ องค์กร

สุจิตรา ตั้งใจ. (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ ทรัพยากรบุคคลในธุรกิจเอสเอ็มอี (SMEs) ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความ ต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในธุรกิจเอสเอ็มอี (SMEs) ในกลุ่มจังหวัด ภาคกลาง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ทรัพยากรบุคคลในธุรกิจเอสเอ็มอี ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง จำนวน 807,817 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปีมีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสแล้ว และมีรายได้ มากกว่า 20,000 ขึ้นไป ทรัพยากรบุคคลใน ธุรกิจเอสเอ็มอี ที่มีเพศ อายุการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความ ต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยสนับสนุน ความต้องการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในธุรกิจเอสเอ็มอี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในการ ทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความรับผิดชอบต่อครอบครัวพบว่า ทุกด้านมี ความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในธุรกิจ เอสเอ็มอี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ แต่ปัจจัยสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในธุรกิจเอสเอ็มอี

ชนิตนันท์ เอื้องชูถิ่น (2553) ศึกษาเรื่องโครงการ K SME Care เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ จัดอบรมให้แก่ ผู้ประกอบการของธนาคารกสิกรไทย จากการศึกษาพบว่า ผลจากการศึกษาและ วิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสอบถามของผู้ที่เคยเข้า ร่วมอบรมใน โครงการ K SME Care ทำให้ทราบถึง ปัจจัยของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้จำนวนผู้ประกอบการ SME ลดลง ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ประกอบการ SME จะเข้าร่วมโครงการก็ต่อเมื่อหัวข้อในการอบรมตรงกับสถานการณ์เศรษฐกิจ หรือตรงกับความ

สนใจของผู้ประกอบการ SME และผลจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของผู้ที่ไม่เคยเข้าร่วมอบรมใน โครงการ K SME Care ทำให้ทราบถึงปัจจัยของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้จำนวนผู้ประกอบการ SME ลดลง คือ ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการ SME ที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการ K SME Care มีปัจจัย มาจากการประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ทั่วถึงจึงทำให้ไม่ทราบข่าวสารเกี่ยวกับ โครงการ K SME Care และผู้ประกอบการ SME ส่วนใหญ่มีความสนใจในหัวข้อการอบรมด้านต่างๆต่อไปนี้ คือ ด้านการขาย ด้านการตลาด ด้านการเงิน ตามลำดับ

ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2553) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคและหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในด้านองค์ความรู้ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักจะบริหารธุรกิจโดยใช้ประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการทำงานมาใช้ในการบริหารงาน รวมไปถึงไม่ค่อยได้รับการศึกษาเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมในวิธีการบริหารจัดการธุรกิจ ทำให้ไม่สามารถดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ ยังจำกัดด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้การปรับตัวของวิสาหกิจเป็นไปด้วยความเชื่องช้า ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบธุรกิจและสถานะเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรหรือธุรกิจที่มีการใช้ความรู้อย่างเป็นระบบได้ โดยผู้ประกอบการควรจะพัฒนาความรู้ด้านการบริหารจัดการ เช่น การจัดการการตลาด การบริหารบัญชีและการเงิน การจัดการเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมอุตสาหกรรม (วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เป็นต้น) นอกจากนี้ การพัฒนาความรู้โดยใช้ระบบสารสนเทศทางการจัดการ เช่น อินเทอร์เน็ต ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ประกอบการในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ธุรกิจของตน

วรนนท์ สุวรรณปฏิภนกุล และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการด้านอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบแนวทางการฝึกอบรมในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านอาหารในประเทศไทย รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจเพื่อศึกษาความแตกต่างของหมวดหมู่อาหารต่อระดับความตระหนักในคุณภาพและความปลอดภัยอาหารของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละกลุ่มชนิดอาหาร รวมทั้งโปรแกรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีความตระหนักต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับลักษณะผู้ประกอบการอันจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพธุรกิจขนาดกลางและ

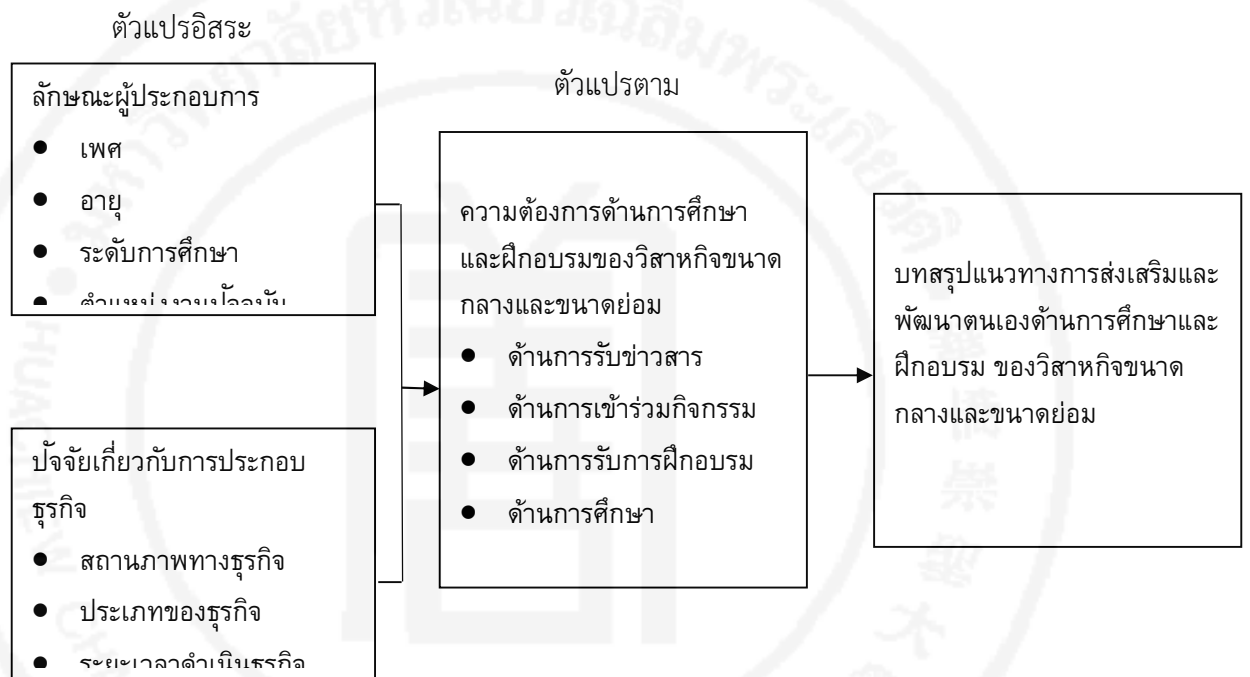
ขนาดย่อม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการกลุ่มที่มีความตระหนักรู้สูงมีความต้องการโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการทำการตลาด เช่น การสร้างแบรนด์ผลิตภัณฑ์เพื่อขยายกลุ่มลูกค้า และแหล่งความรู้ที่เพียงพอและมีศักยภาพ พร้อมทั้งการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมจะส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

สรุปภายใต้สถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงอันเนื่องมาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องเผชิญกับความท้าทายทางการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอด ทำให้องค์กรต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทางธุรกิจเพื่อเตรียมการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คุณลักษณะของบุคลากรและผู้ประกอบการที่ดีจึงจะสามารถนำวิสาหกิจให้เจริญเติบโตได้ จากการสำรวจงานวิจัยโดยทั่วไปยังไม่ได้มีการศึกษาโดยตรงถึงความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านการศึกษาและฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของการเป็นผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งศึกษาในภาพรวมเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของวิสาหกิจทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเท่านั้น ดังนั้น จึงนับเป็นสิ่งที่ควรศึกษาถึงความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านการศึกษาและอบรม เพื่อที่จะได้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งกลยุทธ์และหน้าที่ทางธุรกิจซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลและผลิตภาพต่อผลสำเร็จโดยรวมให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ แต่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมักจะกังวลเกี่ยวกับเศรษฐกิจจนมองข้ามสิ่งที่ส่งผลต่อศักยภาพที่แท้จริงในประเด็นของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากผู้ประกอบการ SMEs ใส่ใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร (Arzu Safak Uyar, 2012) การบริหารงานที่มีประสิทธิผลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานวิสาหกิจเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพในการบริหารงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะมีความสำคัญกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ สามารถรองรับความเสียหายจากการตัดสินใจที่ผิดพลาดในจำนวนเงินจำนวนที่มากกว่าวิสาหกิจ หากมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดจากการดำเนินในธุรกิจขนาดใหญ่ก็สามารถนำเงินที่สูญเสียไปกลับคืนมาได้อย่างง่าย ถึงแม้ความเสียหายที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนเงินหลักล้านก็ยังไม่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดระยะยาวของธุรกิจขนาดใหญ่ได้ ซึ่งต่างจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จำนวนเงินน้อยกว่าที่เกิดจากการตัดสินใจบริหารผิดพลาด อาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของวิสาหกิจได้ (Griffin, 2002)

## 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

รายงานวิจัยเรื่อง สำนวณความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้





### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคคลในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ผู้ประกอบการหรือเจ้าของ ผู้บริหาร และพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 4 ประเภท คือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจการค้าส่ง ธุรกิจการค้าปลีก และธุรกิจบริการ

##### กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อมูลสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 54,400 ราย การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

กำหนดให้

$$n = \text{ขนาดของตัวอย่าง}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในที่นี้ เท่ากับ 0.05)}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{54,400}{1 + 54,400(0.05^2)} \\ &= \frac{54,400}{137} \\ &= 397 \text{ ราย} \end{aligned}$$

จากรายงานของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเกี่ยวกับการกระจายตัวกลุ่มธุรกิจ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่ามีการกระจายตัวสูงสุด

อยู่ในกลุ่มภาคการขนส่ง ขายเป็นปลีก และการซ่อมแซมยานยนต์ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 43.45 รองลงมาอยู่ในภาคบริการ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39.11 และภาคการผลิต คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17.44

ภาคธุรกิจ	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
การขนส่ง ขายเป็นปลีก	23,577	172
การบริการ	21,208	155
การผลิต	9,462	70
รวม	54,382	397

จากการสัมภาษณ์อีกจำนวน 5 ราย ได้แก่

1. ผู้บริหารหรือตัวแทนสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 คน
2. ผู้บริหารหรือตัวแทนธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 ราย
3. ผู้บริหารหรือตัวแทนสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 ราย
4. ผู้บริหารหรือตัวแทนพาณิชย์จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 ราย
5. ผู้บริหารหรือตัวแทนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 ราย

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่นำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิดและปลายเปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบัน รวมจำนวน 4 ข้อ และข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประกอบธุรกิจ ได้แก่ สถานภาพทางธุรกิจ ประเภทของธุรกิจ และระยะเวลาดำเนินธุรกิจ รวมจำนวน 3 ข้อ

**ตอนที่ 2** ข้อมูลความต้องการด้านการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา ระยะเวลาที่สำเร็จการใช้ความรู้ที่เรียน แผนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ปัญหาอุปสรรค หลักสูตรที่สนใจ หลักสูตรด้านการจัดการที่น่าสนใจ แหล่งเงินทุนศึกษาต่อ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ รวมจำนวน 9 ข้อ

**ตอนที่ 3** ข้อมูลความต้องการด้านการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรที่ต้องการ ทางด้านการเงิน บัญชีและภาษีอากร ด้านการตลาด ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการบริหารจัดการและอื่น ๆ และด้าน ภาษาต่างประเทศ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ รวมจำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ลักษณะเป็นคำถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรมรวมจำนวน 20 ข้อ การให้คะแนนมีจำนวน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

#### การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย โดย ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- 3) สร้างเครื่องมือจากกรอบแนวคิดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 4) ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- 5) การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

6) นำเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลในพื้นที่ ที่ทำการศึกษาคือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ

#### การทดสอบเครื่องมือ

1) การทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงตาม โครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีการนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ เพื่อให้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีเนื้อหาครบถ้วน ถูกต้อง ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Pre-Test) กับ กลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่า คำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่าย

เพียงใดในการตอบคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### แหล่งข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะของการผสมผสานการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์มีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

#### 1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลโดยตรง คือ ผู้บริหารหรือผู้แทนสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์

#### 2. แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร รายงานการประชุม แผนงาน วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสารทางวิชาการ เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานราชการ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รายงานประจำปี หนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้อง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จำนวน 3 ท่าน

2. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรหรือตัวอย่างที่ศึกษา

3. มีหนังสือจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และขอรับการสัมภาษณ์ ที่ได้จากข้อ 1-2 ไปเก็บข้อมูลจากบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายของการวิจัย รวมทั้งการทดลองใช้เครื่องมือจากกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try Out)

4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการอนุมัติให้เก็บข้อมูลได้ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจนได้จำนวนครบถ้วนตามที่กำหนดไว้

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเพื่อนำมาสรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ภายหลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส ทำการวิเคราะห์ตามรายละเอียดดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม โดยใช้สถิติเพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปแบบตารางและพรรณนาลักษณะของข้อมูล

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม เป็นลักษณะข้อคำถาม 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผล

ในส่วนของการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดระดับของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องของการเรียนรู้และพฤติกรรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best W. John.1997, p 190) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับของความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับของความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับของความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.80 – 2.60	หมายถึง	มีระดับของความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	0.00 – 1.79	หมายถึง	มีระดับของความคิดเห็นน้อยที่สุด

(3) การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรมเป็นลักษณะข้อคำถาม 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนาและนำเสนอในลักษณะการเขียนเชิงอธิบายข้อความ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

เป็นลักษณะของการวิเคราะห์ความคิดเห็นความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม โดยวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์

(Content Analysis) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกชนิดของข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ในเชิงการเปรียบเทียบเหตุการณ์ เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวจีนในประเทศไทย และนำเสนอในลักษณะการเขียนเชิงอธิบายข้อความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้มาวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ และข้อมูลเชิงคุณภาพดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วิเคราะห์จากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Average)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสถิติทดสอบ (t-test) เพื่อทดสอบตัวแปรสองกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95%

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ใช้วิธีการเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในลักษณะการเขียนเชิงอธิบายข้อความ

### 3.5 การแปลความหมายและสรุปผล

ในการวิจัยผู้วิจัยได้แปลความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่ละขั้นตอนของการวิจัย โดยพรรณนาคุณลักษณะของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย หลังจากนั้น จึงสรุปผลการศึกษาเพื่อดูความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ในลักษณะของการนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแบบทางเดียว ตารางสองทางและตารางหลายทาง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยสำรวจความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม ในการวิเคราะห์และสรุปผลดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 ความต้องการด้านการศึกษา

ส่วนที่ 4 ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติกำหนดไว้
H <sub>0</sub>	แทน	Null Hypothesis
H <sub>a</sub>	แทน	Alternative Hypothesis

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตาราง 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	193	48.6
2. หญิง	204	51.4
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 204 คน (ร้อยละ 51.4) เพศชาย จำนวน 193 คน (ร้อยละ 48.6)

ตาราง 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 21 – 30 ปี	156	39.3
2. 31 – 40 ปี	144	36.3
3. 41 – 50 ปี	74	18.6
4. 51 ปีขึ้นไป	23	5.8
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีมากที่สุด จำนวน 156 คน (ร้อยละ 39.3) รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 144 คน (ร้อยละ 36.3) น้อยที่สุดคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน (ร้อยละ 5.8)

ตาราง 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปริญญาตรี	358	90.2
2. สูงกว่าปริญญาตรี	39	9.8
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 358 คน (ร้อยละ 90.2) รองลงมาได้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 9.8)

ตาราง 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เจ้าของกิจการ	26	6.6
2. ผู้บริหาร	33	8.3
3. พนักงาน/ลูกจ้าง	318	80.1
4. ผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วไป	2	0.5
5. อื่นๆ	18	4.5
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน/ลูกจ้างมากที่สุด จำนวน 318 คน (ร้อยละ 80.1) รองลงมาตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 33 คน (ร้อยละ 8.3) น้อยที่สุดผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.5)

(หมายเหตุ : ตำแหน่งอื่น ๆ ในที่นี้ ได้แก่ พนักงานชั่วคราว พนักงานจากการจัดจ้างภายนอก)

ตาราง 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรม

ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การผลิต	116	29.2
2. การขาย	42	10.6
3. การบริการ	215	54.2
4. อื่นๆ (การผลิต/ขาย/บริการ)	24	6.0
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจประเภทการบริการมากที่สุด จำนวน 215 คน (ร้อยละ 54.2) รองลงมาคือ ธุรกิจการผลิต จำนวน 116 คน (ร้อยละ 29.2) น้อยที่สุดคือ ธุรกิจอื่น ๆ เช่น การผลิตและการขาย หรือการขายและบริการ จำนวน 24 คน (ร้อยละ 6.0)

ตาราง 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรีจำแนกตามการสำเร็จการศึกษาในแต่ละด้าน

ด้านที่สำเร็จการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. บริหารธุรกิจ	290	73.0
2. สังคมศาสตร์	4	1.0
3. วิทยาศาสตร์	9	2.3
4. วิศวกรรมศาสตร์	48	12.1
5. อื่นๆ	46	11.6
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจมากที่สุด จำนวน 290 คน (ร้อยละ 73.0) รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 48 คน (ร้อยละ 12.1) น้อยที่สุดคือ สำเร็จการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.0)

ตาราง 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสนใจศึกษาต่อระดับปริญญาโทในแต่ละด้าน

การศึกษาต่อระดับปริญญาโทด้าน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. บริหารธุรกิจ	311	78.3
2. สังคมศาสตร์	4	1.0
3. วิทยาศาสตร์	12	3.0
4. วิศวกรรมศาสตร์	35	8.8
5. อื่นๆ	35	8.8
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจศึกษาต่อระดับปริญญาโททางด้านบริหารธุรกิจมากที่สุด จำนวน 311 คน (ร้อยละ 78.3) รองลงมา ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ และอื่น ๆ จำนวน 35 คนเท่ากัน (ร้อยละ 8.8) น้อยที่สุด ทางด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.0)

ตาราง 4-8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการพนักงาน  
ในทักษะต่างๆ

ความต้องการพนักงานในทักษะต่างๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การคิดวิเคราะห์	64	16.1
2. การแก้ปัญหาและตัดสินใจ	131	33.0
3. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	102	25.7
4. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี	31	7.8
5. การติดต่อสื่อสารและประสานงาน	51	12.8
6. นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์	18	4.5
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานต้องการพนักงานด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ มากที่สุด จำนวน 131 คน (ร้อยละ 33.0) รองลงมาคือ ต้องการพนักงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม จำนวน 102 คน (ร้อยละ 25.7) น้อยที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 4.5)

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรม

ตาราง 4-9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด					
1. ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	159 (40.1)	205 (51.6)	31 (7.8)	2 (0.5)		397	4.31	0.634	มากที่สุด	1
2. เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ	106 (26.7)	238 (59.9)	51 (12.8)	2 (0.5)		397	4.13	0.633	มาก	3
3. สามารถนำความรู้มาใช้ในเกิดประโยชน์ต่องาน	120 (30.2)	215 (54.2)	60 (15.1)	2 (0.5)		397	4.14	0.674	มาก	2
4. มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	116 (29.2)	193 (48.6)	80 (20.2)	8 (2.0)		397	4.05	0.757	มาก	5
5. ทำให้มีบทบาทในการทำงานและสังคมสูงขึ้น	81 (20.4)	207 (52.1)	104 (26.2)	5 (1.3)		397	3.92	0.715	มาก	7
6. ประสบความสำเร็จในงานโดยไม่ต้องศึกษาต่อ	42 (10.6)	132 (33.2)	181 (45.6)	32 (8.1)	10 (2.5)	397	3.41	0.877	มาก	8
7. ไม่คุ้มกับเงินที่เสียไป	23 (5.8)	93 (23.4)	172 (43.3)	88 (22.2)	21 (5.3)	397	3.02	0.949	ปานกลาง	10
8. สร้างโอกาสในการเลือกอาชีพ	94 (23.7)	203 (51.1)	90 (22.7)	8 (2.0)	2 (0.5)	397	3.95	0.767	มาก	6
9. ทำให้ถูกฟังเสียงในที่ทำงาน	38 (9.6)	104 (26.2)	151 (38.0)	80 (20.2)	24 (6.0)	397	3.13	1.036	ปานกลาง	9
10. เสริมสร้างคุณค่าให้ตนเอง	128 (32.2)	196 (49.4)	69 (17.4)	3 (0.8)	1 (0.3)	397	4.12	0.731	มาก	4

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นระดับมากที่สุด มีเพียงด้านเดียว คือ ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{x}$  = 4.31) รองลงมา ระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ( $\bar{x}$  = 4.14) ระดับปานกลางที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ไม่คุ้มกับเงินที่เสียไป ( $\bar{x}$  = 3.02)



ตาราง 4-10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตร  
ระยะสั้น

ด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด					
1. ทำให้มีความรู้สึกซึ่งในงานที่ปฏิบัติ	127 (32.0)	217 (54.7)	50 (12.6)	3 (0.8)		397	4.18	0.667	มาก	1
2. ช่วยร่นระยะเวลา	90 (22.7)	200 (50.4)	98 (24.7)	8 (2.0)	1 (0.3)	397	3.93	0.757	มาก	6
3. ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	106 (26.7)	215 (54.2)	74 (18.6)	2 (0.5)		397	4.07	0.685	มาก	3
4. เสริมสร้างทักษะ	125 (31.5)	202 (50.9)	65 (16.4)	5 (1.3)		397	4.13	0.717	มาก	2
5. ได้ประโยชน์น้อยกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง	58 (14.6)	124 (31.2)	151 (38.0)	53 (13.4)	11 (2.8)	397	3.42	0.985	มาก	8
6. มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร	37 (9.3)	80 (20.2)	175 (44.1)	80 (20.2)	37 (9.3)	397	3.08	0.981	ปานกลาง	10
7. ขาดการถ่ายทอดความรู้	45 (11.3)	109 (27.5)	174 (43.8)	65 (16.4)	4 (1.0)	397	3.32	0.913	ปานกลาง	9
8. เพิ่มพูนคุณสมบัติ	82 (20.7)	242 (61.0)	69 (17.4)	4 (1.0)		397	4.01	0.649	มาก	5
9. ช่วยสร้างเครือข่าย	79 (19.9)	215 (54.2)	94 (23.7)	8 (2.0)	1 (0.3)	397	3.91	0.730	มาก	7
10. เพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญ	112 (28.2)	210 (52.9)	67 (16.9)	6 (1.5)	2 (0.5)	397	4.05	0.744	มาก	4

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่ปรากฏความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีเพียงความคิดเห็นระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทำให้มีความรู้ซึ่งในงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.18$ ) รองลงมา คือ เสริมสร้างทักษะ ( $\bar{x} = 4.13$ ) น้อยที่สุดคือ ความคิดเห็นระดับปานกลาง ด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มักไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร ( $\bar{x} = 3.08$ )

### ส่วนที่ 3 ความต้องการด้านการศึกษา

ตาราง 4-11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการสำเร็จการศึกษา

การสำเร็จการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. บริหารธุรกิจ	256	64.5
2. สังคมศาสตร์	13	3.3
3. วิทยาศาสตร์	26	6.5
4. วิศวกรรมศาสตร์	66	16.6
5. อื่นๆ	26	9.1
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจมากที่สุด จำนวน 256 คน (ร้อยละ 64.5) รองลงมา คือ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 66 คน (ร้อยละ 16.6) น้อยที่สุดคือ ด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 3.3)

ตาราง 4-12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษา

ระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 1 ปี	21	5.3
2. ตั้งแต่ 1-5 ปี	138	34.8
3. ต่ำกว่า 6-10 ปี	92	23.2
4. มากกว่า 10 ปี	118	29.7
5. อื่นๆ	28	7.1
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาเป็นเวลาดังตั้งตั้งแต่ 1-5 ปีมากที่สุด จำนวน 138 คน (ร้อยละ 34.8) รองลงมา มากกว่า 10 ปี จำนวน 118 คน (ร้อยละ 29.7) น้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 5.3)

ตาราง 4-13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความรู้ที่เรียนตรงกับลักษณะงานที่ทำ

ความรู้ที่เรียนตรงกับลักษณะงานที่ทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตรงตามที่เรียน	202	50.9
2. ไม่เกี่ยวข้อง	166	41.8
3. อื่นๆ (เกี่ยวข้องบางส่วน)	29	7.3
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ที่เรียนตรงกับลักษณะงานที่ทำ คือ ตรงตามที่เรียน มากที่สุด จำนวน 202 คน (ร้อยละ 50.9) รองลงมา คือ ไม่เกี่ยวข้อง จำนวน 166 คน (ร้อยละ 41.8) น้อยที่สุดคือ อื่น ๆ (เกี่ยวข้องบางส่วน) จำนวน 29 คน (ร้อยละ 7.3)

ตาราง 4-14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแผนการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

แผนการศึกษาต่อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มี	136	34.3
2. ไม่มี	103	25.9
3. ไม่แน่ใจ	91	22.9
4. ยังไม่ตัดสินใจ	67	16.9
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแผนการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มากที่สุด จำนวน 136 คน (ร้อยละ 34.3) รองลงมา คือ ไม่มีแผนการที่จะศึกษาต่อ จำนวน 103 คน (ร้อยละ 25.9) น้อยที่สุดคือ ยังไม่ตัดสินใจ จำนวน 67 คน (ร้อยละ 16.9)

ตาราง 4-15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาอุปสรรคสำคัญ  
สำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ด้านการเงิน	87	21.9
2. ด้านเวลา	218	54.9
3. ด้านครอบครัว	33	8.3
4. ไม่มีปัญหา	54	13.6
5. อื่นๆ (ลักษณะงาน นโยบายขององค์กรฯลฯ)	5	1.3
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาทางด้านเวลา มากที่สุด  
จำนวน 218 คน (ร้อยละ 54.9) รองลงมา คือ ปัญหาด้านการเงิน จำนวน 87 คน (ร้อยละ 21.9)  
น้อยที่สุด คือ อื่น ๆ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.3)

ตาราง 4-16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหลักสูตรที่สนใจหาก  
ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

หลักสูตรที่สนใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การจัดการ	103	25.9
2. บริหารธุรกิจ	165	41.6
3. สังคมศาสตร์	7	1.8
4. ผู้ประกอบการ	52	13.1
5. วิทยาศาสตร์	8	2.0
6. วิศวกรรมศาสตร์	41	10.3
7. อื่นๆ	21	5.3
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าหลักสูตรที่สนใจหากต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นคือ หลักสูตรด้านบริหารธุรกิจ มากที่สุด จำนวน 165 คน (ร้อยละ 41.6) รองลงมา คือ หลักสูตรด้านการจัดการ จำนวน 103 คน (ร้อยละ 25.9) น้อยที่สุดคือ หลักสูตรด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 1.8)

ตาราง 4-17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหลักสูตรทางด้านบริหารจัดการที่สนใจมากที่สุด

หลักสูตรทางด้านบริหารจัดการที่สนใจมากที่สุด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. การจัดการทั่วไป	47	11.8
2. การจัดการด้านการเงิน/บัญชี	35	8.8
3. การจัดการตลาด	46	11.6
4. การจัดการอุตสาหกรรม	60	15.1
5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	30	7.6
6. การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	116	29.2
7. การเป็นผู้ประกอบการ	46	11.6
8. อื่นๆ (นวัตกรรม การผลิต ฯลฯ)	17	4.3
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า หลักสูตรทางด้านบริหารธุรกิจที่สนใจ มากที่สุด คือ การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน จำนวน 116 คน (ร้อยละ 29.2) รองลงมาคือ อันดับสอง คือ การจัดการอุตสาหกรรม จำนวน 60 คน (ร้อยละ 15.1) น้อยที่สุดคือ อื่น ๆ เช่น นวัตกรรม การผลิต จำนวน 17 คน (ร้อยละ 4.3)

ตาราง 4-18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแหล่งเงินทุนหลัก  
สำหรับการศึกษาต่อของท่านคือข้อใด

แหล่งเงินทุนหลัก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ทนส่วนตัว	224	56.4
2. ทนของครอบครัว	17	4.3
3. ทนส่วนตัวและครอบครัว	97	24.4
4. ทนสถานที่ทำงาน	23	5.8
5. ทนจากการกู้ยืม	29	7.3
6. อื่นๆ (กัณฑ์ระบบ บุคคลใกล้ชิด)	7	1.8
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนหลัก  
สำหรับการศึกษาต่อ มากที่สุดคือ ทนส่วนตัว จำนวน 224 คน (ร้อยละ 56.4) รองลงมาคือ ทนส่วนตัว  
และครอบครัว จำนวน 97 คน (ร้อยละ 24.4) น้อยที่สุดคือ อื่น ๆ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 1.8)

#### ส่วนที่ 4 ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ตาราง 4-19 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านการเงิน การบัญชี  
และการภาษีอากร

ด้านการเงิน การบัญชีและการภาษีอากร	จำนวนที่เลือก (คน)	อันดับ
1. การวิเคราะห์โครงการลงทุน	151	1
2. การใช้ excel สำหรับงานบัญชี	141	2
3. เทคนิคการอ่านและวิเคราะห์งบการเงิน	134	3
4. การบัญชีและการเงินสำหรับผู้บริหารที่ไม่ได้จบด้านบัญชีและการเงิน	126	4
5. การจัดทำบัญชีเบื้องต้น	90	5
6. การจัดทำบัญชีและยื่นแบบเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม	69	6
7. การเตรียมตัวสำหรับ e-filing	43	7
8. อื่นๆ (การบัญชีงบประมาณ ตลาดเงินตลาดทุน การตัดสินใจด้าน การเงิน เทคโนโลยีทางการเงินหรือ FinTech ฯลฯ)	21	8



จากตารางที่ 4-19 พบว่า ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านการเงิน การบัญชีและการภาษีอากร มีผู้เลือกตอบมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวข้อฝึกอบรมการวิเคราะห์การลงทุน จำนวน 151 คน รองลงมาคือ หัวข้อการใช้ excel สำหรับงานบัญชี จำนวน 141 คน และเทคนิคการอ่านและวิเคราะห์งบการเงิน จำนวน 134 คน ด้านที่มีผู้เลือกน้อยที่สุดคืออื่น ๆ จำนวน 21 คน

ตาราง 4-20 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านการตลาด

ด้านการตลาด	จำนวนที่เลือก (คน)	อันดับ
1. การตลาดผ่าน Social Media	186	1
2. e-commerce	134	2
3. การตลาดสำหรับผู้บริหารที่ไม่ได้จบด้านการตลาด	118	3
4. การตลาดกับการจัดหาภายนอก	115	4
5. Digital Online Marketing	113	5
6. การออกแบบบรรจุภัณฑ์	82	6
7. Big Data กับ CRM	56	7
8. Entertain Marketing	49	8
9. Advertising Marketing	40	9
10. อื่นๆ (การวางแผนกลยุทธ์ด้านตลาด การตลาดเอสเอ็มอี)	10	10

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านการตลาด มีผู้เลือกตอบมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การตลาดผ่าน Social Media จำนวน 186 คน รองลงมาคือ e-commerce จำนวน 134 คน และการตลาดสำหรับผู้บริหารที่ไม่จบด้านการตลาด จำนวน 118 คน น้อยที่สุดคือ อื่น ๆ มีผู้เลือกตอบจำนวน 10 คน

ตาราง 4-21 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านคอมพิวเตอร์

ด้านคอมพิวเตอร์	จำนวนที่เลือก (คน)	อันดับ
1. การใช้โปรแกรม Microsoft Excel	212	1
2. การใช้โปรแกรม SAP	120	2
3. การใช้โปรแกรมคลังสินค้า (WMS)	108	3
4. การใช้โปรแกรม Microsoft Access	99	4
5. การใช้โปรแกรมด้านคลังสินค้า	99	5
6. การเขียน Application บน Mobile	85	6
7. การใช้โปรแกรมด้านบัญชี/การเงิน	79	7
8. การใช้โปรแกรม Microsoft Word	77	8
9. การใช้โปรแกรม e-commerce	73	9
10. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS	70	10
11. การใช้โปรแกรมด้านการจัดซื้อ (ASP)	60	11
12. การใช้โปรแกรม Multimedia	44	12
13. โปรแกรม Animation	26	13
14. อื่นๆ (โปรแกรม ERP, Arena, Photoshop ฯลฯ)	12	14

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นด้านคอมพิวเตอร์ มีผู้เลือกตอบมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้โปรแกรม Microsoft Excel จำนวน 212 คน รองลงมาคือ การใช้โปรแกรม SAP จำนวน 120 คน และการใช้โปรแกรมคลังสินค้า จำนวน 108 คน น้อยที่สุดคือ อื่น ๆ มีผู้เลือกตอบจำนวน 12 คน

ตาราง 4-22 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านการบริหารจัดการ  
และอื่น ๆ

ด้านการบริหารจัดการและอื่น ๆ	จำนวนที่เลือก (คน)	อันดับ
1. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	163	1
2. การเพิ่มศักยภาพในการประกอบธุรกิจขนาดย่อม	135	2
3. การจัดการเอกสารนำเข้า-ส่งออก	119	3
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	103	4
5. การบริหารความเสี่ยง	100	5
6. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	97	6
7. ระเบียบพิธีการด้านศุลกากร	90	7
8. การกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสู่ประสิทธิผล	78	8
9. การจัดการด้านการขนส่งทางอากาศ (Air Cargo)	74	9
10. การบริหารความเปลี่ยนแปลง	52	10
11. การบริหารจัดการคนเก่ง	50	11
12. การบริหารการจัดจ้างภายนอก	43	12
13. อื่นๆ (การแก้ปัญหาค่าความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ฯลฯ)	9	13

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านการบริหารจัดการและอื่น ๆ มีผู้เลือกตอบมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม จำนวน 163 คน รองลงมาคือ การเพิ่มศักยภาพในการประกอบธุรกิจขนาดย่อม จำนวน 135 คน และการจัดการเอกสารนำเข้า-ส่งออก จำนวน 119 คน น้อยที่สุดคือ อื่น ๆ มีผู้เลือกตอบจำนวน 9 คน

ตาราง 4-23 จัดอันดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านภาษาต่างประเทศ

ด้านภาษาต่างประเทศ	จำนวนที่เลือก (คน)	อันดับ
1. ภาษาอังกฤษ	335	1
2. ภาษาจีนธุรกิจ	95	2
3. ภาษากลุ่มประเทศอาเซียน	84	3
4. อื่นๆ (ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ฯลฯ)	26	4

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ด้านภาษาต่างประเทศ มีผู้เลือกตอบมากที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ จำนวน 335 คน รองลงมาคือ ภาษาจีนธุรกิจ ผู้เลือกตอบจำนวน 95 คน น้อยที่สุดคือ อื่น ๆ มีผู้เลือกตอบจำนวน 26 คน

ตาราง 4-24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการฝึกอบรมระยะสั้นที่เหมาะสมและสามารถเข้าอบรมได้

ระยะเวลาในการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1 วัน	93	23.4
2. 2 - 3 วัน	211	53.1
3. 3 - 5 วัน	56	14.1
4. มากกว่า 5 วัน	37	9.3
รวม	397	100

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ระยะเวลาในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่เหมาะสมและสามารถเข้าอบรมได้ คือ 2-3 วัน จำนวนมากที่สุดคือ 211 คน รองลงมาคือ 1 วัน จำนวน 93 คน น้อยที่สุดคือ มากกว่า 5 วัน จำนวน 37 คน

ตาราง 4-25 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่สะดวกสำหรับเข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ช่วงเวลาในการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วันจันทร์ - ศุกร์	86	21.7
2. วันเสาร์และอาทิตย์	123	31.0
3. วันเสาร์หรืออาทิตย์	117	29.5
4. วันหยุดพิเศษ	52	13.1
5. อื่นๆ (แล้วแต่สะดวก)	19	4.8
รวม	397	100

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ระยะเวลาที่สะดวกส่งมารับเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น คือ ช่วงระยะเวลาวันเสาร์และอาทิตย์ มากที่สุดจำนวน 123 คน รองลงมาวันเสาร์หรืออาทิตย์ จำนวน 117 คน น้อยที่สุดคือ อื่น ๆ จำนวน 19 คน

## ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

$H_0$  : เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

$H_a$  : เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	เพศชาย (N=193)		เพศหญิง (N=204)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</b>						
1. การศึกษาช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	4.22	0.659	4.40	0.599	-2.759	0.006*
2. เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ	4.06	0.622	4.20	0.636	-2.202	0.028*
3. สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน	4.08	0.669	4.20	0.676	-1.826	0.069
4. มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.91	0.713	4.18	0.776	-3.606	0.000*
5. ทำให้มีบทบาทในการทำงานและสังคมสูงขึ้น	3.75	0.692	4.07	0.702	-4.605	0.000*
6. สามารถประสบความสำเร็จในงานได้โดยไม่ต้องศึกษาต่อ	3.31	0.802	3.51	0.934	-2.281	0.023*
7. ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัวที่ต้องเสียไป	2.96	0.906	3.08	0.987	-1.310	0.191
8. สร้างโอกาสในการเลือกอาชีพที่ต้องการ	3.83	0.793	4.07	0.726	-3.067	0.002*
9. ทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ทำงาน	3.05	1.002	3.21	1.064	-1.581	0.115
10. เป็นการเสริมสร้างคุณค่าให้กับตนเองยิ่งขึ้น	3.94	0.740	4.30	0.677	-5.144	0.000*
รวม	3.71	1.305	3.92	1.057	-4.294	0.000*

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกันในเกือบทุกด้าน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ( $\alpha < 0.05$ ) ยกเว้นด้านสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัวที่ต้องเสียไป และทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ทำงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

$H_0$  : เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกัน

$H_a$  : เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับเพศกับความคิดเห็นเกี่ยว

กับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	เพศชาย (N=193)		เพศหญิง (N=204)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น						
1. ทำให้มีความรู้อย่างลึกซึ้งในงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.693	4.28	0.626	-3.278	0.001*
2. ช่วยร่นระยะเวลาในการเรียนรู้งาน	3.89	0.727	3.98	0.784	-1.177	0.240
3. ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ทำ	3.96	0.695	4.17	0.662	-3.051	0.002*
4. เป็นการเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น	4.05	0.709	4.20	0.718	-2.154	0.032*
5. ได้ประโยชน์น้อยกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.35	0.919	3.48	1.043	-1.250	0.212
6. มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร	3.10	0.905	3.06	1.051	0.353	0.724
7. ขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น	3.31	0.898	3.33	0.928	-0.248	0.805
8. เพิ่มพูนคุณสมบัติด้านประสบการณ์ให้กับตนเอง	3.92	0.640	4.10	0.646	-2.877	0.004*
9. ช่วยสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.84	0.743	3.99	0.712	-1.998	0.046*
10. เพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในงานยิ่งขึ้น	3.92	0.793	4.21	0.666	-4.005	0.000*
รวม	3.74	1.164	3.88	1.029	-4.908	0.000*



### หลักสูตรระยะสั้น

จากตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับเพศกับความ คิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น พบว่า ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความ คิดเห็นด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกันเกือบทุกด้าน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ( $\alpha < 0.05$ ) ยกเว้นด้านช่วยร่นระยะเวลาการเรียนรู้งาน ได้ประโยชน์น้อยกว่าการเรียนรู้ด้วย ตนเอง มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กรและขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับ การอบรมกับผู้อื่น ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

$H_0$  : อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

$H_a$  : อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการฝึกอบรมหลักสูตร ระยะสั้น	21 – 30 ปี (N=156)		31 – 40 ปี (N=144)		41 – 50 ปี (N=74)		51 ปีขึ้นไป (N=23)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น										
1. การศึกษาช่วยให้เกิด ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.33	0.626	4.34	0.650	4.22	0.625	4.30	0.635	0.716	0.543
2. เป็นประโยชน์ต่อการ สร้างเครือข่ายทางธุรกิจ	4.10	0.614	4.16	0.655	4.12	0.661	4.13	0.548	0.206	0.892
3. สามารถนำความรู้มา ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน	4.08	0.705	4.26	0.669	4.03	0.619	4.17	0.576	2.825	0.039*
4. มีผลต่อการเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.12	0.736	4.02	0.743	4.00	0.811	3.96	0.825	0.682	0.564
5. ทำให้มีบทบาทในการ ทำงานและสังคมสูงขึ้น	3.95	0.698	3.94	0.731	3.78	0.745	4.00	0.603	1.103	0.348

6. สามารถประสบ ความสำเร็จในงานได้โดยไม่ต้องศึกษาต่อ	3.49	0.783	3.36	0.943	3.28	0.929	3.65	0.832	1.656	0.176
--	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	-------	-------

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการฝึกอบรมหลักสูตร ระยะสั้น	21 – 30 ปี (N=156)		31 – 40 ปี (N=144)		41 – 50 ปี (N=74)		51 ปีขึ้นไป (N=23)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น										
7. ไม่คุ้มค่ากับเงินของ ครอบครัวที่ต้องเสียไป	3.12	0.950	2.97	0.946	2.91	0.924	3.09	1.041	1.044	0.373
8. สร้างโอกาสในการ เลือกอาชีพที่ต้องการ	4.07	0.692	4.00	0.748	3.65	0.883	3.87	0.757	5.555	0.001*
9. ทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งใน ที่ทำงาน	3.25	1.020	3.08	1.032	3.00	1.135	3.09	0.793	1.229	0.299
10. เป็นการเสริมสร้าง คุณค่าให้กับตนเองยิ่งขึ้น	4.17	0.743	4.14	0.716	4.07	0.689	3.96	0.878	0.744	0.526
รวม	3.87	1.139	3.83	1.090	3.71	1.141	3.82	1.251	0.870	0.456

จากตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า ในภาพรวมทุกระดับอายุมีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน ในด้านสามารถนำความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องาน และสร้างโอกาสในการเลือกอาชีพที่ต้องการ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ( $\alpha < 0.05$ ) นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

$H_0$  : อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกัน

$H_a$  : อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม  
หลักสูตรระยะสั้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	21 – 30 ปี (N=156)		31 – 40 ปี (N=144)		41 – 50 ปี (N=74)		51 ปีขึ้นไป (N=23)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น										
1. ทำให้มีความรู้อย่างลึกซึ้งในงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.644	4.20	0.643	4.19	0.753	4.04	0.706	0.378	0.769
2. ช่วยร่นระยะเวลาในการเรียนรู้งาน	3.94	0.706	3.96	0.783	3.89	0.853	3.87	0.626	0.180	0.910
3. ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ทำ	4.04	0.67	4.17	0.700	3.93	0.669	4.09	0.668	2.039	0.108
4. เป็นการเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น	4.09	0.722	4.17	0.723	4.07	0.746	4.26	0.541	0.778	0.507
5. ได้ประโยชน์น้อยกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.53	1.006	3.35	1.007	3.27	0.955	3.52	0.730	1.466	0.223
6. มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์การ	3.19	0.984	3.01	0.961	2.99	0.958	3.04	1.147	1.134	0.335
7. ขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น	3.38	0.890	3.33	0.907	3.22	1.010	3.17	.778	0.726	0.537
8. เพิ่มพูนคุณสมบัติด้านประสบการณ์ให้กับตนเอง	4.01	0.648	4.04	0.688	3.99	0.608	3.96	0.562	0.197	0.899
9. ช่วยสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานขององค์การ	3.92	0.723	3.94	.721	3.88	0.810	3.83	0.576	0.226	0.878
10. เพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในงานยิ่งขึ้น	4.07	0.701	4.06	0.804	4.07	0.709	4.09	0.793	0.008	0.999
รวม	3.83	1.160	3.82	1.194	3.75	1.345	3.79	1.254	0.082	0.970

จากตารางที่ 4-29 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับอายุกับความ คิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น พบว่า ในภาพรวมทุกระดับอายุมีความคิดเห็นด้านการ ฝึกอบรมระยะสั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ( $\alpha > 0.05$ )

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

$H_0$ : ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่าง กัน

$H_a$ : ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นและฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น	ปริญญาตรี (N=358)		สูงกว่าปริญญาตรี (N=39)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	ด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
1. การศึกษาช่วยให้เกิด ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.32	0.645	4.21	0.522	1.317	0.194
2. เป็นประโยชน์ต่อการสร้าง เครือข่ายทางธุรกิจ	4.12	0.636	4.18	0.601	-0.530	0.596
3. สามารถนำความรู้มาใช้ใน เกิดประโยชน์ต่องาน	4.13	0.665	4.26	0.751	-1.021	0.313
4. มีผลต่อการเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.07	0.745	3.90	0.852	1.330	0.184
5. ทำให้มีบทบาทในการทำงาน และสังคมสูงขึ้น	3.94	0.716	3.67	0.662	2.315	0.021*

6. สามารถประสบความสำเร็จ ในงานได้โดยไม่ต้องศึกษาต่อ	3.42	0.893	3.38	0.711	0.213	0.831
7. ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัว ที่ต้องเสียไป	3.07	0.950	2.62	0.847	2.847	0.005*
8. สร้างโอกาสในการเลือก อาชีพที่ต้องการ	3.96	0.775	3.87	0.695	0.710	0.478

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นและฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น	ปริญญาตรี (N=358)		สูงกว่าปริญญาตรี (N=39)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
9. ทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ ทำงาน	3.19	1.041	2.59	0.818	3.483	0.001*
10. เป็นการเสริมสร้างคุณค่า ให้กับตนเองยิ่งขึ้น	4.11	0.734	4.23	0.706	-0.943	0.346
รวม	3.83	1.152	3.69	0.882	0.017	0.030*

จากตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับการศึกษา  
กับความเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า ในภาพรวมทุกระดับการศึกษามี  
ความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับ  
การศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในด้านทำให้มีบทบาทใน  
การทำงานและสังคมสูงขึ้น ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัวที่เสียไป และทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ทำงาน  
โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ( $\alpha < 0.05$ ) นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

#### การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

$H_0$ : ระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกัน

$H_a$ : ระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับระดับการศึกษากับความเห็นเกี่ยวกับ  
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นและฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น	ปริญญาตรี (N=358)		สูงกว่าปริญญาตรี (N=39)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		

ด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น						
1. ทำให้มีความรู้อย่างลึกซึ้งในงานที่ปฏิบัติ	4.19	0.680	4.08	0.532	1.222	0.227
2. ช่วยร่นระยะเวลาในการเรียนรู้งาน	3.94	0.762	3.90	0.718	0.300	0.765
3. ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ทำ	4.08	0.688	4.03	0.668	.430	0.667
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	ปริญญาตรี (N=358)		สูงกว่าปริญญาตรี (N=39)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. เป็นการเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น	4.13	0.716	4.08	0.739	0.449	0.654
5. ได้ประโยชน์น้อยกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.45	0.965	3.13	1.128	1.925	0.055
6. มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร	3.13	0.976	2.64	0.932	2.975	0.003*
7. ขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น	3.35	0.882	2.97	1.112	2.487	0.013*
8. เพิ่มพูนคุณสมบัติด้านประสบการณ์ให้กับตนเอง	4.03	0.648	3.87	0.656	1.428	0.154
9. ช่วยสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.93	0.740	3.77	.627	1.308	0.191
10. เพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในงานยิ่งขึ้น	4.08	0.744	3.97	.743	0.828	0.408
รวม	3.83	1.234	3.64	0.944	1.317	0.194

จากตารางที่ 4-31 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับการศึกษา กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น พบว่า ในภาพรวมทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกันในด้าน มักไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร และขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ( $\alpha < 0.05$ ) นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน



สมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

$H_0$ : ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

$H_a$ : ตำแหน่งงานต่างกันต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 ค่าสถิติการทดสอบเกี่ยวกับตำแหน่งงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	เจ้าของกิจการ (N=1)		ผู้บริหาร (N=33)		พนักงาน (N=343)		ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (N=2)		อื่น ๆ (N=18)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น												
1. การศึกษาช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	4.00	0.225	4.33	0.650	4.32	0.625	3.50	0.635	4.17	0.635	1.156	0.330
2. เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ	4.00	0.215	4.18	0.723	4.12	0.674	4.00	1.414	4.17	0.583	0.113	0.978
3. สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน	4.00	0.891	4.09	0.847	4.15	0.740	4.00	1.414	4.11	0.698	0.097	0.983
4. มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	5.00	0.552	3.67	0.736	3.92	0.705	4.00	1.414	4.17	0.707	2.792	0.026*
5. ทำให้มีบทบาทในการทำงานและสังคมสูงขึ้น	3.00	0.557	3.48	0.870	3.40	0.889	3.00	0.000	3.56	0.705	2.177	0.071
6. สามารถประสบความสำเร็จในงานได้โดยไม่ต้องศึกษาต่อ	3.00	0.465	2.79	1.023	3.04	0.950	3.00	0.000	3.17	0.857	0.351	0.843
7. ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัวที่ต้องเสียไป	3.00	0.362	2.79	1.023	3.04	0.950	3.00	0.000	3.17	0.857	0.628	0.642
8. สร้างโอกาสในการเลือกอาชีพที่ต้องการ	5.00	0.443	3.91	0.765	3.97	0.772	3.50	0.707	3.83	0.707	0.795	0.529
9. ทำให้ต้องถูกพ่วงเลี้ยงในที่ทำงาน	2.00	0.098	3.00	0.968	3.15	1.055	3.00	0.000	3.00	0.840	0.551	0.698

10. เป็นการเสริมสร้าง คุณค่าให้กับตนเองยิ่งขึ้น	0.442	0.702	4.00	1.414	4.28	0.826	5.146	0.000*				
รวม	3.40	1.045-	3.63	1.294	3.73	1.083	3.50	2.121	3.47	1.338	2.789	0.026*

จากตารางที่ 4-32 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับตำแหน่งงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า ในภาพรวมทุกตำแหน่งงานมีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าตำแหน่งงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ( $\alpha < 0.05$ ) นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

H<sub>0</sub>: ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกัน

H<sub>a</sub>: ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับตำแหน่งงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นและฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น	เจ้าของกิจการ (N=1)		ผู้บริหาร (N=33)		พนักงาน (N=343)		ผู้ประกอบการอาชีพ อิสระ (N=2)		อื่น ๆ (N=18)		F	Sig.	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ทำให้มีความรู้ อย่างลึกซึ้งในงานที่ ปฏิบัติ	4.00	0.651	4.06	0.704	4.19	0.659	4.00	1.414	4.22	0.732	0.352	0.843	
2. ช่วยร่นระยะเวลา ในการเรียนรู้งาน		0.882				0.744	4.00	1.414	3.83	0.857	0.911	0.457	
3. ก่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน งานที่ทำ	5.00		3.79	0.820	3.95		0.678	3.50	0.707	4.06	0.639	0.703	0.590
4. เป็นการ เสริมสร้างทักษะในการ ทำงานให้สูงขึ้น	4.00	0.562				0.710	3.50	0.707	4.28	0.575	1.002	0.406	

5. ได้ประโยชน์น้อยกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.00	0.443	3.21	0.960	3.43	0.985	3.50	0.707	3.61	1.092	0.584	0.675
6. มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร	4.00	0.666	2.91	0.980	3.10	0.991	3.00	0.000	3.06	0.873	0.497	0.738

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	เจ้าของกิจการ (N=1)		ผู้บริหาร (N=33)		พนักงาน (N=343)		ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (N=2)		อื่น ๆ (N=18)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7. ขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น	3.00	0.557	3.09	0.947	3.34	0.917	3.00	.000	3.28	0.826	0.678	0.608
8. เพิ่มพูนคุณสมบัติด้านประสบการณ์ให้กับตนเอง	4.00	0.782	3.88	0.696	4.03	0.637	3.50	0.707	4.06	0.802	0.718	0.580
9. ช่วยสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานขององค์กร	4.00	0.235	3.76	.663	3.94	0.731	3.50	0.707	3.83	0.857	0.672	0.611
10. เพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในงานยิ่งขึ้น	5.00	0.344	3.76	0.867	4.10	0.721	3.50	0.707	4.11	0.832	2.288	0.059
รวม	4.00	1.222	3.64	1.286	3.83	1.182	3.50	2.121	4.11	1.455	1.441	0.220

จากตารางที่ 4-33 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับตำแหน่งงานของกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น พบว่า ในภาพรวมทุกตำแหน่งงานมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ( $\alpha < 0.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าตำแหน่งงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 5 ประเภทของธุรกิจต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

$H_0$ : ประเภทของธุรกิจต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

$H_a$ : ประเภทของธุรกิจต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-34 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับประเภทของธุรกิจกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และฝึกอบรมหลักสูตร ระยะสั้น	การผลิต (N=116)		การขาย (N=42)		การบริการ (N=215)		อื่น ๆ (N=24)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น										
1. การศึกษาช่วยให้เกิด ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.28	0.630	4.38	0.623	4.33	0.638	4.21	0.658	0.483	0.694
2. เป็นประโยชน์ต่อการ สร้างเครือข่ายทางธุรกิจ		0.645				0.631	4.12	0.680	0.659	0.578
3. สามารถนำความรู้มา ใช้ในเกิดประโยชน์ต่องาน	4.14		4.00	0.655	4.15		0.644	4.12	0.680	0.100
4. มีผลต่อการเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น		0.775				0.762	3.96	0.751	0.450	0.717
5. ทำให้มีบทบาทในการ ทำงานและสังคมสูงขึ้น	4.09		3.95	0.697	4.06					
6. สามารถประสบ ความสำเร็จในงานได้โดยไม่ต้อง ศึกษาต่อ	3.95	0.778	3.7	0.636	3.95	0.685	3.83	0.761	1.457	0.226
7. ไม่คุ้มค่ากับเงินของ ครอบครัวที่ต้องเสียไป	3.37	0.928	3.45	0.670	3.44	0.883	3.29	0.908	0.348	0.791
	3.03	1.042	2.95	0.795	3.00	0.935	3.38	0.824	1.241	0.294

8. สร้างโอกาสในการเลือกอาชีพที่ต้องการ	3.97	0.763	3.76	0.759	3.99	0.773	3.88	0.741	1.154	0.327
9. ทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ทำงาน	3.22	1.133	2.93	1.045	3.10	0.999	3.33	0.816	1.153	0.328
10. เป็นการเสริมสร้างคุณค่าให้กับตนเองยิ่งขึ้น	4.16	0.768	4.17	0.730	4.12	0.720	3.92	0.654	0.805	0.492
รวม	3.83	1.160	3.74	0.993	3.83	1.138	3.80	1.116	0.754	0.520

จากตารางที่ 4-34 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประเภทของธุรกิจกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า ในภาพรวมทุกประเภทธุรกิจมีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ( $\alpha > 0.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประเภทของธุรกิจกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

$H_0$ : ประเภทของธุรกิจต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกัน

$H_a$ : ประเภทของธุรกิจต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-35 ค่าสถิติเปรียบเทียบการทดสอบเกี่ยวกับประเภทของธุรกิจกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	การผลิต (N=116)		การขาย (N=42)		การบริการ (N=215)		อื่น ๆ (N=24)		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น										
1. ทำให้มีความรู้อย่างลึกซึ้งในงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.722	4.10	0.576	4.22	0.658	4.04	0.624	0.831	0.477





ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	เจ้าของ กิจการ	ผู้บริหาร	พนักงาน	ผู้ประกอบการ อาชีพอิสระ	อื่นๆ
เจ้าของกิจการ	4.00	-	0.128	0.033*	0.500	0.167
ผู้บริหาร	4.33		-	0.033*	0.632	0.187
พนักงาน	4.32			-	0.036*	0.137
ผู้ประกอบการ อิสระ	3.50				-	0.203
อื่นๆ	4.17					-

ตารางที่ 4-36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรมด้าน  
ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่  
สูงขึ้นและการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน  
เป็นรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมีระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.33$ ) โดยเจ้าของกิจการกับพนักงานมี  
ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ พนักงานยังมีความคิดเห็น  
แตกต่างกันกับผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง สำนวญความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อสำนวนสภาพการณ์และความต้องการด้านการศึกษาและฝึกอบรม วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งศึกษาแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการวิจัยดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี รองลงมา 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดและมีตำแหน่งพนักงาน/ลูกจ้าง รองลงมาตำแหน่งผู้บริหาร ดำเนินธุรกิจประเภทการบริการ ธุรกิจการผลิต ตามลำดับ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ รองลงมาคือ ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ น้อยที่สุดคือ ด้านสังคมศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามสนใจศึกษาต่อระดับปริญญาโททางด้านบริหารธุรกิจ มากที่สุด รองลงมาคือ ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ น้อยที่สุดคือ ทางด้านสังคมศาสตร์ ในด้านการทำงาน คุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการของหน่วยงาน ได้แก่ ความสามารถด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ มากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการพนักงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ สามารถนำความรู้มาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ

งาน และเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ สำหรับความคิดเห็นระดับน้อยที่สุดคือ ไม่คุ้มกับเงินที่เสียไป

ความคิดเห็นกับการฝึกอบรมระยะสั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากที่สุดคือ ทำให้มีความรู้สึกซึ่งในงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ เป็นการเสริมสร้างทักษะการทำงานให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นระดับน้อยที่สุดคือ มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์การ

### ส่วนที่ 3 ความต้องการด้านการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ น้อยที่สุดคือ ด้านสังคมศาสตร์ สำเร็จการศึกษาเป็นเวลาตั้งแต่ 1-5 ปี มากที่สุด รองลงมา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความรู้ที่เรียนตรงกับลักษณะงานทำ และมีแผนการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีเพียงส่วนน้อยที่ยังไม่ตัดสินใจ

สำหรับปัญหาสำหรับการศึกษาต่อก็คือ ปัญหาทางด้านเวลา และปัญหาด้านการเงิน ในขณะที่เดียวกันเห็นว่าหลักสูตรที่สนใจหากต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นคือ หลักสูตรด้านบริหารธุรกิจ มากที่สุด รองลงมา คือ หลักสูตรด้านการจัดการ น้อยที่สุดคือ หลักสูตรด้านสังคมศาสตร์ แหล่งเงินทุนหลักสำหรับการศึกษาต่อ มากที่สุดคือ ทุนส่วนตัว รองลงมาคือ ทุนส่วนตัวและครอบครัว

### ส่วนที่ 4 ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เมื่อแยกวิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเงิน การบัญชีและการภาษีอากร มีผู้เลือกตอบมากที่สุด คือ หัวข้อฝึกอบรมการวิเคราะห์การลงทุน รองลงมาคือ การใช้ excel สำหรับงานบัญชี น้อยที่สุดคือ การเตรียมตัวสำหรับ e-filing ด้านการตลาด มีผู้เลือกตอบมากที่สุด คือ การตลาดผ่าน Social Media รองลงมาคือ e-commerce ด้านคอมพิวเตอร์ มีผู้เลือกตอบมากที่สุด คือ การใช้โปรแกรม Microsoft Excel รองลงมาคือ การใช้โปรแกรม SAP ด้านการบริหารจัดการและอื่น ๆ มีผู้เลือกตอบมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การเพิ่มศักยภาพในการประกอบธุรกิจขนาดย่อม ด้านภาษาต่างประเทศ มีผู้เลือกตอบมากที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ รองลงมาคือ ภาษาจีนธุรกิจ สำหรับระยะเวลาในการฝึกอบรมระยะสั้นที่เหมาะสมและสามารถเข้าอบรมได้คือ 2-3 วัน มากที่สุด รองลงมาคือ 1 วัน และมากกว่า 5 วัน ตามลำดับ ความสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมระยะสั้นคือ ช่วงระยะเวลาวันเสาร์และอาทิตย์ มากที่สุด รองลงมาคือ วันเสาร์หรืออาทิตย์

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

### 1. ด้านการศึกษา

1.1 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในภาพรวมแตกต่างกัน โดยทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกันในเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัวที่ต้องเสียไป และทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ทำงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

1.2 ทุกระดับอายุมีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

1.3 ระดับการศึกษามีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในภาพรวมแตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในด้านทำให้มีบทบาทในการทำงานและสังคมสูงขึ้น ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัวที่เสียไป และทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ทำงาน นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

1.4 ตำแหน่งงานมีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าตำแหน่งงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

1.5 ประเภทธุรกิจมีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยประเภทของธุรกิจกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

### 2. ด้านฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

2.1 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในภาพรวมแตกต่างกัน โดยทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกันในเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านช่วยร่นระยะเวลาการเรียนรู้งาน ได้ประโยชน์น้อยกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร ขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ทุกระดับอายุมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยระดับอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแตกต่างกัน ในด้านสามารถนำความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องาน และสร้างโอกาสในการเลือกอาชีพที่ต้องการ นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

2.3 ระดับการศึกษามีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแตกต่างกันในด้าน มักไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์การ และขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2.4 ตำแหน่งงานมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2.5 ธุรกิจทุกประเภทมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยประเภทของธุรกิจกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมระยะสั้นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมีระดับสูงสุด โดยเจ้าของกิจการกับพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ พนักงานยังมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สำนวจความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแผนการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากที่สุด โดยเห็นว่าช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถนำความรู้มาก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน สอดคล้องกับอารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550) ที่อธิบายว่า การศึกษาต่อเป็นการวางแผนอาชีพหรือแผนการทำงานของพนักงานที่กำหนดขึ้นจากสิ่งทีพนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตข้างหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของภวัต ธนาสารแสนล้าน (2558) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีเมื่อพิจารณาระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงมีระดับความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงมีระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน สำหรับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การฝึกอบรมจะทำให้มีความรู้สึกซึ่งในงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ เป็นการเสริมสร้างทักษะการทำงานให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1998) ที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านการฝึกอบรม เป็นการจัดเตรียมความรู้และทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานกับองค์กร และแนวคิดของ Beebe, Mottet, & Roach, (2004) และทิสนา แชมมณี (2550) ที่ว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในการปฏิบัติหรือการกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Goldstein (1993) ที่ว่าการฝึกอบรมจึงเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีภาวะผู้นำ การวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการตัดสินใจ หรือมีทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

นอกจากนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเล็งเห็นคุณค่าของการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นโดยทำให้มีความรู้ลึกซึ้งในงานที่ปฏิบัติ และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา ตั้งใจ (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความรับผิดชอบต่อครอบครัวพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

1. จากผลที่ได้จากการวิจัยทำให้พบว่า บุคลากรในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคบางประการ เช่น ปัญหาด้านระยะเวลา จึงน่าที่จะทำการศึกษาวิจัยเทคนิคและวิธีการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน หรือรูปแบบการสอนที่ลดเวลาเรียนให้น้อยลงและให้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากขึ้น
2. หลักสูตรด้านบริหารธุรกิจยังเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคลากรในสถานประกอบการ โดยเฉพาะทางด้านการจัดการอุตสาหกรรมและการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทาน เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงควรที่จะมีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
3. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเฉพาะด้านในระยะเวลาต่อไปเพื่อที่จะจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไป

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2546) รายงานวิจัยเรื่อง อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม  
ใน

ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มแอตวานซ์รีเสิร์ช.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2543) พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด  
ย่อม.

กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์).

กระทรวงแรงงาน. (2554) รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน ปีพ.ศ. 2554-2555.

กรุงเทพมหานคร : กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

กาญจนา สุคันธสิริกุล. (2554) ผลกระทบของธุรกิจแห่งนวัตกรรมที่มีต่อผลการ  
ดำเนินงานของ

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. นครราชสีมา : สำนักวิชา  
เทคโนโลยีสังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

กาญจนา โปธิ. (2550) การวิเคราะห์ศักยภาพธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกิจการ  
ประเภท

เซรามิกของจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. ศศ.ม. (สาขาวิชา  
เศรษฐศาสตร์) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2542) การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : พี เอ ลีฟวิ่ง.

จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. สงขลา :

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชนิศนันท์ เอื้องชูถิ่น. (2553) การศึกษาโครงการ K SME Care เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
การ

จัดอบรมให้แก่ผู้ประกอบการของธนาคารกสิกรไทย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
หอการค้าไทย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์  
 สื่อเสริม

กรุงเทพฯ.

ชูชีพ พุทประเสริฐ. (2542) การพัฒนาองค์การ : เทคนิคการบริหารการศึกษา. ภาค  
วิชาการ



บริหารการศึกษ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
ชูชัย สมितिไกร. (2549) การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5)  
กรุงเทพมหานคร :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
ฐานเศรษฐกิจ. (2558) เหตุผล 4 ข้อ “ทุนต่างชาติ” โยกร้างงานไปเพื่อที่บ้าน. [ออนไลน์]  
แหล่งที่มา [www. http://www.thansettakij.com/](http://www.thansettakij.com/). (7 กรกฎาคม 2558).  
ทีศนา แคมมณี. (2550) ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี  
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์.  
ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2553) การพัฒนาองค์การของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาด  
กลางและ  
ขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. จังหวัดสงขลา :  
ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต  
หาดใหญ่.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชำรง อุดมไพจิตรกุล. (2550) **เศรษฐศาสตร์พอเพียง**. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2557) **การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา <http://www.senate.go.th>. (17 สิงหาคม 2558).
- นงลักษณ์ สินสีบผล. (2542) **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน  
ราชภัฏธนบุรี.
- เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ ยานุชิตะ. (มกราคม 2555) ประชาคมอาเซียนกับตลาดแรงงานและการ  
การบริหารทรัพยากรมนุษย์, **วารสารบริหารธุรกิจ** (ฉบับพิเศษครบรอบ 73 ปี ของการ  
สถาปนา  
คณะบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 140-154.
- บุญทวารธน์ วิงวอน. (2556) “โอกาสและการปรับตัวของวิสาหกิจเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ  
อาเซียน :  
กรณีศึกษาวิสาหกิจในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย” **วารสารการจัดการ  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**. 6 (2) หน้า 11-23.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543) **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่**.  
กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- ปาริฉัตร จันโทริ. (กรกฎาคม-กันยายน 2555) การศึกษาระบบทวิภาคี ทางออกของปัญหา  
แรงงานไทย. **วารสารคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.  
35 (135) หน้า 29-39.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546) **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**.  
กรุงเทพมหานคร :  
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- พีไลวรรณ อินทร์क्षा. (2550) **การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม**. วิทยานิพนธ์ บธ.  
ม.  
(บริหารธุรกิจ) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พีไลวรรณ อินทร์รักษา. (2550) แนวความคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร. [ออนไลน์]  
แหล่งที่มา : [www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Nothaburi](http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Nothaburi). (3 มกราคม 2561).  
พริยะ ผลพิรุพพ์. (มกราคม 2556) “บทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมไทยใน  
ระบบ

เศรษฐกิจสร้างสรรค์” วารสารเศรษฐศาสตร์. 7 (1) หน้า 205-207.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2555) การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: พื้นฐาน  
การศึกษา

ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : ไทยสัมพันธ์.

ภวัต ธนสารแสนล้าน. (2558) “การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมใน  
จังหวัดปทุมธานี” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 8 (2)  
หน้า 74-76.

มัชฌิมา ศรีอินทร์. (2548) ความต้องการความรู้เรื่องการประกอบธุรกิจและวิธีการ  
ส่งเสริม

ศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดขอนแก่น.

วิทยานิพนธ์

ศศ.ม. (การศึกษา) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.

กรุงเทพมหานคร :

นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชันส์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

วรรณท์ สุวรรณปฏิภนกุล และคณะ. (2554) แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของ  
ผู้ประกอบการ

ด้านอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม.

(สาขาการ

จัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วารุณี อัครโกคิน. (2554) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการ  
สื่อสารของ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ดุษฎีนิพนธ์

กศ.ด.

(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557) ข้อเสนอว่าด้วยการปฏิรูประบบการศึกษา  
ไทย.

[ออนไลน์] แหล่งที่มา <http://www.nso.go.th>. (6 ตุลาคม 2557).

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2554) TDR1, เรื่องไม่เล็ก แรงงานไทย. [ออนไลน์]  
แหล่งที่มา

<http://prachatai.com/journal> (8 ตุลาคม 2554).

สมชาติ กิจยรรยง และคณะ. (2550) เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมี  
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ. (2555) การขาดแคลนแรงงานของไทย : ปัญหา โครงสร้างที่ต้อง  
แก้ไข

แบบบูรณาการ. **Focused and Quick (FAQ)**, Issue 57, November 7, 2554.

เสนาะ ตีเยาว์ และคณะ. (2543) การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุจิตรา ตั้งใจ. (มกราคม-เมษายน 2556) “ความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ  
ทรัพยากรบุคคลในธุรกิจเอสเอ็มอี (SMEs) ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง” วารสารวิชาการ  
มหาวิทยาลัยปทุมธานี 5 (1) หน้า 183-185.

สุชน ทิพย์ทิพากร. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2560) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้าง  
ความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs). วารสาร  
บัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 11 (2)  
หน้า 251-255.

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ์ เกษสาคร. (2546) การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม  
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : วี.เจ.พริ้นติ้ง.

สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม . (2548) ปัญหาของวิสาหกิจขนาดกลางและ  
ขนาดย่อม. ขอนแก่น : สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เครือข่าย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2559) วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลาง  
และ

ขนาดย่อม (SME). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561) แผนพัฒนา  
เศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน  
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559).

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. (2560) แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ (พ.ศ.

2561-พ.ศ.2564). จังหวัดสมุทรปราการ : กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2560) โครงการพัฒนาธุรกิจนวัตกรรม  
รายใหม่

(Innovative Startup) ภายใต้โครงการ **Agenda-based Startup** ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2560. คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិสาหกิจเริ่มต้น (Startup)

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานนวัตกรรม

แห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560) รายงานข้อมูลโครงสร้างกำลังแรงงาน ผลการสำรวจภาวะ

การทำงานของประชากรนับถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :

<http://www.nso.go.th>. (15 มกราคม 2561).

\_\_\_\_\_ . (2561) สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมกราคม  
พ.ศ.

2561. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.nso.go.th/> (พฤษภาคม 2561).

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2559) แผนการส่งเสริมวิสาหกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2554-2559). กรุงเทพมหานคร :

สำนักงาน

ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554) รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาเพื่อ

ทบทวนความ

ต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

ประเทศ.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อัญชลี รักษิระธรรม และคณะ. (เมษายน-มิถุนายน 2559) “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์  
เชิง

สาเหตุของความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและ  
ขนาด

ย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย” วารสารการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 8 (2) หน้า 11-14.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550) **Career Development in Practice**. พิมพ์ครั้งที่ 3  
กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ ซีเอ็นเตอร์.

### ภาษาอังกฤษ

Andrew D. Szilagyi. (1990) **Organizational Behavior and Performance**. Scott  
Foresman and Co : Subsequent edition (January 1, 1990).

Anthony, W. P., Kaemar, K. M., & Perrewe, P. L. (2002). **Human Resource  
Management a Strategic Approach** (4th ed.). Ohio : South-Western Thomson  
Learning.





## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Arzu Safak Uyar and Nevin Deniz. (2012) "The Perceptions of Entrepreneurs on Strategic Role of Human Resource Management" **Procedia – Social and Behavioral Sciences** 58 (2012) page 914 – 923.
- Barrow, J. C. (1977). The Variable of Leadership: A Review And Conceptual Framework. **Academy of Management Review**. 2(2), 231-251.
- Beebe, Steven A et al. (2004). **Training and Development : Enhancing Communication and Leadership Skills**. New York : Pearson and AB.
- Cohen and Wesley. (1995). Empirical Studies of Innovative Activity, in P. Stoneman (Ed.) **Handbook of the Economics of Innovation and Technological Change**. Cambridge : Blackwell, Ch. 6 page 182-264.
- Delahaye, B. L. (2005). **Human resources development adult learning and knowledge Management** (2nd ed.) Sydney. Australia : John Wiley & Sons.
- D. I. Williams and J. A. Irving (2007) "Personal growth and personal development : Concepts clarified" **British Journal of Guidance & Counselling**. Volume 27, 1999 – Issue 4.
- Dziuban, C. D., & Moskal, P. D. (2012). Prototypes, connections, and contracts: Examining increasingly complex learning environments. **Presented at EDUCAUSE Learning Initiative 2012 Annual Meeting, Austin, TX**.
- Economics and Policy Planning Division. (2013). **GUIDELINE FOR NEW SME DEFINITION**. SME Corp. Malaysia : Secretariat to the National SME

Development Council.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Filippo, Edwin B. (1978) **Management : A Behavioral Approach**. Boston : Allyn and Bacon.
- Griffin R.W. (2002) **Management**, USA : Houghton Mifflin Company. Seventh Edition, page 6-8-9-25-26.
- Goldstein, I. L. (1993) **Training in organizations : Needs assessment development and evaluation** (3<sup>rd</sup> ed). Pacific Grove, CA. Brooks/Cole.
- Gomez – Mejia et al. (2001) **Managing Human Resources**. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Jarvis, P. (1983) **Adult and Continuing Education: Theory and practice**. Kent : Croom Helm.
- Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham. (1983) Developing and Training Human Resources in Organizations. **The Academy of Management Review**. Vol. 8, No. 1 (Jan., 1983), pp. 163-166. 1983.
- Michael J. Jucius. (1968) **Personnel Management**. Homewood, Ill : Richard D. Irwin, Inc.
- Mondy, R.W.,R.M. Noe and S.R. Premeaux. (2002) **Human resource management : Essential perspectives**. Ohio : South-Western College.
- Nadler, L. (1998). **Designing Training Programs the Critical Events Model**. New York : Addison-Wesley Publishing.
- Nadler, Wiggs. (1989) **Corporate Human Resource Development**. New York : Van Nostrand Reinhold Company.
- Nadler, L. and Nadler, Z. (1989) **Development Human Resource** (3<sup>rd</sup> ed.) San Francisco : Jossey Bass.
- Nadler, Leonard. (1970) **Development Human Resource**. Houston : Gulf Publishing Company.
- Noe, R. A. (1998). **Employee Training and Development**. Singapore: McGraw-Hill.
- Oxford. (2000) **Oxford Advanced Learner's Dictionary**. England : Oxford University Press.
- Peter Bramley, (1991) **Evaluating Training Effectiveness : Translating Theory into Practice**. UK. : The McGraw-Hill Book Company.

Rothwell, W. J. (2005). **Beyond Training and Development** (2nd ed.). New York :  
Amacom.

Schermerhorn, J. R. (2002) **Management**. (7<sup>th</sup> ed.).New York : John Wiley and Sons.

Seiler, Joh A. (1970) **Systems Analysis in Organization Behavior**. Homewook, Ill :  
Ricard D. Irwin.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sherman, W.A. and G.W. Bohlander. (1992) **Managing Human Resources** (9<sup>th</sup> ed.).  
United States : South-Western Publishing.
- The Hong Kong Institute of Directors. (2014) **Guidelines on Corporate  
Governance for SME in Hong Kong**. 3<sup>rd</sup> Edition. Hong Kong : The  
Hong Kong Institute of Directors.
- Wexley, Kennett N. and Latham Grey P. (1991) **Developing and training human  
resources in organizations** : Illinois Foresman and Company.
- World Bank. (2008) **Thailand Investment Climate Assessment Update**.  
Washington, D.C. : The World Bank.
- Yazicioglu I., & Koc, H. (2009) **A Comparative Study into the Level of  
Institutionalization of Family-Run Enterprises**. Selcuk Universitesi Sosyal  
Bilimler Enstitusu Dergisi. 21,497-507.

**แบบสอบถามความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง  
และขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม**

**วัตถุประสงค์**

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการณ์และความต้องการด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ และศึกษาแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาและฝึกอบรมในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดสมุทรปราการ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรและหน่วยงานต่อไป ข้อมูลนี้ถือเป็นความลับและเพื่อใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความในช่วงว่างที่ตรงกับท่านมากที่สุด

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ  1. 21 – 30 ปี  2. 31 – 40 ปี  
 3. 41 – 50 ปี  4. 51 ปีขึ้นไป
3. การศึกษา  1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  
 3. สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน  1. เจ้าของกิจการ  2. ผู้บริหาร  3. พนักงาน/ลูกจ้าง  
 4. ผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วไป  5. อื่น ๆ .....
5. ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรม  
 1. การผลิต  2. การขาย  3. การบริการ  
 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
6. ในแต่ละปีหน่วยงานของท่านรับพนักงานสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน.....คน และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้าน/หลักสูตรใด  
 1. บริหารธุรกิจ  2. สังคมศาสตร์  3. วิทยาศาสตร์  
 4. วิศวกรรมศาสตร์  5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
7. ในแต่ละปีหน่วยงานของท่านรับพนักงานสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน.....คน และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้าน/หลักสูตรใด  
 1. บริหารธุรกิจ  2. สังคมศาสตร์  3. วิทยาศาสตร์

4. วิศวกรรมศาสตร์  5. อื่น ๆ โปรด

ระบุ.....

8. ในแผนอัตรากำลัง หน่วยงานของท่านโดยส่วนใหญ่มีความต้องการพนักงานทักษะด้านใด

1. การคิดวิเคราะห์  2. การแก้ปัญหาและตัดสินใจ  
 3. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม  4. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี  
 5. การติดต่อสื่อสารและประสานงาน  6. นวัตกรรมและความคิด

สร้างสรรค์

7. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรม

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</b> 1. การศึกษาช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน 2. เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ 3. สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน 4. มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. ทำให้มีบทบาทในการทำงานและสังคมสูงขึ้น 6. สามารถประสบความสำเร็จในงานได้โดยไม่ต้องศึกษาต่อ 7. ไม่คุ้มค่ากับเงินของครอบครัวที่ต้องเสียไป 8. สร้างโอกาสในการเลือกอาชีพที่ต้องการ 9. ทำให้ต้องถูกเพ่งเล็งในที่ทำงาน 10. เป็นการเสริมสร้างคุณค่าให้กับตนเองยิ่งขึ้น					
<b>ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น</b> 1. ทำให้มีความรู้อย่างลึกซึ้งในงานที่ปฏิบัติ 2. ช่วยร่นระยะเวลาในการเรียนรู้งาน 3. ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ทำ 4. เป็นการเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น 5. ได้ประโยชน์น้อยกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6. มักจะไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร 7. ขาดการถ่ายทอดความรู้หลังการเข้ารับการอบรมกับผู้อื่น 8. เพิ่มพูนคุณสมบัติด้านประสบการณ์ให้กับตนเอง 9. ช่วยสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานขององค์กร 10. เพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในงานยิ่งขึ้น					



### ตอนที่ 3 ความต้องการด้านการศึกษา

1. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรด้านใด

1. บริหารธุรกิจ       2. สังคมศาสตร์       3. วิทยาศาสตร์  
 4. วิศวกรรมศาสตร์       5. อื่น ๆ โปรด

ระบุ.....

2. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมาแล้วเป็นระยะเวลา

1. ต่ำกว่า 1 ปี       2. ตั้งแต่ 1-5 ปี       3. ตั้งแต่ 6-10 ปี  
 4. มากกว่า 10 ปี       5. อื่น ๆ โปรด

ระบุ.....

3. ท่านได้ใช้ความรู้ที่เรียนตรงกับลักษณะงานที่ทำหรือไม่

1. ตรงตามที่เรียน       2. ไม่เกี่ยวข้องกับที่เรียน  
 3. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ท่านมีแผนการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่

1. มี       2. ไม่มี       3. ไม่แน่ใจ       4. ยังไม่ตัดสินใจ

5. ข้อใดคือปัญหาอุปสรรคสำคัญสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของท่าน

1. ด้านการเงิน       2. ด้านเวลา  
 3. ด้านครอบครัว       4. ไม่มีปัญหา.  
 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. หากท่านจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หลักสูตรด้านใดที่ท่านสนใจมากที่สุด

1. การจัดการ       2. บริหารธุรกิจ       3. สังคมศาสตร์  
 4. ผู้ประกอบการ       5. วิทยาศาสตร์       6. วิศวกรรมศาสตร์  
 7. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

7. หากท่านจะศึกษาในหลักสูตรทางด้านบริหารจัดการ ท่านคิดว่าหลักสูตรใดน่าสนใจมากที่สุด

1. การจัดการทั่วไป       2. การจัดการด้านการเงิน/บัญชี  
 3. การจัดการตลาด       4. การจัดการอุตสาหกรรม  
 5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์       6. การจัดการโลจิสติกส์และโซ่

อุปทาน

7. การเป็นผู้ประกอบการ  
 8. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. แหล่งเงินทุนหลักสำหรับการศึกษาต่อของท่านคือข้อใด

1. ทุนส่วนตัว       2. ทุนของครอบครัว  
 3. ทุนส่วนตัวและครอบครัว       4. ทุนสถานที่ทำงาน

- 5. ทุนจากการกู้ยืม
- 6. อื่นๆ โปรดระบุ.....

#### ตอนที่ 4 ความต้องการด้านการฝึกอบรม

##### 9. หลักสูตรใดต่อไปนี่ที่ต้องการให้ฝึกอบรมมากที่สุด (เลือกได้มากกว่า 1 หลักสูตร)

###### 9.1 ด้านการเงิน การบัญชีและการภาษีอากร

- 1. เทคนิคการอ่านและวิเคราะห์งบการเงิน
- 2. การจัดทำบัญชีเบื้องต้น
- 3. การใช้ excel สำหรับงานบัญชี
- 4. การวิเคราะห์โครงการลงทุน
- 5. การจัดทำบัญชีและยื่นแบบเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม
- 6. การบัญชีและการเงินสำหรับผู้บริหารที่ไม่ได้จบด้านบัญชีและการเงิน
- 7. การเตรียมตัวสำหรับ e-filing
- 8. อื่นๆ โปรดระบุ.....

###### 9.2 ด้านการตลาด

- 1. การตลาดผ่าน Social Media
- 2. การตลาดกับการจัดหาภายนอก
- 3. Digital Online Marketing
- 4. e-commerce
- 5. การออกแบบบรรจุภัณฑ์
- 6. Big Data กับ CRM
- 7. การตลาดสำหรับผู้บริหารที่ไม่ได้จบด้านการตลาด
- 8. Entertain Marketing
- 9. Advertising Marketing
- 10. อื่นๆ โปรดระบุ.....

###### 9.3 ด้านคอมพิวเตอร์

- 1. การใช้โปรแกรม Microsoft Excel
- 2. การใช้โปรแกรม Microsoft Word
- 3. การใช้โปรแกรม Microsoft Access
- 4. การใช้โปรแกรมด้านบัญชี/การเงิน
- 5. การใช้โปรแกรมด้านคลังสินค้า
- 6. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS

###### SPSS

- 7. การใช้โปรแกรม SAP
- 8. การใช้โปรแกรมด้านการจัดซื้อ (ASP)
- 9. การใช้โปรแกรม Multimedia
- 10. การใช้โปรแกรมคลังสินค้า (WMS)
- 11. การเขียน Application บน Mobile
- 12. การใช้โปรแกรม Animation
- 13. การใช้โปรแกรม e-commerce
- 14. อื่นๆ โปรดระบุ.....

###### 9.4 ด้านการบริหารจัดการและอื่น ๆ

- 1. การเพิ่มศักยภาพในการประกอบธุรกิจขนาดย่อม
- 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- 3. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
- 4. การจัดการเอกสารนำเข้า-ส่งออก
- 5. ระเบียบวิธีการด้านศุลกากร
- 6. การจัดการด้านการขนส่งทางอากาศ (Air Cargo)
- 7. การบริหารความเสี่ยง
- 8. การบริหารความเปลี่ยนแปลง
- 9. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- 10. การบริหารการจัดจ้างภายนอก
- 11. การกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสู่ประสิทธิผล
- 12. การบริหารจัดการคนเก่ง
- 13. อื่นๆ โปรดระบุ.....

#### 9.5 ด้านภาษาต่างประเทศ

- 1. ภาษาอังกฤษ
- 2. ภาษาจีนธุรกิจ
- 3. ภาษากลุ่มประเทศอาเซียน
- 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

ระบุ.....

#### 10. ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่เหมาะสมและสามารถเข้าอบรมได้

- 1. 1 วัน
- 2. 2 - 3 วัน
- 3. 3 - 5 วัน
- 4. มากกว่า 5 วัน

#### 11. ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเวลาใด

- 1. วันจันทร์ - ศุกร์
- 2. วันเสาร์และอาทิตย์
- 3. วันเสาร์หรืออาทิตย์
- 4. วันหยุดพิเศษ
- 5. อื่นๆ โปรดระบุ.....

#### ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. หลักสูตรที่ท่านต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมให้ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น คือ

1.1 .....

.....

1.2 .....

.....

1.3 .....

.....

1.4 .....

.....

1.5 .....

.....

2. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ





ภาคผนวก ค

ประวัติย่อผู้วิจัย

คณะผู้วิจัย  
หัวหน้าโครงการ

ชื่อ-นามสกุล

ชุตีระ ระบอบ

ประวัติการศึกษา

ศศ.ด. (อาชีวศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2549  
วท.ม. (การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2543  
บธ.ม. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2535  
ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2520

สถานที่ติดต่อ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

โทรศัพท์

02-3126300 ต่อ 1522