



รายงานการวิจัย

การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางการยกระดับขีดความสามารถฝีมือ
แรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

Thailand Furniture Industry Participation Provide Strategies to Improve Skill Labor Capacity

ผศ.ดิเรก กาญจนรุจิ
ผศ.วิภาพร มาพบสุข
ผศ.สมบูรณ์ สุวรรณภิชิต

โดยการวิจัยทุนสนับสนุนงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งบประมาณแผ่นดิน ปี พ.ศ. 2556

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กิตติกรรมประกาศ

ผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางการยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย สำเร็จด้วยความเรียบร้อย โดยได้รับความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องเรือน การวิจัยจาก นายไชยยันต์ จิระอนันต์กุล นายวิรัช สวณชนศิริ และได้รับความอนุเคราะห์จากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากรฝ่ายผลิต และผู้บริหารทุกระดับในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ผศ.ดิเรก กาญจนฐิติ



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะปัญหา และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานฝีมือฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย 2) เพื่อสำรวจความต้องการของสถานประกอบการด้านการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานฝีมือผลิตว่าต้องการฝึกอบรมเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร ฯลฯ 3) การพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไป โดยการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการกำหนดปัญหา จุดอ่อนของการผลิต ร่วมกำหนดรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือ และความรู้แก่แรงงานทั่วไปให้มีศักยภาพสูงขึ้นประชากรเป็น สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนแห่งประเทศไทย รวม 67 แห่ง แรงงานในฝ่ายผลิต ได้แก่ ผู้จัดการโรงงาน หัวหน้า ผู้ควบคุมงาน แรงงานฝีมือ และนักออกแบบผลิตภัณฑ์ รวม 1,434 คน และแรงงานทั่วไปจำนวน 40 คน ที่เข้าร่วมพัฒนาความรู้และทักษะ เครื่องเรือนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามเพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ 2) แบบสอบถามเพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ 3) แบบสอบถามประเมินความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานทั่วไป และ 4) โครงการฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบ ที่ผลการวิจัย พบว่า

1.ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือระดับประเทศอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.04$) แรงงานได้รับผลกระทบ จากปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลมากที่สุด ($\bar{X} = 2.08$) รองลงมาได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาด้านเวลา ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.02$) และปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.99$)

2.ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงาน ประกอบด้วยปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน ($\bar{X} = 2.12$) ปัญหาความไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.08$) ปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงาน และขาดประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.07$) และปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.03$)

3.แรงงานทุกภูมิภาคได้รับผลกระทบจากปัญหาลักษณะโดยรวมโดยเฉพาะแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับผลกระทบจากปัญหา โดยรวมมากที่สุด ($\bar{X} = 2.32$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ($\bar{X} = 2.07$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.01$) ภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.75$) และภาคใต้ ($\bar{X} = 1.66$)

4.สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนต้องการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานในระดับมาก ได้แก่ ช่วยออกแบบ ช่างเทคนิค และแรงงานฝีมือ

(ก)

5.สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมความรู้ และทักษะฝีมือแก่แรงงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.43$) และต้องการให้แรงงานเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะเรื่องความรู้และทักษะขั้นสูง ในการทำสี เคลือบเงาเครื่องเรือน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.66$)

6.แรงงานต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการเข้าฝึกอบรมความรู้ และทักษะฝีมือ โดยรวมในระดับมาก และต้องการเข้าฝึกอบรมเรื่องความรู้ และทักษะขั้นสูง ในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.66$)

7.สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนต้องการให้จัดฝึกอบรมแก่แรงงานนอกสถานประกอบการ ร้อยละ 59.2 และต้องการให้จัดฝึกอบรมแรงงานจำนวน 2 วัน ร้อยละ 53.7

8.แรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 70.3 และต้องการให้จัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน ร้อยละ 62.0

9.ค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือที่แรงงานทั่วไปทดสอบตนเองหลังการทดลองสูงกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = .62$ และ $\bar{X} = .85$, $t = 2.34$, $p = .02$)

10.แรงงานทั่วไปที่เข้าโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือมีความรู้และทักษะขั้นสูงด้านการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือนดีขึ้นทุกรายข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความถูกต้องและทักษะโดยรวมและรายชื่อหลังการทดลองมีความถูกต้องมากกว่า ร้อยละ 80



Abstract

The purpose of research were : 1) to examine the factors that impact the capacity of Thai furniture labors 2) to examine the capacity training demand of Thailand furniture Industries for improving the labors and 3) furniture industries want to participation for improving knowledge and skill to unskilled labors

The subjects of this study were 67 Thailand 's wooden furniture industries , 1,500 Thai furniture labors and 40 unskilled labors The instruments were 1) the questionnaire evaluated by the owners of Thailand 's wooden furniture industries 2) the questionnaire evaluated by this furniture labors 3) the skill test evaluated by the unskilled labors and 4) the furniture training project . The data analyzed by percentage , mean , standard deviation and t-test.

The results were as follow:

1)The mean scores of the problems that impacted the capacity of skill labors were ranked at the medium level , ($\bar{X} = 2.04$) the labors were mostly impacted by individual capacity problem ($\bar{X} = 2.08$) , for technology problem time problem , industrial management problem and training problem ranked at the medium level . ($\bar{X} = 2.06$, 2.06 , 2.02 , 1.99)

2)The individual capacity problem mostly impacted the capacity in labors , it concluded that Thai labors were impacted by the lack of specific knowledge problem ($\bar{X} = 2.12$) , the lack of enthusiasm in job problem ($\bar{X} = 2.08$) misunderstand lack of experiences and problem ($\bar{X} = 2.07$) and lack of opportunity to participate analyze the job ($\bar{X} = 2.03$)

3)The labors in all regions were impacted by all problems specially , the northeast labors were mostly impacted by all problems ($\bar{X} = 2.32$) , Bangkok and nearby labors , Middle labors , North labors and South labors were impacted all problem respectively . ($\bar{X} = 2.07$) , 2.01 , 1.75 , 1.66)

4)Thailand furniture industries wanted to improve the capacity of skill labors at the high level in the product design labors , technical labors and skill labors.

5)Thailand furniture industries wanted to participate with the government to manage the training project for labors at the medium level ($\bar{X} = 2.43$) and mostly wanted to implement the advance wood paints and coatings training project for labors ($\bar{X} = 2.66$)

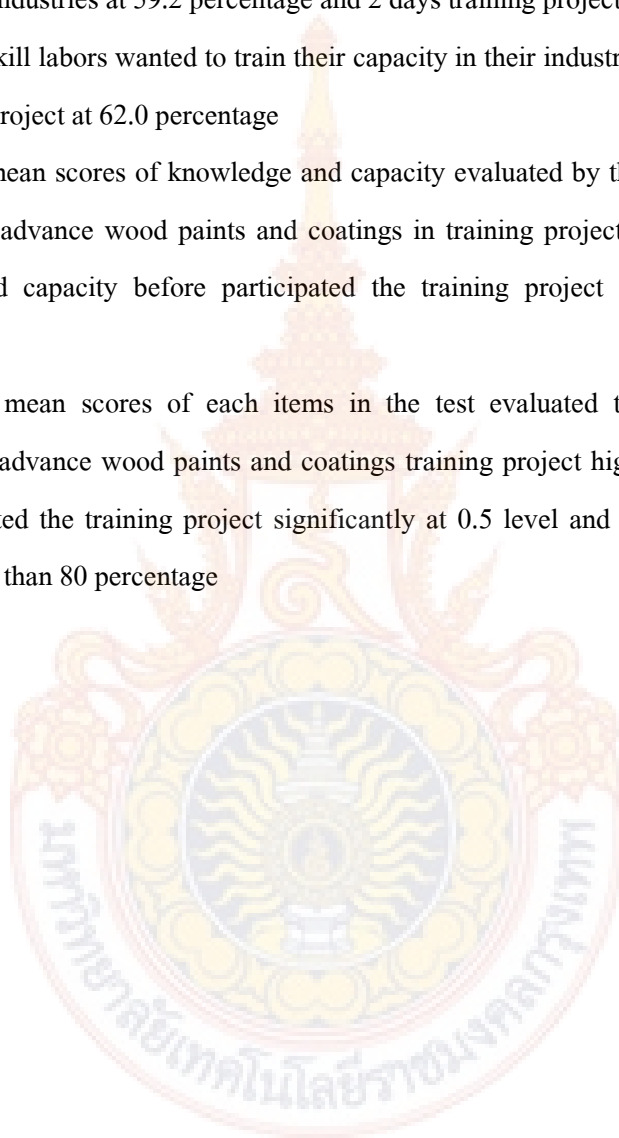
6)Thailand furniture labors wanted to participate with the government to manage the furniture capacity training project for labors at medium level ($\bar{X} = 2.43$) and mostly wanted to implement the advance wood paints and coatings training project for labors. ($\bar{X} = 2.66$)

7)Thailand furniture industries wanted to manage the capacity training project at the outside of their industries at 59.2 percentage and 2 days training project at 53.7 percentage.

8)The skill labors wanted to train their capacity in their industries at 70.3 percentage and 2 days training project at 62.0 percentage

9)The mean scores of knowledge and capacity evaluated by the labors themselves after participated the advance wood paints and coatings in training project higher than the mean of knowledge and capacity before participated the training project significantly at .05 level ($\bar{X} = 2.43$)

10)The mean scores of each items in the test evaluated the unskilled labors after participated the advance wood paints and coatings training project higher than the mean scores before participated the training project significantly at 0.5 level and all items of the test were corrected higher than 80 percentage



สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(ก)
บทคัดย่อภาษาไทย	(ข)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ง)
สารบัญ	(จ)
สารบัญตาราง	(ช)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	13
ประชากร	13
กลุ่มตัวอย่าง	13
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	16
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	20
การวิจัยเคราะห์ข้อมูล	21
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
ผลการวิจัย	22
อภิปรายผล	22
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	69
สรุปผลการวิจัย	69
ข้อเสนอแนะการวิจัย	75
บรรณานุกรม	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ของจำนวนสถานประกอบการ และแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลตามภูมิภาค	23
2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงาน กลุ่มตัวอย่าง ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามเพศ	24
3 แสดงความถี่ และร้อยละของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามอายุ	25
4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของแรงงานกลุ่มตัวอย่างใน อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำแนกข้อมูล ตามระดับการศึกษา	27
5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ใน อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำแนกข้อมูลตามรายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน	29
6 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในระดับประเทศ	31
7 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล	34
8 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในภาคเหนือ	37
9 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40
10 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ในภาคกลาง	43
11 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในภาคใต้	46
12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถใน การผลิต ของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน 5 ภูมิภาค	49
13 แสดงสัดส่วนร้อยละความเพียงพอของแรงงานฝ่ายผลิตในสถาน ประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย	51
14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเพียงพอของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบ การอุตสาหกรรมเครื่องเรือนกลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง	52

ตารางที่	หน้า
15 แสดงสัดส่วนร้อยละความมีประสิทธิภาพของแรงงานฝ่ายผลิตใน สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย	53
16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมีประสิทธิภาพของแรงงานฝ่ายผลิตในสถาน ประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง	54
17 แสดงสัดส่วนร้อยละความต้องการของสถานประกอบการกับการยกระดับ ขีดความสามารถของแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของ ประเทศไทย	55
18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการของสถานประกอบการกับการยก ระดับขีดความสามารถของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมเครื่องเรือนกลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค	56
19 แสดงสัดส่วนค่าร้อยละความต้องการของสถานประกอบการที่ต้องการมี ส่วนร่วมกับส่วนราชการในการจัดฝึกอบรมแก่แรงงาน	57
20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการของสถานประกอบการกับความต้อง การมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมแก่แรงงาน กลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง	58
21 แสดงสัดส่วนร้อยละของหัวเรื่องที่สถานประกอบการต้องการให้แรง งานเข้าฝึกอบรม	59
22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหัวข้อเรื่องที่ต้องการจัดฝึกอบรมความรู้แก่แรงงาน ฝ่ายผลิตของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนกลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง	60
23 เปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละความต้องการของสถานประกอบการกับการ กำหนดสถานที่จัดฝึกอบรมแก่แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน	61
24 เปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละ จำนวนวันที่สถานประกอบการต้องการจัด ฝึกอบรมแก่แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน กลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง	62

ตารางที่	หน้า
25 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อคิดเห็นของสถานประกอบการ อุตสาหกรรมเครื่องเรือนกับการกำหนดแนวทางยกระดับขีดความ สามารถของแรงงานทั่วไป	64
26 เปรียบเทียบความต้องการของแรงงานในการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรม ความรู้และทักษะฝีมือของตนเอง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถใน การผลิต	65
27 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานระดับประเทศต้องการฝึกอบรม	67
28 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานในกรุงเทพฯและปริมณฑลต้อง การฝึกอบรม	68
29 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานในภาคเหนือต้องการฝึกอบรม	69
30 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องการฝึกอบรม	70
31 สัดส่วนร้อยละหัวข้อเรื่องที่แรงงานในภาคกลางต้องการฝึกอบรม	71
32 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานในภาคใต้ต้องการฝึกอบรม	72
33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหัวข้อเรื่องที่แรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมในกลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค	73
34 แสดงค่าความถี่และร้อยละความต้องการฝึกอบรมในหัวข้ออื่นๆ ของ แรงงานกลุ่มตัวอย่าง	74
35 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานที่ที่แรงงานกลุ่มตัวอย่างระดับ ประเทศต้องการให้จัดฝึกอบรม	75
36 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของจำนวนวันที่แรงงานต้องการให้จัด ฝึกอบรม	76
37 แสดงความถี่และร้อยละความคิดเห็นของแรงงานที่มีต่อการใช้วิธีการ ฝึกอบรมความรู้และทักษะในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน	77

ตารางที่	หน้า
38 แสดงคำร้อยละของคะแนนความถูกต้องเป็นรายชื่อจากการทดสอบ แรงงานทั่วไปก่อนและหลังการทดลอง	78
39 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือที่แรงงานทั่วไปประเมิน แบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือ ด้านการทำสีและเคลือบเงาเครื่องเรือน	80
40 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะรายชื่อการทำสีและเคลือบเงาเครื่อง เรือนที่แรงงานทั่วไปทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (การเข้าร่วมโครง การพัฒนาความรู้และทักษะ)	81



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมเครื่องเรือนเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้แก่ประเทศไทยมากเป็นอันดับต้น ๆ โดยพิจารณาจากการส่งออกของสินค้าเครื่องเรือนมูลค่าปี พ.ศ. 2553 รวม 1,172.85 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือ 23,170 ล้านบาท (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2553) โดยร้อยละของสินค้าเครื่องเรือนส่งออกเป็นเครื่องเรือนไม้ส่วนใหญ่เป็นไม้ยางพารา และมีผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กจำนวนมากว่าหนึ่งพันแห่ง โดยมีการจ้างแรงงานหลายแสนคน อุตสาหกรรมนี้จึงมีบทบาทต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยมาก ดังนั้น ผลการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนย่อมกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและการจ้างแรงงานในวงกว้าง

แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทยมีสภาวะขาดแคลนมีความต้องการแรงงานในทุกขั้นตอนการผลิต นับตั้งแต่การจัดเตรียมวัตถุดิบการผลิตชิ้นส่วน การประกอบการตกแต่ง การจัดจำหน่ายแรงงานทั่วไป แรงงานฝีมือ โดยเฉพาะนักออกแบบผลิตภัณฑ์สำหรับต่างประเทศ (วิจิตร วัฒนชัยชนะและคณะ, 2551)

นอกจากการขาดแคลนแรงงานในทุนประเทศดังกล่าว ผลจากการสำรวจและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการหลายแห่งยังพบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ยังพบว่ามีจุดอ่อนของแรงงานหลายประการที่ควรได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะใน 3 ลักษณะ 1) การเตรียมวัสดุในการผลิตเครื่องเรือน หรือเฟอร์นิเจอร์ไม้ อาทิเช่น แรงงานที่ยังไม่รู้วิธีตัดไม้ การดูแลไม้ จึงมีผลต่อการเสียไม้จำนวนมาก ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตและอาจทำให้สถานประกอบการประสบกับการขาดดุล เพราะไม่มีราคาแพง 2) กระบวนการผลิต จากการสำรวจในสถานประกอบการพบว่าแรงงานมีจุดอ่อนในเรื่องการดูแล การทำเครื่องเรือน แรงงานยังไม่สามารถอ่านแบบและลงมือทำเครื่องเรือนแต่ละชิ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เกิดผลเสียหายนต่อกระบวนการผลิต สาเหตุจุดอ่อนดังนี้เกิดจากนักออกแบบผลิตภัณฑ์เครื่องเรือน ซึ่งมีการศึกษาและมีจินตนาการเป็นเลิศ การเขียนแบบออกมาดูดี แต่แรงงานไม่สามารถทำได้ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้ทั้ง 2 ลักษณะงานนี้ให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม ปฏิบัติได้ด้วยดี กระบวนการผลิตยังพบปัญหาและจุดอ่อนในเรื่อง ความรู้เรื่องการทาสี และ

การขีดเงา เครื่องเรือนไม้ ซึ่งจะต้องให้ความรู้แก่แรงงานถึงความแตกต่างของชนิดไม้ (เช่น ไม้สักและ ไม้ยาง) จะต้องทาสี และขีดเงา แตกต่างกันมิฉะนั้นไม้ที่ทาออกมาจะเป็นขุย 3) การประกอบเป็น ตัวเครื่องเรือน ยังพบจุดอ่อนของแรงงาน คือ ไม่สามารถประกอบเฟอร์นิเจอร์หรือเครื่องเรือนได้ เนื่องจากได้ทำผิดพลาดมาตั้งแต่ต้นของกระบวนการผลิต แต่แรงงานไม่ทราบ รอจนถึงขั้นตอน ประกอบตัวเครื่องเรือนจึงทำให้รู้ว่าทำผิด ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานประกอบการ จึงควรแก้ไข ปัญหาด้วยการฝึกอบรม ให้ความรู้ทักษะตั้งแต่ต้นของการผลิต คือ การเลือกวัสดุการตัดไม้ การดูแลไม้ ว่าทำผิด การเตรียมวัสดุต่าง ๆ การอ่านแบบและลงมือทำได้ตามแบบ การเลือกชนิดไม้ให้เหมาะกับสี การขีดเงาไม้ตามชนิดไม้ การแก้ไขปัญหาการอบสี ในกรณีไม่มีห้องอบสีของสถานประกอบการขนาดเล็ก

จากเหตุผลและปัญหาจุดอ่อนต่าง ๆ ดังกล่าว ควรได้รับการแก้ไขเพื่อมิให้เกิดความสูญเสีย และเสียหายต่ออุตสาหกรรมนี้ จึงนับได้ว่าแรงงานเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด ผลการวิจัยของสุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (2550) พบว่าแรงงาน ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือควรได้รับการฝึกทักษะฝีมือไปสู่แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ และยังพบอีกว่า ผู้บริหารสถานประกอบการ ทุนประเภทอุตสาหกรรมได้ให้ความสำคัญต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงาน โดยต้องการส่งแรงงานเข้า ฝึกอบรมทั้งใน และนอกสถานประกอบการการถ่ายทอดความรู้ให้แรงงานเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมาย และระบบของโรงงานและสถานประกอบการยังต้องการให้หน่วยงานราชการมีส่วนในการสนับสนุน การยกระดับผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการ เกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน(สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ,2550)

การวิจัยในหัวข้อเรื่อง “ การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางการ ยกระดับขีดความสามารถแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย ” จะเป็นการ วิเคราะห์เชิงลึกถึงลักษณะปัญหา และจุดอ่อนของความสามารถในแรงงานฝ่ายผลิต และแนวทางแก้ไข ปัญหา การจัดการฝึกอบรมความรู้ และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไปที่ยังขาดทักษะความชำนาญไปสู่ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ โดยอาศัยหลักความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการ ร่วมกำหนดจุดประสงค์การฝึกอบรม การกำหนดปัญหาและจุดอ่อนของผลิต การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เพื่อฝึกอบรม การร่วมดูแลแรงงานขณะเข้าฝึกอบรมจนสิ้นสุดโครงการ การร่วมกำหนดตารางเวลาและ กำหนดวันรวมทั้งการกำหนดสถานที่จัดฝึกอบรม เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น เป็นการลดต้นทุน การผลิต เพื่อประสิทธิภาพการผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทยให้ดีขึ้น และเพิ่มความมั่นคง ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะปัญหาและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานฝีมือฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย
2. เพื่อสำรวจความต้องการของสถานประกอบการด้านการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานฝีมือฝ่ายผลิต ว่าต้องการฝึกอบรมเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร ฯลฯ
3. การพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไป โดยการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการกำหนดปัญหา จุดอ่อนของการผลิต ร่วมกำหนดรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือ และความรู้แก่แรงงานทั่วไปให้มีศักยภาพสูงขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร
 - 1.1 ประชากรในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ กรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เครื่องเรือนของประเทศไทย จำนวนหนึ่งแสนคนใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑลภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้
 - 1.2 สถานประกอบการ อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย จำนวน 2,600 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ในโครงการวิจัยนี้ ประกอบด้วย แรงงานกลุ่มตัวอย่างสำรวจเชิงปริมาณ จำนวน 1,434 คนและกลุ่มตัวอย่างในการทดลองเชิงพัฒนาคุณภาพ รวม 60 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 67 แห่ง
3. ตัวแปรการวิจัย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไป
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน
4. สมมติฐานการวิจัย

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานที่แรงงานทั่วไปประเมินตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

5. เครื่องมือในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ข้อมูลปฐมภูมิจะใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่

5.1 แบบสอบถาม เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของสถานประกอบการ ข้อคำถามจะเป็นชนิดปลายปิดและปลายเปิด

5.2 แบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกลูกจ้างฝ่ายผลิต ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้จัดการโรงงาน หัวหน้าผู้ควบคุมงาน นักออกแบบผลิตภัณฑ์ และแรงงานฝีมือ ข้อคำถามจะเป็นชนิดปลายปิดและปลายเปิด

5.3 แบบทดสอบความรู้และทักษะฝีมือแรงงานที่ประเมินตนเองโดยแรงงานทั่วไป การเก็บข้อมูลทุติยภูมิจะรวบรวมข้อมูลจากกระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย จากเว็บไซต์ต่าง ๆ วารสาร ตำรา ฯลฯ

6. คำจำกัดความในการวิจัย

ขีดความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความมุ่งมั่นที่จะทำงาน หรือผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยที่ความรู้ หมายถึง การรู้เนื้อหา ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ ส่วนทักษะ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ ผู้การทำให้ได้ผลงานหรือผลผลิต โดยความรู้และทักษะสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ด้วยการฝึกอบรม เช่น การปรับปรุง หรือพัฒนาฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ด้านการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน

สถานประกอบการ หมายถึง ลูกจ้างฝ่ายผลิต ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายผลิต วิศวกรโรงงาน หัวหน้าผู้ควบคุมการผลิต หัวหน้าผู้ควบคุมเครื่องจักร ลูกจ้างระดับช่างฝีมือ ลูกจ้างทั่วไป ลูกจ้างออกแบบผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้

สถานประกอบการ หมายถึง ลูกจ้างฝ่ายผลิตที่ไม่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ หรือยังไม่มีทักษะในฝีมืองานเครื่องเรือนไม้

แรงงานกึ่งฝีมือ หมายถึง ลูกจ้างฝ่ายผลิตที่มีความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานเครื่องเรือนไม้ระดับชำนาญ ได้แก่ แรงงานกึ่งฝีมือด้านสี ด้านเคลือบเงา ด้านการทำโครง การหุ้มและบุนวม รวมทั้งการสามารถป้องกันปัญหาการผลิตเบื้องต้น

แรงงานฝีมือ หมายถึง ลูกจ้างฝ่ายผลิตที่มีความเชี่ยวชาญ และมีทักษะฝีมืองานเครื่องเรือนไม้ ได้แก่ แรงงานฝีมือด้านสี ด้านเคลือบเงา ด้านต้นแบบ ด้านโครงไม้ การหุ้มและบุนวม รวมทั้งความสามารถในการป้องกันปัญหาการผลิตได้อย่างดีเยี่ยม

ค่าตอบแทนแรงงาน หมายถึง ค่าจ้างปกติ ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ ค่าตอบแทนอื่น ๆ ของฝ่ายผลิต

เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาที่กำหนดเป็น 1 วัน หรือ 1 สัปดาห์ ที่นายจ้างและลูกจ้างได้ใช้ในการทำงาน

ล่วงเวลา หมายถึง เวลาทำงานที่ลูกจ้างทำเกินเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือตามข้อบังคับของสถานประกอบการ

การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ในการร่วมยกระดับแรงงานทั่วไป ผู้การเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ โดยร่วมแสดงข้อคิดเห็น ความต้องการ การวางแผนการฝึกอบรม การกำหนดสถานที่ เวลา เพื่อให้โครงการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประสบผลสำเร็จ

โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงาน หมายถึง โครงการพัฒนาแรงงานทั่วไปโดยใช้วิธีการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แรงงานทั่วไปได้ยกระดับขีดความสามารถเป็นแรงงานกึ่งฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ มีขั้นตอนการฝึกอบรมดังนี้

1. ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนของโครงการฝึกอบรมในภาพรวมเพื่อให้แรงงานเกิดความเข้าใจ และในการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละครั้ง จะอธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมโดยละเอียด เพื่อให้แรงงานเข้าใจทุกครั้ง

2. ขั้นดำเนินการ การพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานผู้วิจัยและวิทยากรดำเนินการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงาน แก่แรงงานทั่วไปโดยใช้เทคนิคหลายรูปแบบ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การสาธิต การใช้สถานการณ์จำลอง การสอนแนะงาน และการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการจริง สำหรับการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานแก่แรงงานทั่วไป แต่ละครั้งผู้วิจัยและวิทยากรจะเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับเนื้อหา และสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของแรงงานทั่วไป เพื่อสามารถยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานกึ่งฝีมือที่มีศักยภาพสูง

3. ขั้นประเมินผล ผู้วิจัยให้แรงงานทั่วไปประเมินผลการเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละครั้ง ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมครั้งต่อไป

4. ขั้นสรุป ผู้วิจัยและวิทยากรให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมสรุปการปฏิบัติกิจกรรม และตอบข้อซักถาม เพื่อนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้จริง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ลักษณะเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย
2. การวิจัยด้านแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

1. ลักษณะอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย

การผลิตเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทยมีมานานกว่าหนึ่งร้อยปี โดยได้รับจากการนำเข้าเครื่องเรือนยุโรป การนำเข้าในระยะแรก เพื่อตกแต่งบ้านเชื้อพระวงศ์ และมีผู้รายได้สูงการผลิตเครื่องเรือนในระยะแรกเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน โดยมีการใช้ไม้จริงจากธรรมชาติ เช่น ไม้สัก ไม้ชิงชัน ไม้ประดู่ ไม้แดง เป็นต้น ในระยะต่อมาปี พ.ศ. 2500 บริษัทเอกชนชื่อบริษัทไม้อัด ได้จัดตั้งบริษัทที่ใช้ไม้อัดทำจากต้นยางพาราและมีการใช้เทคโนโลยีเครื่องจักรจากต่างประเทศ

ปัจจุบันมีการใช้วัตถุดิบเป็นประเภทไม้ทดแทน เช่น ไม้ปาร์ติเกิล และไม้เอ็มดีเอฟ และมีการพัฒนาเป็นเครื่องเรือนชนิดที่ถอดประกอบได้ อย่างไรก็ตามเครื่องเรือนที่ใช้ไม้ทดแทนเป็นวัตถุดิบในการผลิตมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถใช้ภายนอกอาคารเพราะส่วนประกอบของไม้อัดชิ้นเล็กๆไม่สามารถทนความชื้นได้ จึงใช้ได้เฉพาะในอาคาร การพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทยส่วนมากภาคเอกชนมีบทบาทในการประกอบธุรกิจ โดยรับให้การสนับสนุน เช่น การสนับสนุนด้านการผลิตวัตถุดิบไม้ทดแทนแก่บริษัทวนชัย พาเนล อินดัสทรีส์ จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2539 และมีการยกเว้นภาษี การผลิตและการจำหน่าย 8 ปี และการพัฒนาให้มีการปลูกต้นยางพาราเพิ่มเป็น 6.7 ล้านไร่ ทำให้เกิดการเพิ่มวัตถุดิบ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไปแสดงสินค้าในต่างประเทศ

การผลิตเครื่องเรือนไม้ในประเทศไทย

ข้อมูลจากโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ปรากฏว่า มีผู้ประกอบการทั้งหมด 2,600 ราย มีผู้ผลิตเครื่องเรือนไม้ 1,492 ราย (ผู้ผลิตขนาดใหญ่ 52 ราย, ขนาดกลาง 210 ราย, ขนาดเล็ก 1,238 ราย ข้อมูลปี พ.ศ. 2550) มีผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ 4 ราย มีโรงงานเครื่องเรือน

ขนาดกลางและเล็กจำนวนมาก โดยตั้งโรงงานกระจายทั่วประเทศ มีมากที่สุด ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ประเภทเครื่องเรือนที่ผลิตในปัจจุบัน การผลิตมี 3 ประเภท ได้แก่

1. เครื่องเรือนที่ผลิตเป็นเนื้อไม้จริง เช่น ไม้สัก ไม้สน ไม้มะฮอกกานี
2. เครื่องเรือนที่ผลิตจากไม้อย่างแปรรูป
3. เครื่องเรือนไม้ปาร์ติเกิ้ล และไม้เอ็มดีเอฟ โดยใช้ไม้ชิ้นเล็ก ๆ มาอัดติดกันโดยใช้กาวยึดเกาะ ส่วนไม้เอ็มดีเอฟ เป็นไม้อัดชนิดหนาแน่นปานกลาง ใช้ทำตู้ เตียง เครื่องใช้สำนักงาน

การส่งออกเครื่องเรือนของประเทศไทย

ส่วนใหญ่ผลิตเพื่อส่งออกประมาณร้อยละ 50 โดยส่งออก 7 ลักษณะได้แก่ 1) เครื่องเรือนไม้ใช้ในสำนักงาน 2) เครื่องเรือนไม้ใช้ในครัว 3) เครื่องเรือนไม้ใช้ในห้องนอน 4) เครื่องเรือนไม้ใช้ปรับเตียงได้ 5) เครื่องเรือนไม้เป็นที่นั่งโดยไม่มีเบาะ 6) เครื่องเรือนเป็นที่นั่ง 7) เครื่องเรือนไม้ประเภทอื่น ๆ ตลอดจนส่งออกได้แก่ สหราชอาณาจักร ญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ขีดความสามารถฝีมือแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้

แรงงาน อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ไทย บังอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานในฝ่ายผลิตทุกขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนเตรียมวัตถุดิบ การแปรรูปวัตถุดิบ การผลิตชิ้นส่วน การประกอบตกแต่ง แรงงานทั่วไป แรงงานฝีมือ นักออกแบบผลิตภัณฑ์ ประสิทธิภาพของแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากปัจจัยพื้นฐานด้านความขยัน ความอดทนยังไม่สูง แรงงานเข้าออกบ่อย

แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน หรือเฟอร์นิเจอร์ไม้จริงส่งออก ส่วนใหญ่จัดได้ว่า เป็นแรงงานที่มีฝีมือดีมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันบ้าง บางส่วนได้รับงานในหน่วยงานของรัฐบาลแต่ประสิทธิภาพของแรงงานในการทำงานยังจัดอยู่ในระดับปานกลาง เพราะปัจจัยพื้นฐานในเรื่องความอดทน ความมานะอดทนมีไม่มากนัก อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้หรือเฟอร์นิเจอร์ไม้จริงของไทยในปัจจุบันมีการขาดแคลนแรงงานฝีมือในทุกด้าน ซึ่งน่าจะเป็นปัญหาสำคัญของผู้ประกอบการ (วิจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะ, 2551)

แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ หรือเฟอร์นิเจอร์ไม้ทดแทนส่วนใหญ่ใช้แรงงานทั่วไปทำงานกับเครื่องจักรแทนแรงงานช่างฝีมือ ดังนั้นปัญหาการขาดแคลนแรงงานจึงน้อยกว่าอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้จริง ส่วนประสิทธิภาพของแรงงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับใน

อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้จริง แต่มีปัญหาคนงานเข้าออกบ่อย ๆ จึงทำให้ผู้ประกอบการต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนทักษะการทำงานให้แก่แรงงาน

อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้หรือเฟอร์นิเจอร์ไม้ของประเทศไทย เน้นการใช้เครื่องจักรเป็นหลัก นอกจากจะพบกับปัญหาแรงงานระดับฝีมือ กึ่งฝีมือ แรงงานทั่วไป ยังพบว่า ปัญหาแรงงานในระดับบริหาร ฝ่ายการผลิต ฝ่ายการตลาดและฝ่ายออกแบบ ค่อนข้างหาได้ยาก โดยเฉพาะผู้ผลิตที่ตั้งโรงงานอยู่ในต่างจังหวัดพบกับปัญหาการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงต้องจัดฝึกอบรมเอง และได้มีความพยายามเปิดโรงเรียนฝึกอบรมแรงงานด้านนี้ โดยบริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์ แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ยังมีการพัฒนาฝีมือด้านนี้ในสถาบันการศึกษาของรัฐบางแห่ง (วิจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะ, 2551) และกระทรวงอุตสาหกรรมได้จัดทำแผนปฏิบัติการหลัก 8 แผนในช่วงปี 2540-2545 สำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ เช่น แผนการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานไปสู่แรงงานฝีมือ และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ 7 ประการของอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน ดังนี้ 1) ให้ไทยเป็นผู้ผลิตและส่งออกเครื่องเรือนที่สำคัญรายหนึ่งของโลก ในปี 2545 เป็น 3 เท่าของปี 2540 2) ให้ร้อยละ 50 ของโรงงานได้รับ ISO 9000 3) สร้าง Brand Name สินค้า 4) มีอุตสาหกรรมสนับสนุน และความชำนาญเฉพาะด้าน 5) เน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยมี green label และ ISO 14000 6) มีการปลูกป่า และระบบการจัดการป่าไม้เพื่อทดแทนการนำเข้า 7) ให้ไทยเป็นศูนย์กลางออกแบบเครื่องเรือน และผลิตภัณฑ์ไม้ของเอเชีย และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ โดยแบ่งการพัฒนาเป็นช่างไม้เครื่องเรือน ช่างไม้วงกบ ช่างสีเครื่องเรือน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แรงงานฝีมือดังกล่าวไม่เพียงพอ และเป็นปัญหาสำคัญที่สุดประการหนึ่งของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทย นอกจากนี้ไทยยังขาดการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยังขาดนักออกแบบผลิตภัณฑ์สำหรับต่างประเทศที่มีกำลังซื้อสูง โรงงานเฟอร์นิเจอร์บางแห่งจึงต้องจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของตนเอง (วิจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะ และคณะ, 2551)

2. การวิจัยด้านแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้

อนุเทพ กิจประทาน (2539) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมในประเทศไทย พบว่า ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยมีค่าสูงกว่าค่าจ้างที่แท้จริงในสาขาอุตสาหกรรม ปัจจัยที่กำหนดผลิตภาพแรงงาน คือ เงินลงทุนเฉลี่ยต่อแรงงาน และสัดส่วนของแรงงานตามระดับการศึกษาต่อจำนวนแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรม

พลภูมิ ธีรฤกษ์ (2547) ศึกษาผลของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่อผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นและส่งผลค่อนข้างมาก เมื่อเทียบกับจำนวนการจ้างงานและการเพิ่มขึ้นของทรัพยากร

สุมาลี สันติพลวุฒิ (2547) ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงานก่อนช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ (2530-2539) และหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ในแต่ละสาขาการผลิต และแนวโน้มอนาคต (2546-2549) พบว่าทุกสาขาการผลิตมีอัตราการจ่ายค่าจ้างที่แท้จริงแตกต่างจากผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน โดยสาขาอุตสาหกรรมมีผลิตภาพเฉลี่ย และผลิตภาพเพิ่มสูงกว่าค่าจ้างที่แท้จริง 5.10-4.31 เท่า

วิจิตร ฤ.เฉลิมชัยชนะ และคณะ (2551) วิจัยเรื่องศักยภาพ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของเวียดนามและการปรับตัวเพื่อแข่งขันของไทย พบว่า ศักยภาพการส่งออกของสินค้าเฟอร์นิเจอร์ไม้ของไทยมีความเสียเปรียบเวียดนามหลายด้าน และการเติบโตของการส่งออกของเวียดนามมีผลต่อการส่งออกของไทย ด้านแรงงานเวียดนามมีค่าแรงงานต่ำ ชัยน อดทน สนใจใฝ่เรียนรู้ด้านแรงงานไทยยังขาดแคลน ขาดแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง ความอดทน ความอุตสาหกรรมมีไม่มากนัก ขาดแคลนแรงงานฝีมือในทุกด้าน

การวิจัยในหัวข้อเรื่อง “การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางการยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย” จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในลักษณะปัญหาขีดความสามารถของแรงงานฝ่ายการผลิต เหตุใดแรงงานฝีมือจึงขาดแคลน มีปัจจัยอะไร กระทบต่อขีดความสามารถขอแรงงาน และสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการและแนวทางการยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดในเรื่องแรงงานฝีมือทุกประเภท

3. การฝึกอบรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายคำว่า “การฝึกอบรม”

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเป็นระบบ เพื่อจะหาให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ/หรือทัศนคติของพนักงานเพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2553 : 164) หรือมีความหมายว่าเป็น การบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ แบบมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งเพื่อมุ่งให้คนได้รู้เรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมเป็นทางทำให้ผู้รับการอบรมได้ความรู้ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการ

ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุง เพื่อเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางองค์กรกำหนด (เสนาะ ดิเนาว์, 2534 : 152)

ประโยชน์การฝึกอบรม

การฝึกอบรมถ้าดูอย่างผิวเผินจะดูว่าเป็นการสิ้นเปลืองทั้งเวลา กำลังคน งบประมาณ มากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับ แต่แท้ที่จริงเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความชำนาญ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแล้วผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้นที่สุด ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นการลงทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า เรืองลักษณ์ โรจนันท์, 2529 : 4) ส่วนประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมตามความเห็นของ (เสนาะ ดิเนาว์, 2534 128-129) มีดังนี้

1. เพิ่มผลผลิตแก่องค์กร การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานใหม่และพนักงานที่มีประสบการณ์มาแล้วปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งทางคุณภาพและปริมาณงาน เพราะรู้วิธีที่ถูกต้อง รู้จักการใช้เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้ดี

2. ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพนักงานในระดับต่าง ๆ ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานลง งานไม่ติดขัดและดำเนินไปได้ด้วยดีเพราะทุกคนมีความเข้าใจงาน

3. ทำให้ขวัญของพนักงานดีขึ้น การฝึกอบรมที่เหมาะสมจะสามารถลดความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งของพนักงานและของหัวหน้างานได้ เนื่องจากมีความรู้และความมั่นใจมากขึ้นในงานที่ต้องทำ นอกจากนั้นจะสามารถทำให้พนักงานรู้สึกในค่าของตัวและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ได้รับการฝึกฝนให้ทำ พนักงานก็จะมีความสนใจในงานหมั่นฝึกฝนและสร้างความชำนาญให้สูงขึ้น มีความรักงานมากขึ้น โอกาสที่จะไม่พอใจงานก็น้อยลงและโอกาสที่จะไปหางานใหม่ทำก็จะลดน้อยลงตามไปด้วย

4. ลดอัตราการออกจากงานได้อัตราการออกจากงานเป็นปัญหาขององค์กรต่างๆตลอดมา และทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างพนักงานมาแล้วถูกไล่ออกหรือลาออกไปโดยที่องค์กรยังไม่ได้รับประโยชน์จากพนักงานเท่าที่ควร ค่าใช้จ่ายในการสรรหา การจ้างพนักงานมาทดแทนคนเก่าและการฝึกฝนให้พนักงานใหม่สามารถทำงานเข้ากับกระบวนการทำงานได้ เป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก

5. การควบคุมลดลง พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างดีจนสามารถควบคุมตนเอง ควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการควบคุมน้อยลงและยังเป็นการช่วยลดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานผิดพลาดของตัวพนักงานเอง

6. เป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง เนื่องจากคนงานได้รับความรู้ความชำนาญจากการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้รายได้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมพนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานที่สูงขึ้น

7. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กรในด้านความมั่นคง คือ ถ้าหากองค์กรขาดแคลนพนักงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็อาจคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งรองลงไป ซึ่งมีความรู้ในการปฏิบัติงานดีเพราะได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว ส่วนในด้านความยืดหยุ่นหากองค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทางธุรกิจ ก็สามารถปรับเปลี่ยนเพิ่มลด กำลังการทำงานจากหน่วยงานอื่น ไปยังหน่วยงานที่ต้องการแรงงานแทน เพื่อผลิตภัณฑ์บางอย่าง และลดการผลิตผลิตภัณฑ์บางอย่างลงให้พอเพียงกับการเปลี่ยนแปลงในตลาด นอกจากนี้การฝึกอบรมสามารถเป็นเครื่องมือในการกลั่นกรองพนักงานใหม่ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัณชัย สัณฐรังสี(2529) วิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า บริษัทมีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถหมุนเวียนตำแหน่งงานได้สะดวกขึ้น และมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างจริงจัง เป็นส่วนใหญ่แต่พบจุดอ่อนที่สำคัญ คือ การขาดการวางแผน การฝึกอบรมในระยะยาวอันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องการกระทำเพราะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

สิริลักษณ์ พงศ์นาวัน(2544) วิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานขายของบริษัท ซีอาร์ซี จำกัด (มหาชน) พบว่า บุคลิกภาพของพนักงานขายที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลิกภาพดีขึ้นในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการแต่งกาย ด้านกิริยา ท่าทาง ด้านการใช้ถ้อยคำในการบริการ ด้านการแสดงความสนใจเอาใจใส่ และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการส่งเสริมการเพิ่มความรู้ ทักษะให้การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพราะจะพบความห้าวหน้าเกิดขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมในการที่จะนำมาพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไปเพื่อไปสู่แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือต่อไปอันก่อให้เกิดผลสำเร็จทั้งแก่บุคคล สถานประกอบการ และเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยในเรื่อง การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางการยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ประกอบด้วย

1.1 แรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย จำนวนหนึ่งแสนคน ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้

1.2 สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย จำนวนสองพันหก ร้อยแห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่าง ในโครงการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แรงงานกลุ่มตัวอย่าง สํารวจเชิง ปริมาณ จำนวน 1,434 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วนของประชากรใน สถานประกอบการ 67 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 67 คน แรงงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ผู้จัดการโรงงาน 67 คน หัวหน้าผู้ควบคุมงาน รวม 350 คน แรงงานฝีมือรวม 950 คน นัก ออกแบบผลิตภัณฑ์รวม 67 คน รวมจำนวนแรงงานในฝ่ายผลิต 1,434 คน กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง เจริญคุณภาพ รวม 40 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยของสถาน ประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้

2.2 สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 67 แห่ง และกลุ่มตัวอย่างที่ สมัครใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จำนวน 40 คน วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง สถานประกอบการ อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 67 แห่ง มีขั้นตอน ดังนี้

1. การแบ่งชั้นภูมิของขนาดสถานประกอบการ ซึ่งถูกกำหนดโดยจำนวนลูกจ้าง แบ่งเป็น 6 ชั้น ดังนี้

1) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	1 – 49	คน
2) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	50 – 99	คน
3) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	100 – 299	คน
4) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	300 – 499	คน
5) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	500 – 999	คน

2. สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนสถานประกอบการการรวม 67 แห่ง โดยจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเป็นสัดส่วน กับจำนวนประชากรของสถานประกอบการในแต่ละขนาดของสถานประกอบการ และเลือกจังหวัดที่มีสถานประกอบการมากที่สุด 3 จังหวัดในแต่ละภูมิภาค ได้แก่

กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร

ภาคเหนือ คือ เชียงใหม่ ลำปาง แพร่

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ อุบลราชธานี ขอนแก่น นครราชสีมา

ภาคใต้ คือ สุราษฎร์ธานี สงขลา และนครศรีธรรมราช

3. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

สถานประกอบการ จำนวน 67 แห่งในแต่ละภูมิภาค ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร รวม 45 แห่ง

คนงาน 1 - 49 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 17	สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 410 คน
คนงาน 50 - 99 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 7	สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 145 คน
คนงาน 100 - 299 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 4	สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 90 คน
คนงาน 300 - 499 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5	สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 100 คน
คนงาน 500 - 699 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5	สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 100 คน
คนงาน 1,000 คนขึ้นไป	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 7	สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 105 คน
			รวม 950 คน

ภาคใต้ มี 2 สถานประกอบการ ดังนี้

คนงาน 1 - 49 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	2 สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	44 คน
คนงาน 50 - 99 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	0 สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	-
คนงาน 100 - 299 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	0 สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	-
คนงาน 300 - 499 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	0 สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	-
คนงาน 500 - 699 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	0 สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	-
คนงาน 1,000 คนขึ้นไป	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	0 สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	-

รวม 44 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

3.1 แบบสอบถาม เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ซึ่งมีระดับการประเมิน 3 ระดับ แบบประมาณค่า

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ตอบระดับมาก	หมายถึง	3	คะแนน
ตอบระดับปานกลาง	หมายถึง	2	คะแนน
ตอบระดับน้อย	หมายถึง	1	คะแนน

ความหมายของคะแนน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.00	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในเกณฑ์มาก
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในเกณฑ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 1.49	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในเกณฑ์น้อย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับสถานประกอบการ จำนวน 40 ฉบับ หาค่าความเชื่อมั่นในรูปแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.91

3.2 แบบสอบถามเพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกลูกจ้างฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

เครื่องเรือนไม้ ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้จัดการโรงงาน หัวหน้าผู้ควบคุมงาน นักออกแบบผลิตภัณฑ์ และแรงงานฝีมือ ข้อคำถามมีทั้งชนิดปลายปิด และปลายเปิด ข้อคำถามชนิดปลายปิด มีระดับการประเมิน 3 ระดับ แบบประมาณค่า

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ตอบระดับมาก	หมายถึง	3	คะแนน
ตอบระดับปานกลาง	หมายถึง	2	คะแนน
ตอบระดับน้อย	หมายถึง	1	คะแนน

ความหมายของคะแนน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.00	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในเกณฑ์มาก
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในเกณฑ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 1.49	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในเกณฑ์น้อย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ เพื่อนำมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้จริง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 40 ฉบับ หาค่าความเชื่อมั่นในรูปแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92

3.3 แบบทดสอบ เพื่อประเมินความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน ซึ่งประเมินตนเองโดยแรงงานทั่วไป แบบทดสอบประกอบด้วย ข้อคำถามแบบตัวเลือกมีคำตอบเดียว ซึ่งได้รับการตรวจความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาปรับปรุงก่อนทดลองใช้จริง

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปทดลองใช้บุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 40 ฉบับ หาค่าความเชื่อมั่นได้ 0.09

3.4 โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงาน โดยวิธีฝึกอบรม ผู้วิจัยนำโครงการฝึกอบรมให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจความถูกต้องก่อนนำมาใช้ทดลอง โครงการประกอบด้วย ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย กลุ่มตัวอย่าง สถานที่ วิธีการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม วิทยาการ การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ รายละเอียดโครงการมีดังนี้

ชื่อโครงการ

โครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน

หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมเครื่องเรือนเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้แก่ประเทศไทยมากเป็นอันดับต้น ๆ โดยพิจารณาจากการส่งออกของสินค้าเครื่องเรือน มูลค่ากว่า 23,179 ล้านบาท (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2533) อุตสาหกรรมนี้ จึงมีการจ้างแรงงานจำนวนมากหลายแสนคน ซึ่งจากผลการวิจัยของวิจิตร วัฒนชัยชนะ และคณะ (2551) พบว่า แรงงานทุกระดับในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนอยู่ในภาวะขาดแคลน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการหลายแห่งยังพบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม่ยังพบจุดอ่อนของแรงงานหลายประการที่ควรได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะตั้งแต่การเตรียมวัสดุ กระบวนการผลิต และการประกอบตัวเรือน โดยเฉพาะกระบวนการผลิต จากผลการวิจัยของสุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (2550) พบว่า แรงงานควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ควรได้รับการฝึกทักษะ ไปสู่แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ และยังพบอีกว่า ผู้บริหารของสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการส่งแรงงานเข้าฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ให้แรงงานเข้าใจระบบการทำงาน เพื่อยกระดับการผลิตในโรงงาน การฝึกอบรมในหัวข้อเรื่องนี้ จึงมีความสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานทั่วไปสู่แรงงานกึ่งฝีมือหรือมีฝีมือเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น เป็นการเพิ่มมูลค่าผลิตภาพ หรือประสิทธิภาพของแรงงานให้ดีขึ้น

จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานแก่แรงงานทั่วไปให้สูงขึ้น โดยมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการกำหนดรูปแบบการพัฒนา วัสดุ และสถานที่ ฯลฯ

กลุ่มตัวอย่าง

แรงงานทั่วไปในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 40 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โดยได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ

สถานที่ฝึกอบรม

ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 1 แห่ง ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม

1. บรรยาย
2. การสาธิตให้ดูจากตัวอย่าง
3. การสอนแนะนำงาน

4. การปฏิบัติกิจกรรมเดี่ยว และกิจกรรมกลุ่ม

หลักสูตรการฝึกอบรม

1. บรรยายภาควิชาการเรื่อง ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสไลด์เนื้อหาเครื่องเรือน
2. ภาควิชาปฏิบัติ ปฏิบัติกิจกรรมการทำสไลด์เนื้อหาเครื่องเรือนไม้ การร่วมตอบข้อซักถาม และการสรุปการทำกิจกรรมการทำสไลด์เนื้อหาเครื่องเรือน

วิทยากรดำเนินการฝึกอบรม

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ และผู้วิจัย ดำเนินการฝึกอบรม

การดำเนินการฝึกอบรม

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี สัมภาษณ์เจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน และการศึกษาเทคนิคการฝึกอบรม
2. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจเข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน 60 คน
3. ประสานงานกับวิทยากรในหัวข้อวิจัย และเนื้อเรื่องการฝึกอบรม
4. สร้างหลักสูตร โครงการฝึกอบรม และตารางการฝึกอบรม
5. ขึ้นตอนการฝึกอบรม รวม 3 วัน รวม 27 ชั่วโมง
6. การประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้งของการฝึกอบรม เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการอบรมครั้งต่อไป
7. การติดตามผลการฝึกอบรม โดยประเมินผลการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานของแรงงานทั่วไปทุก ๆ 3 เดือน

การประเมินผล

1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้รับการฝึกอบรม โดยสังเกตความสนใจและความตั้งใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงาน
2. ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจากการประเมินของหัวหน้าแผนกของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานประจำ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถฝีมือแรงงานแก่แรงงานทั่วไปให้สูงขึ้น
2. เพิ่มศักยภาพการผลิตแก่สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ให้สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าแก่สินค้าให้สูงขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อเรื่อง การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางการยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และวารสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งข้อมูลด้านการผลิต และการฝึกอบรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถ

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์เบื้องต้นผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านสี ผู้เชี่ยวชาญด้านการเคลือบเงาไม้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันความเสียหายจากการผลิต ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาประชากร และการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แรงงานฝ่ายผลิต จำนวน 1,434 คน สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 67 แห่ง รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภูมิภาคกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 45 แห่ง ภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 5 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 2 แห่ง

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือการวิจัย จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ 2) แบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานในฝ่ายผลิตอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ได้แก่ ผู้จัดการโรงงาน หัวหน้าแผนกต่าง ๆ นักออกแบบเครื่องเรือน และแรงงานฝีมือ 3) แบบทดสอบความรู้ และทักษะฝีมือแรงงาน ที่แรงงานทั่วไปประเมินตนเอง 4) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานแก่แรงงานทั่วไป

ขั้นตอนที่ 5 ศึกษาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 67 แห่ง ของประเทศไทย และจากแรงงานฝ่ายผลิต จำนวน 1,434 คน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยอธิบายวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแก่ผู้ช่วยนักวิจัย ที่ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อให้เกิดความเที่ยงในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เชื่อมั่นได้ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินตนเองของแรงงานจำนวน 40 คน

ขั้นตอนที่ 6 การเตรียมการทดลอง เป็นขั้นตอนเตรียมพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานแก่แรงงานทั่วไป โดยประสานงานกับสถานประกอบการที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จำนวน 1 แห่ง โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 40 คน โดยมีการกำหนดจุดประสงค์ ความต้องการฝึกอบรม การกำหนดเวลา สถานที่ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 7 การดำเนินการทดลอง ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

7.1 แรงงานทั่วไปที่เข้าฝึกอบรม ประเมินความรู้ และทักษะฝีมือแรงงาน (Pre-test) ก่อนการทดลอง

7.2 ดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 3 วัน รวม 27 ชั่วโมง โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และผู้วิจัยร่วมดำเนินการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 8 ระยะเวลาหลังการทดลอง ประกอบด้วย

8.1 แรงงานทั่วไป ประเมินตนเองหลังการทดลอง (post-test)

8.2 ประเมินผลโครงการฝึกอบรม และติดตามผลแรงงานที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเป็นระยะทุก 3 เดือน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป spss ในการคำนวณ และวิเคราะห์สถิติ ดังนี้

5.1 การหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแจกแจงความถี่ข้อมูลปฐมภูมิเกี่ยวกับลักษณะปัญหาที่กระทบขีดความสามารถในการผลิตของแรงงาน

5.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การทดสอบความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานของแรงงานทั่วไป ก่อนและหลังการทดลอง ด้วยสถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน

บทที่ 4

การศึกษาในหัวข้อเรื่อง การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทาง การยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย โดยการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางคำบรรยาย แบ่งออกเป็น ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการและแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความต้องการของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง กับการยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือ แก่แรงงานทั่วไป เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยสถิติทดสอบที (แบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน)

ตอนที่ 6 อภิปรายผล



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการและแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนและแรงงานฝ่ายผลิตปรากฏ ดังตารางที่ 1-5

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ของจำนวนสถานประกอบการ และแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลตามภูมิภาค

ภูมิภาค	สถานประกอบการ	แรงงาน
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
กรุงเทพและปริมณฑล	45 (47.1)	950 (66.2)
ภาคเหนือ	8 (11.9)	175 (12.2)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7 (10.4)	155 (7.7)
ภาคกลาง	5 (7.5)	110 (10.8)
ภาคใต้	2 (2.9)	44 (3.1)
รวม	67 (100.0)	1,434 (100.0)

จากตารางที่ 1 แสดงว่าความถี่ และค่าร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย จำนวน 67 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากกรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) จำนวน 45 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.1 ภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.9 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.4 ภาคกลาง จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.5 และภาคใต้ จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.9

กลุ่มตัวอย่างแรงงานฝ่ายผลิต จำนวน 1,434 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 950 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 ภาคเหนือ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ภาคกลาง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และภาคใต้ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงาน กลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามเพศ

เพศ	รวม	สัดส่วนร้อยละของแรงงาน			ภาคกลาง	ภาคใต้
		กทม.และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ชาย	952 (66.4)	616 (64.8)	106 (60.6)	110 (71.0)	86 (78.2)	34 (77.3)
หญิง	482 (33.6)	334 (35.2)	69 (39.4)	45 (29.0)	24 (21.8)	10 (22.7)
รวม	1,434 (100.0)	950 (100.0)	175 (100.0)	155 (100.0)	110 (100.0)	44 (100.0)

ในระดับประกาศ

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างในระดับประเทศ เป็นเพศ ชาย จำนวน 952 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 แรงงานเพศ หญิง จำนวน 482 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6

ในระดับภูมิภาค

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจากกรุงเทพและปริมณฑล เป็นเพศ ชาย จำนวน 616 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 แรงงานเพศ หญิง จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 แรงงานจากภาคเหนือเป็น ชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 แรงงานเพศ หญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 แรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 แรงงานเพศ หญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 แรงงานภาคกลาง เป็นเพศ ชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 แรงงานเพศ หญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 แรงงานภาคใต้เป็นเพศ ชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 แรงงานเพศ หญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

แรงงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ในภาคเหนือมีอายุ 25-29 ปี ร้อยละ 17.1 รองลงมา แรงงานมีอายุมากกว่า 49 ปี ร้อยละ 16.6 , อายุ 35-39 ปี ร้อยละ 16.0 , แรงงานอายุ 18-24 มีน้อยที่สุด ร้อยละ 8.0

แรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอายุ 35-39 ปี ร้อยละ 24.5 รองลงมา แรงงานมีอายุ 30-34 ปี ร้อยละ 23.2 อายุ 25-29 ปี ร้อยละ 18.7 แรงงานมีอายุ 45-49 ปีขึ้นไปมีน้อยที่สุด ร้อยละ 5.81

แรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในภาคกลางมีอายุ 18-24 ปี ร้อยละ 37.3 รองลงมาแรงงานมีอายุ 25-29 ปี ร้อยละ 20.0 อายุ 35-39 ปี ร้อยละ 18.2 แรงงานอายุ 49 ปีมีน้อยที่สุดร้อยละ 2.7

แรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในภาคใต้ มีอายุ 30-34 ปี ร้อยละ 20.5 รองลงมา
แรงงานมีอายุ 35-39 ปี ร้อยละ 18.2 แรงงานอายุ 45-49 ปีมีน้อยที่สุด ร้อยละ 4.5

ตารางที่ 3 แสดงความถี่ และร้อยละของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน
จำแนกข้อมูลตามอายุ

		สัดส่วนร้อยละของแรงงาน จำแนกตามอายุ				
อายุ	รวม	กทม.และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาค กลาง	ภาคใต้
18-24	387 (27.0)	316 (33.3)	14 (8.0)	11 (7.1)	41 (37.3)	5 (11.4)
25-29	306 (21.3)	218 (22.9)	30 (17.1)	29 (18.7)	22 (20.0)	7 (15.9)
30-34	242 (16.9)	158 (16.6)	24 (13.7)	36 (23.2)	15 (13.6)	9 (20.5)
35-39	196 (13.7)	102 (10.7)	28 (16.0)	38 (24.5)	20 (18.2)	8 (18.2)
40-44	147 (10.3)	87 (9.2)	23 (13.1)	23 (14.8)	5 (4.5)	9 (20.5)
45-49	85 (5.9)	43 (4.5)	27 (15.4)	9 (5.8)	4 (3.6)	2 (4.5)
มากกว่า 49	71 (5.0)	26 (2.7)	29 (16.6)	9 (5.8)	3 (2.7)	4 (9.1)
รวม	1,434 (100.0)	950 (100.0)	175 (100.0)	155 (100.0)	110 (100.0)	44 (100.0)

ในระดับประกาศ

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างในระดับประเทศ ส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 18-24 ปี จำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมา ได้แก่ แรงงาน ที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี จำนวน 306 คน ร้อยละ 21.3 อายุ 30-34 ปี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 อายุ 35-39 ปี ร้อยละ 13.7 อายุ 40-44 ร้อยละ 10.3 อายุ 45-49 ปี ร้อยละ 5.9 และมากกว่า 49 ปี ร้อยละ 5.0

ในระดับภูมิภาค

แรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในกรุงเทพฯและปริมณฑล มีอายุ 18-24 ปี ร้อยละ 33.3 รองลงมา มีอายุ 25-29 ปี ร้อยละ 22.9 อายุ 30-34 ปี ร้อยละ 16.6 อายุ 35-39 ปี ร้อยละ 10.7 แรงงานอายุมากกว่า 49 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 2.7

ภาคเหนือ แรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 25-29 ปี ร้อยละ 17.1 รองลงมาแรงงานมากกว่า 49 ปี ร้อยละ 16.6 มีอายุ 35-39 ปี ร้อยละ 16.0 , อายุ 45-49 ปี ร้อยละ 15.4 , อายุ 30-34 ปี ร้อยละ 13.7 แรงงานมีอายุ 18-24 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 8.0

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แรงงานส่วนใหญ่ มีอายุ 35-39 ปี ร้อยละ 24.5 , รองลงมา มีอายุ 30-34 ปี ร้อยละ 23.2 , อายุ 25-29 ปี ร้อยละ 18.7 และแรงงานมีอายุ 45-49 ปี และมากกว่า 49 ปี มีน้อยสุด ร้อยละ 5.8 , 5.8

ภาคกลาง แรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 18-24 ปี ร้อยละ 37.3 รองลงมาแรงงานมีอายุ 25-29 ปี ร้อยละ 20.0 และแรงงานมีอายุมากกว่า 49 ปี มีน้อยที่สุด ร้อยละ 2.7

ภาคใต้ แรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 30-34 , 40-44 ปี ร้อยละ 20.5 , 20.5 รองลงมา แรงงานมีอายุ 35-39 ร้อยละ 18.2 และแรงงานมีอายุ 45-49 ปี จำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 4.5



ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำแนกข้อมูล ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รวม	สัดส่วนร้อยละของแรงงาน				
		กรุงเทพฯ	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ไม่ได้รับการศึกษา	51 (3.6)	21 (2.2)	14 (8.0)	6 (3.9)	5 (4.5)	5 (11.4)
ประถมศึกษา (ป.1-ป.6)	150 (10.5)	21 (2.2)	76 (43.4)	30 (19.4)	3 (2.7)	20 (45.5)
มัธยมศึกษาตอนต้น	178 (12.4)	78 (8.2)	25 (14.3)	63 (40.6)	4 (3.6)	8 (18.2)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	224 (15.6)	137 (14.4)	25 (14.3)	28 (18.1)	23 (20.9)	11 (25.0)
อนุปริญญา ปวส., ปวช.	313 (21.8)	240 (25.3)	19 (10.9)	25 (16.1)	29 (26.4)	0
ปริญญาตรี	486 (33.9)	423 (44.5)	16 (9.1)	3 (1.9)	44 (40.0)	0
อื่นๆ	32 (2.2)	30 (3.2)	0	0	2 (1.8)	0
รวม	1,434 (100.0)	950 (100.0)	175 (100.0)	155 (100.0)	110 (100.0)	44 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 33.9 รองลงมา ได้แก่ การศึกษาอนุปริญญา , ปวส. , ปวช. ร้อยละ 21.8 , มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 15.6 , มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 12.4 , ประถมศึกษา ร้อยละ 10.5 ไม่ได้รับการศึกษา ร้อยละ 3.6 และอื่นๆ ร้อยละ 2.2

ในระดับภูมิภาค

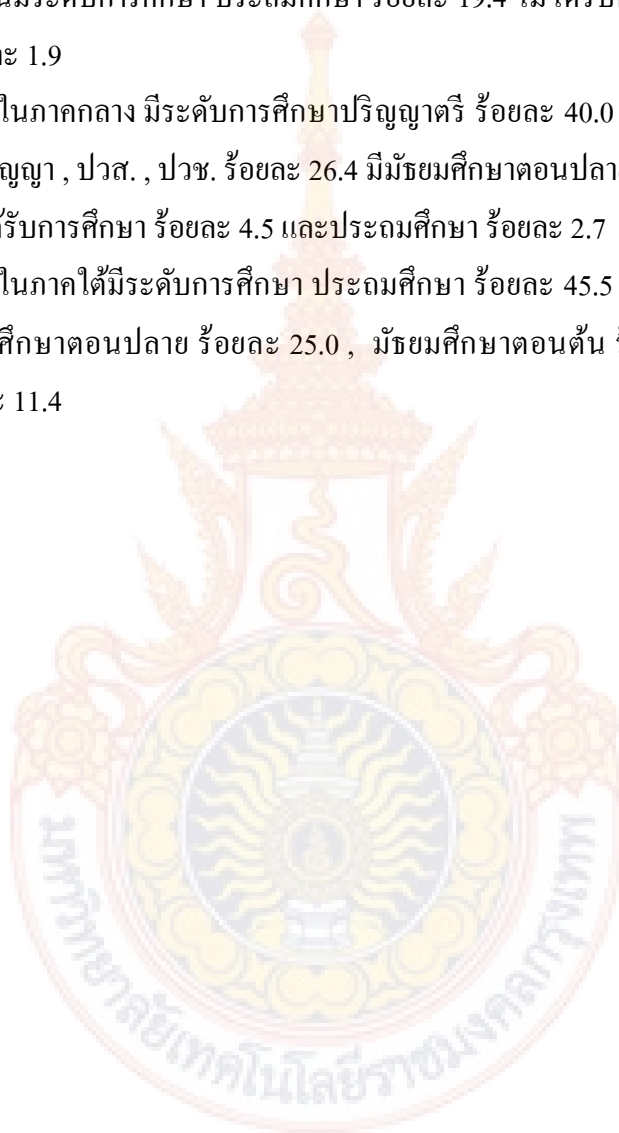
แรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 44.5 รองลงมา มีการศึกษา ระดับ อนุปริญญา , ปวส. , ปวช. , ร้อยละ 25.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย 14.4 , มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 8.2 มัธยมศึกษาตอนต้น และไม่ได้รับการศึกษา ร้อยละ 2.2

แรงงานในภาคเหนือส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา ร้อยละ 43.4 รองลงมา แรงงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ร้อยละ 14.3 , อนุปริญญา , ปวส. , ปวช. ร้อยละ 10.9 ปริญญาตรี ร้อยละ 9.1 และไม่ได้รับการศึกษา ร้อยละ 8.0

แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 40.6 รองลงมา แรงงานมีระดับการศึกษา ประถมศึกษา ร้อยละ 19.4 ไม่ได้รับการศึกษา ร้อยละ 3.9 และ ปริญญาตรี ร้อยละ 1.9

แรงงานในภาคกลาง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 40.0 รองลงมา แรงงานมีระดับ การศึกษา อนุปริญญา , ปวส. , ปวช. ร้อยละ 26.4 มีมัธยมศึกษาตอนปลาย 20.9 มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 3.6 ไม่ได้รับการศึกษา ร้อยละ 4.5 และประถมศึกษา ร้อยละ 2.7

แรงงานในภาคใต้มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา ร้อยละ 45.5 รองลงมา แรงงานมีระดับ การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 25.0 , มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 18.2 และไม่ได้รับ การศึกษา ร้อยละ 11.4



ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำแนกข้อมูลตามรายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้โดยเฉลี่ย	รวม	กทม.และปริมณฑล	สัดส่วนร้อยละของแรงงาน			
			ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
10,000-15,000	743 (51.8)	456 (48.0)	86 (49.1)	126 (81.3)	53 (48.2)	22 (50.0)
15,001-20,000	342 (23.8)	249 (26.2)	20 (11.4)	22 (14.2)	29 (26.4)	22 (50.0)
20,001-25,000	106 (7.4)	87 (9.2)	3 (1.7)	1 (.6)	15 (13.6)	0
25,001-30,000	47 (3.3)	39 (4.1)	1 (.6)	3 (1.9)	4 (3.6)	0
30,001-35,000	30 (2.1)	28 (2.9)	1 (.6)	3 (1.9)	1 (.9)	0
อื่นๆ	166 (11.6)	91 (9.6)	64 (36.6)	0	8 (7.3)	0
รวม	1,434 (100.0)	950 (100.0)		155 (100.0)		

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงงานระดับประเทศส่วนใหญ่มีรายได้โดยเฉลี่ย 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 51.8 รองลงมา แรงงานมีรายได้โดยเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 23.8 , รายได้ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 7.4 , รายได้ 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 3.3 รายได้โดยเฉลี่ยน้อยที่สุด 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 2.1

ในระดับภูมิภาค

แรงงานส่วนใหญ่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีรายได้โดยเฉลี่ย 10,000-15,000 ร้อยละ 48.0 รองลงมาแรงงานมีรายได้โดยเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 26.2 รายได้น้อยที่สุด 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 2.9

แรงงานส่วนใหญ่ในภาคเหนือ มีรายได้โดยเฉลี่ย 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 49.1 รองลงมา แรงงานมีรายได้โดยเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 11.4 รายได้ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 1.7 รายได้ 25,001-30,000 บาท ร้อยละ .6

แรงงานส่วนใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายได้โดยเฉลี่ย 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 81.3 รองลงมา แรงงานมีรายได้โดยเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 14.2 รายได้ 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 1.9 และรายได้ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ .6

แรงงานส่วนใหญ่ในภาคกลาง มีรายได้โดยเฉลี่ย 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 48.2 รองลงมา แรงงานมีรายได้โดยเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 26.4 รายได้ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 13.6 รายได้ 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 3.6 และรายได้ 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 1.9

แรงงานส่วนใหญ่ในภาคใต้ มีรายได้โดยเฉลี่ย บาท ร้อยละ รองลงมา แรงงานมีรายได้โดยเฉลี่ย 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 50.0 และ 15,000-20,000 บาท ร้อยละ 50.0



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,434 คน เพื่อศึกษาปัญหา 5 ลักษณะที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในระดับประเทศ และระดับภูมิภาค รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 950 คน ภาคเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน ภาคกลาง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 110 คน และภาคใต้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 44 คน การวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 6-12

ตารางที่ 6 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในระดับประเทศ (N = 1,434)

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านที่ 1 เทคโนโลยีการผลิต	2.06	-	-	-
1.1 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย	2.17	470 (32.8)	739 (51.5)	225 (15.7)
1.2 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรเก่าและชำรุดบ่อยๆ	2.03	390 (27.2)	704 (49.1)	340 (23.7)
1.3 ปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ	1.98	357 (24.9)	696 (48.5)	381 (26.6)
ด้านที่ 2 การบริหารงานของสถานประกอบการ	2.02	-	-	-
2.1 ปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	1.98	344 (24.0)	722 (50.2)	368 (25.7)
2.2 ปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	2.13	461 (32.1)	700 (48.8)	273 (19.0)
2.3 ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม	1.95	312 (21.8)	747 (52.1)	375 (26.2)
ด้านที่ 3 ด้านเวลา	2.06	-	-	-
3.1 ปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่จำกัด	2.10	391 (26.3)	799 (55.7)	244 (17.0)

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3.2 ปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป	2.02	377 (26.3)	722 (50.3)	335 (23.4)
ด้านที่ 4 ด้านการฝึกอบรม	1.99	-	-	-
4.1 ปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน	2.01	379 (26.4)	702 (49.0)	353 (24.6)
4.2 ปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดอบรม	1.97	320 (22.3)	760 (53.0)	354 (24.7)
ด้านที่ 5 ความสามารถส่วนบุคคล	2.08	-	-	-
5.1 ปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน	2.12	482 (33.6)	654 (45.6)	298 (20.8)
5.2 ปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.08	418 (29.1)	721 (50.3)	295 (20.6)
5.3 ปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงาน และขาดประสบการณ์	2.07	419 (29.2)	700 (48.8)	315 (22.0)
5.4 ปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ งานด้วยตนเอง	2.03	396 (27.6)	695 (48.5)	343 (23.9)
รวม	2.04	-	-	-

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับประเทศ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,434 คน พบว่า ลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาทั้ง 5 ลักษณะ มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงาน ที่ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.04 และลักษณะปัญหาในรายด้านที่แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาคับความรุนแรงที่ระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.06$) ด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.02$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 2.06$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.99$) และด้านความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.08$)

เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาเป็นรายข้อ ของแต่ละด้าน พบว่าปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต แรงงานฝีมือในระดับประเทศ ให้ความสำคัญกับปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัยมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.17 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.5 ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 32.80 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.7 รองลงมาแรงงานให้

ความสำคัญกับปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเก่าและขัดข้องบ่อย ๆ ($\bar{X} = 2.03$) และปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ ($\bar{X} = 1.98$)

ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการ แรงงานฝีมือในระดับประเทศให้ความสำคัญกับปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.13 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.8 ระดับมากคิดเป็นร้อยละ 32.1 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 1.98$) และมีปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 1.95$)

ปัญหาด้านเวลา แรงงานฝีมือในระดับประเทศให้ความสำคัญกับปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันเวลาที่มีจำกัดมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.10 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.7 ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 27.3 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 17.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป ($\bar{X} = 2.02$)

ปัญหาด้านการฝึกอบรม แรงงานฝีมือในระดับประเทศ ให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงานมากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.01 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.0 ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 26.4 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 24.60 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.97$)

ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล แรงงานฝีมือในระดับประเทศให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงานมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.12 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.6 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.6 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.08$) ปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงาน และขาดประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.07$) และปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.03$)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาทั้ง 5 ลักษณะ ได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการฝึกอบรม และปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับประเทศ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,434 คน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาทั้ง 5 ด้าน ด้วยความรุนแรงที่ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.04 และปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือมากที่สุด ($\bar{X} = 2.08$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาด้านเวลา ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.02$) และปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.99$) มีผลกระทบน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล (N = 950)

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านที่ 1 เทคโนโลยีการผลิต	2.06	-	-	-
1.1 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย	2.22	320 (33.7)	521 (54.8)	109 (11.5)
1.2 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรเก่าและขัดข้องบ่อยๆ	1.98	221 (23.3)	496 (52.2)	233 (24.5)
1.3 ปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ	1.97	225 (23.7)	480 (50.5)	245 (25.8)
ด้านที่ 2 การบริหารงานของสถานประกอบการ	2.06	-	-	-
2.1 ปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.02	231 (24.3)	510 (53.7)	209 (22.0)
2.2 ปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	2.17	313 (32.9)	489 (51.5)	148 (15.6)
2.3 ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม	1.99	226 (23.8)	491 (51.7)	233 (24.5)
ด้านที่ 3 ด้านเวลา	2.08	-	-	-
3.1 ปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่จำกัด	2.11	254 (26.7)	551 (58.0)	145 (15.3)
3.2 ปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป	2.06	269 (28.3)	469 (49.4)	212 (22.3)
ด้านที่ 4 ด้านการฝึกอบรม	2.05	-	-	-
4.1 ปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน	2.06	257 (27.1)	495 (52.1)	198 (20.8)
4.2 ปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดอบรม	2.05	242 (25.5)	518 (54.5)	190 (20.0)
ด้านที่ 5 ความสามารถส่วนบุคคล	2.10	-	-	-

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
5.1 ปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน	2.17	327 (34.4)	461 (48.5)	162 (17.1)
5.2 ปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.10	264 (27.8)	522 (54.9)	164 (17.3)
5.3 ปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์	2.05	249 (26.2)	506 (53.3)	195 (20.5)
5.4 ปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง	2.09	284 (29.9)	470 (49.5)	196 (20.6)
รวม	2.07	-	-	-

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในกรุงเทพฯและปริมณฑล จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 950 คน พบว่า ลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาทั้ง 5 ลักษณะ มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.07 และลักษณะปัญหาในรายด้านที่แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.05$) , ปัญหาความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.10$)

เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่าปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิตแรงงานฝีมือในกรุงเทพฯและปริมณฑล ให้ความสำคัญกับปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.22 โดยมีสัดส่วน ผู้ตอบระดับ ปานกลางสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 54.8 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 33.7 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 11.5 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเก่า และขัดข้องบ่อยๆ ($\bar{X} = 1.98$) และปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ ($\bar{X} = 1.97$)

ปัญหาด้านการบริการของสถานประกอบการ แรงงานฝีมือในกรุงเทพฯและปริมณฑลให้ความสำคัญกับปัญหา ไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.02 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.7 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 24.3 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 22.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการ อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.17$) , ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 1.99$)

ปัญหาด้านเวลา แรงงานฝีมือในกรุงเทพฯและปริมณฑลให้ความสำคัญกับปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่มีจำกัด มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.11 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.0 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 26.7 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 15.3 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป ($\bar{X} = 2.06$)

ปัญหาด้านการฝึกอบรม แรงงานฝีมือในกรุงเทพฯและปริมณฑลให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดการฝึกอบรม มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.06 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง ร้อยละ 52.1 มาก คิดเป็นร้อยละ 27.1 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.05$)

ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล แรงงานฝีมือในกรุงเทพฯและปริมณฑลให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.17 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 34.4 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 17.1 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.10$) , ปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.09$) และปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.05$)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาทั้ง 5 ลักษณะ ได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาการบริหารแรงงานของสถานประกอบการ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการฝึกอบรม และ ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 950 คน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาทั้ง 5 ด้าน ด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.07 และปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.10$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านเวลา ($\bar{X} = 2.08$) ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.06$) และปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.05$) มีผลกระทบน้อยที่สุด

ตารางที่ 8 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในภาคเหนือ (N = 175 คน)

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านที่ 1 เทคโนโลยีการผลิต	1.79	-	-	-
1.1 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย	1.76	29 (16.6)	75 (42.9)	71 (40.6)
1.2 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรเก่าและชำรุดบ่อยๆ	1.89	71 (40.6)	43 (24.6)	0
1.3 ปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ	1.73	30 (17.1)	68 (38.9)	77 (44.0)
ด้านที่ 2 การบริหารงานของสถานประกอบการ	1.73	-	-	-
2.1 ปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	1.58	24 (13.7)	54 (30.9)	97 (55.4)
2.2 ปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	1.85	37 (21.1)	75 (42.9)	63 (36.0)
2.3 ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม	1.78	27 (15.4)	83 (47.4)	65 (37.1)
ด้านที่ 3 ด้านเวลา	1.87	-	-	-
3.1 ปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่จำกัด	1.99	48 (27.4)	78 (44.6)	49 (28.0)
3.2 ปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป	1.74	27 (15.4)	77 (44.0)	71 (40.6)
ด้านที่ 4 ด้านการฝึกอบรม	1.60	-	-	-
4.1 ปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน	1.62	19 (10.9)	72 (41.1)	84 (48.0)
4.2 ปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดอบรม	1.58	16 (9.1)	71 (40.6)	88 (50.3)
ด้านที่ 5 ความสามารถส่วนบุคคล	1.76	-	-	-

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
5.1 ปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน	1.73	30 (17.1)	68 (38.9)	77 (44.0)
5.2 ปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1.78	35 (20.0)	67 (38.3)	73 (41.7)
5.3 ปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์	1.90	44 (25.1)	70 (40.0)	61 (34.9)
5.4 ปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง	1.62	23 (13.1)	63 (36.0)	89 (50.9)
รวม	1.75	-	-	-

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือใน ภาคเหนือ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน พบว่า ลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาทั้ง 5 ลักษณะมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 1.75 และลักษณะปัญหาในรายด้านที่แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 1.79$) ด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 1.73$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 1.87$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.60$) และด้านความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 1.76$)

เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต แรงงานฝีมือในภาคเหนือให้ความสำคัญกับปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเก่าและซื้อของบ่อยๆ มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.89 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ มาก สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.6 ระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.6 และระดับ คิดเป็นร้อยละ รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย ($\bar{X} = 1.76$) และปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ ($\bar{X} = 1.73$)

ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการ แรงงานฝีมือในภาคเหนือให้ความสำคัญกับปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.85 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.9 ระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 36.0 และระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.1 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 1.78$) และปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 1.58$)

ปัญหาด้านเวลา แรงงานฝีมือในภาคเหนือให้ความสำคัญกับปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันเวลาที่มีจำกัด มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.99 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.6 ระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 28.0 และระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหา การทำงานต่อวันมากเกินไป ($\bar{X} = 1.74$)

ปัญหาด้านการฝึกอบรม แรงงานฝีมือในภาคเหนือให้ความสำคัญกับปัญหา การขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.62 โดยสัดส่วนผู้ตอบระดับ น้อย ร้อยละ 48.0 ระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.1 และระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 10.9 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหา สถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดฝึกอบรม

ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล แรงงานฝีมือในภาคเหนือให้ความสำคัญกับปัญหา ความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์ มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.90 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 34.9 และระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 25.1 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 1.78$) ปัญหาการขาดความรู้ ($\bar{X} = 1.73$) และปัญหาการ ไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 1.62$)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาทั้ง 5 ลักษณะ ได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการฝึกอบรม และปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อการขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในภาคเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาทั้ง 5 ด้าน ด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.75 และปัญหาด้านเวลาเป็นปัจจัยที่กระทบต่อการขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือมากที่สุด ($\bar{X} = 1.87$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 1.79$) ปัญหาความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 1.76$) ปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 1.73$) และปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.60$) มีผลกระทบน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (N = 155)

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านที่ 1 เทคโนโลยีการผลิต	2.42	-	-	-
1.1 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย	2.34	70 (45.2)	69 (44.5)	16 (10.3)
1.2 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรเก่าและชำรุดบ่อยๆ	2.51	89 (57.4)	56 (36.1)	10 (6.5)
1.3 ปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ	2.40	74 (47.7)	70 (45.2)	11 (7.1)
ด้านที่ 2 การบริหารงานของสถานประกอบการ	2.22	-	-	-
2.1 ปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.22	60 (38.7)	70 (45.2)	25 (16.1)
2.2 ปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	2.37	75 (48.4)	63 (40.6)	17 (11.0)
2.3 ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม	2.07	37 (23.9)	92 (59.4)	26 (16.8)
ด้านที่ 3 ด้านเวลา	2.30	-	-	-
3.1 ปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่บีบจำกัด	2.31	61 (39.4)	82 (52.9)	12 (7.7)
3.2 ปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป	2.28	55 (35.5)	89 (57.4)	11 (7.1)
ด้านที่ 4 ด้านการฝึกอบรม	2.19	-	-	-
4.1 ปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน	2.28	62 (40.4)	75 (48.4)	18 (11.6)
4.2 ปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดอบรม	2.10	40 (25.8)	91 (58.7)	24 (15.5)
ด้านที่ 5 ความสามารถส่วนบุคคล	2.49	-	-	-

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
5.1 ปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน	2.51	93 (60.0)	49 (31.6)	13 (8.4)
5.2 ปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.51	89 (57.4)	57 (36.8)	9 (5.8)
5.3 ปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์	2.59	101 (65.2)	45 (29.0)	9 (5.8)
5.4 ปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง	2.33	65 (42.9)	77 (49.7)	13 (8.4)
รวม	2.32	-	-	-

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน พบว่า ลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาทั้ง 5 ลักษณะมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.32 และลักษณะปัญหาในรายด้านที่แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.42$) ด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.22$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 2.30$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.19$) และด้านความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.49$)

เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต แรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญกับปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรเก่าและข้อข้อบ้อยๆ มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.51 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ มาก สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.4 ระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.1 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 6.5 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ ($\bar{X} = 2.40$) และปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย ($\bar{X} = 2.34$)

ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการ แรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญกับปัญหา ไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.37 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ มาก สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.4 ระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.6 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 11.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 2.22$) และปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.07$)

ปัญหาด้านเวลา แรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญกับปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันเวลาที่มีจำกัด มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.31 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.9 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 39.4 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 7.7 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเวลาทำงานต่อวันมากเกินไป ($\bar{X} = 2.28$)

ปัญหาด้านการฝึกอบรม แรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญกับปัญหา การขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.28 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง ร้อยละ 48.4 และระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 40.0 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 11.6 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดฝึกอบรม

ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล แรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์ มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.59 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ มาก สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.2 ระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.0 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 5.8 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน ($\bar{X} = 2.51$) , ปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.51$) และปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.33$)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาทั้ง 5 ลักษณะ ได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการฝึกอบรม และปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาทั้ง 5 ด้าน ด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.32 และปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.49$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.42$) ปัญหาด้านเวลา ($\bar{X} = 2.30$) ปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.22$) และปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.19$) มีผลกระทบน้อยที่สุด

ตารางที่ 10 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ใน
อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ในภาคกลาง (N = 110)

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านที่ 1 เทคโนโลยีการผลิต	2.05	-	-	-
1.1 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย	2.20	36 (32.7)	61 (55.5)	13 (11.8)
1.2 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรเก่าและชำรุดบ่อยๆ	2.00	25 (22.7)	61 (55.5)	24 (21.8)
1.3 ปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ	1.95	23 (20.9)	59 (53.6)	28 (25.5)
ด้านที่ 2 การบริหารงานของสถานประกอบการ	2.03	-	-	-
2.1 ปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.02	24 (21.8)	65 (59.1)	21 (19.1)
2.2 ปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	2.13	33 (30.0)	59 (53.6)	18 (16.4)
2.3 ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม	1.92	21 (19.1)	60 (54.5)	29 (26.4)
ด้านที่ 3 ด้านเวลา	2.01	-	-	-
3.1 ปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่บีบจำกัด	2.06	25 (22.7)	67 (60.9)	18 (16.4)
3.2 ปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป	1.96	22 (20.0)	62 (56.4)	26 (23.6)
ด้านที่ 4 ด้านการฝึกอบรม	1.96	-	-	-
4.1 ปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน	2.00	32 (29.1)	47 (42.7)	31 (28.2)
4.2 ปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดอบรม	1.91	21 (19.1)	59 (53.6)	30 (27.3)
ด้านที่ 5 ความสามารถส่วนบุคคล	1.98	-	-	-

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
5.1 ปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน	2.01	30 (27.3)	52 (47.3)	28 (25.5)
5.2 ปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1.98	24 (21.8)	60 (54.5)	26 (23.6)
5.3 ปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์	1.96	20 (18.2)	66 (60.0)	24 (21.8)
5.4 ปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง	1.99	20 (18.2)	69 (62.7)	21 (19.1)
รวม	2.01	-	-	-

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในภาคกลาง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 110 คน พบว่า ลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาทั้ง 5 ลักษณะมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.01 และลักษณะปัญหาในรายด้านที่แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.05$) ด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.03$) , ด้านเวลา ($\bar{X} = 2.01$) , ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.96$) และด้านความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 1.98$)

เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาเป็นรายข้อแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต แรงงานฝีมือในภาคกลางให้ความสำคัญกับปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.20 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.5 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 32.7 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 11.8 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเก่าและขัดข้องบ่อยๆ ($\bar{X} = 2.00$) และปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ ($\bar{X} = 1.95$)

ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการ แรงงานฝีมือในภาคกลางให้ความสำคัญกับปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.13 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.6 ระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.0 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 16.4 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 2.02$) และปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 1.92$)

ปัญหาด้านเวลา แรงงานฝีมือในภาคเหนือให้ความสำคัญกับปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่มีจำกัด มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.06 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.9 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 22.7 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 16.4 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป ($\bar{X} = 1.96$)

ปัญหาด้านการฝึกอบรม แรงงานฝีมือในภาคกลางให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.00 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง ร้อยละ 42.7 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 29.1 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.91$)

ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล แรงงานฝีมือในภาคกลางให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.01 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.3 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 27.3 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหา การไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 1.99$), ปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 1.98$)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาทั้ง 5 ลักษณะ ได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการฝึกอบรม และปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในภาคกลาง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 110 คน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาทั้ง 5 ด้าน ด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.01 และปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต เป็นปัจจัยที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.05$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.03$) ปัญหาด้านเวลา ($\bar{X} = 2.01$) ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 1.98$) และปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.96$) มีผลกระทบน้อยที่สุด

ตารางที่ 11 ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในภาคใต้ (N = 44)

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านที่ 1 เทคโนโลยีการผลิต	1.87	-	-	-
1.1 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัย	1.97	15 (34.1)	13 (29.5)	16 (36.4)
1.2 ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรเก่าและชำรุดบ่อยๆ	2.00	12 (27.3)	20 (45.5)	12 (27.3)
1.3 ปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ	1.65	5 (11.4)	19 (43.2)	20 (45.5)
ด้านที่ 2 การบริหารงานของสถานประกอบการ	1.57	-	-	-
2.1 ปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	1.75	5 (11.4)	23 (52.3)	16 (36.4)
2.2 ปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	1.45	3 (6.8)	14 (31.8)	27 (61.4)
2.3 ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม	1.52	1 (2.3)	21 (47.7)	22 (50.0)
ด้านที่ 3 ด้านเวลา	1.68	-	-	-
3.1 ปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่บีบจำกัด	1.61	3 (6.8)	21 (47.7)	20 (45.5)
3.2 ปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป	1.75	4 (9.1)	25 (56.8)	15 (34.1)
ด้านที่ 4 ด้านการฝึกอบรม	1.61	-	-	-
4.1 ปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน	1.70	9 (20.5)	13 (29.5)	22 (50.0)
4.2 ปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดอบรม	1.52	1 (2.3)	21 (47.7)	22 (50.0)
ด้านที่ 5 ความสามารถส่วนบุคคล	1.58	-	-	-

ปัญหา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	สัดส่วนความรุนแรงที่กระทบ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
5.1 ปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน	1.63	2 (4.5)	24 (54.5)	18 (40.9)
5.2 ปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1.61	6 (13.6)	15 (34.1)	23 (52.3)
5.3 ปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์	1.52	5 (11.4)	13 (29.5)	26 (59.1)
5.4 ปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง	1.54	4 (9.1)	16 (36.4)	24 (54.5)
รวม	1.66	-	-	-

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในภาคใต้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 44 คน พบว่า ลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาทั้ง 5 ลักษณะมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 1.66 และลักษณะปัญหาในรายด้านที่แรงงานได้รับผลกระทบด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ เทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 1.87$) ด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 1.57$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 1.68$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.61$) และด้านความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 1.58$)

เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต แรงงานฝีมือในภาคใต้ให้ความสำคัญกับปัญหาเทคโนโลยีการผลิต มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.87 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ น้อย สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.4 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 34.1 และระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหา เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรเก่า และขัดข้องบ่อยๆ ($\bar{X} = 2.00$) , ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักรไม่ทันสมัย ($\bar{X} = 1.97$) และปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ ($\bar{X} = 1.65$)

ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการ แรงงานฝีมือในภาคใต้ให้ความสำคัญกับปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.75 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.3 ระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 36.4 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 11.4 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 1.52$) และปัญหาการไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 1.45$)

ปัญหาด้านเวลา แรงงานฝีมือในภาคใต้ให้ความสำคัญกับปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.75 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.8 ระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 34.1 และระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 9.1 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่มีจำกัด ($\bar{X} = 1.61$)

ปัญหาด้านการฝึกอบรม แรงงานฝีมือในภาคใต้ให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงาน มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.70 โดยสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อยร้อยละ 50.0 และระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.5 และระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.52$)

ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล แรงงานฝีมือในภาคใต้ให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน มากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.63 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.5 ระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 40.9 และระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 4.5 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 1.61$) ,ปัญหาไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 1.54$) และปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์ ($\bar{X} = 1.52$)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาทั้ง 5 ลักษณะ ได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการฝึกอบรม และปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในภาคใต้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 44 คน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาทั้ง 5 ด้าน ด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.66 และปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต เป็นปัจจัยที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ มากที่สุด ($\bar{X} = 1.87$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านเวลา ($\bar{X} = 1.68$) ปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.61$) ปัญหาความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 1.58$) และปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 1.57$) มีผลกระทบน้อยที่สุด

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิต
ของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน 5 ภูมิภาค

ลักษณะปัญหา	รวม	ค่าเฉลี่ยผลกระทบต่อขีดความสามารถใน 5 ภูมิภาค				
		กทม. และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ด้านเทคโนโลยีการผลิต	2.06	2.06	1.79	2.42	2.05	1.87
ด้านการบริหารงานของ สถานประกอบการ	2.02	2.06	1.73	2.22	2.03	1.57
ด้านเวลา	2.06	2.08	1.87	2.30	2.01	1.68
ด้านการฝึกอบรม	1.99	2.05	1.60	2.19	1.96	1.61
ด้านความสามารถส่วนบุคคล	2.08	2.10	1.76	2.49	1.98	1.58
รวม	2.04	2.07	1.75	2.32	2.01	1.66

ในระดับประเทศ จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิต ของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงาน จำนวน 1,434 คน ได้รับผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิต โดยรวมทั้งระดับ ปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.04 และได้รับผลกระทบจากด้านความสามารถส่วนบุคคล มากที่สุด ที่ระดับ ปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.08 รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ($\bar{X} = 2.06$) ด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.06$) ด้านการบริหารของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.02$) และด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.99$)

ในระดับภูมิภาค เมื่อพิจารณาผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานทั้ง 5 ภูมิภาค พบว่า ด้านเทคโนโลยีการผลิตแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับผลกระทบมากที่สุด ($\bar{X} = 2.42$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ ,สมุทรสาคร) ($\bar{X} = 2.06$) , ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.05$) , ภาคใต้ ($\bar{X} = 1.87$) และภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.79$)

ด้านการบริหารงานของสถานประกอบการแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับผลกระทบ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.22$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.06$) , ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.03$) , ภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.73$) และภาคใต้ ($\bar{X} = 1.57$)

ด้านเวลาแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับผลกระทบ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.30$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.08$) , ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.01$) , ภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.87$) และภาคใต้ ($\bar{X} = 1.68$)

ด้านฝึกอบรมแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับผลกระทบ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.19$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.05$) , ภาคกลาง ($\bar{X} = 1.96$) , ภาคใต้ ($\bar{X} = 1.61$) และภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.60$)

ด้านความสามารถส่วนบุคคลแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับผลกระทบ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.49$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.10$) , ภาคกลาง ($\bar{X} = 1.98$) , ภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.76$) และภาคใต้ ($\bar{X} = 1.58$)

ผลการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 1,434 คน สรุปได้ว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบของปัญหาที่มีต่อขีดความสามารถในการผลิตในระดับ ปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.04 แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล มากที่สุด โดยเฉพาะแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมมากที่สุด ($\bar{X} = 2.32$) และแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับผลกระทบจากปัญหารายด้าน ทุกด้าน มากที่สุด ส่วนแรงงานในภาคใต้ได้รับผลกระทบจากปัญหา น้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.66$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศ รวม 67 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากกรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) จำนวน 45 แห่ง ภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 2 แห่ง การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 13 – 25

ตารางที่ 13 แสดงสัดส่วนร้อยละความเพียงพอของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย (N = 67)

แรงงานฝ่ายผลิต	$\bar{X}$	สัดส่วนร้อยละของความเพียงพอ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ช่างออกแบบ	2.10	15 (22.3)	44 (65.7)	8 (12.0)
ช่างเทคนิค	2.00	10 (14.9)	47 (70.2)	19 (14.9)
แรงงานฝีมือ	2.38	34 (50.8)	25 (37.3)	8 (12.0)
แรงงานทั่วไป	2.28	26 (38.8)	34 (50.8)	7 (10.4)
รวม	2.19	-	-	-

ในระดับประเทศ จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาความเพียงพอของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 แห่ง พบว่า ความเพียงพอของแรงงานฝ่ายผลิตทุกประเภทอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.19 แรงงานที่มีความเพียงพอ น้อยที่สุด ได้แก่ ช่างเทคนิค ($\bar{X} = 2.00$) รองลงมาได้แก่ ช่างออกแบบ ($\bar{X} = 2.10$) แรงงานทั่วไป ($\bar{X} = 2.28$) และแรงงานฝีมือ ($\bar{X} = 2.38$)

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเพียงพอของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมเครื่องเรือนกลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง

ประเภทของ แรงงาน	ค่าเฉลี่ยความเพียงพอของแรงงานระดับภูมิภาค				
	กทม.และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาค กลาง	ภาคใต้
ช่างออกแบบ	2.10	1.87	2.85	1.80	3.00
ช่างเทคนิค	2.00	1.50	2.71	2.00	2.50
แรงงานฝีมือ	2.38	2.12	2.71	2.40	3.00
แรงงานทั่วไป	2.28	2.25	2.28	2.60	3.00
รวม	2.19	1.93	2.06	2.20	2.87

ในระดับภูมิภาค จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเพียงพอของ
แรงงานฝ่ายผลิตในระดับภูมิภาค พบว่า ช่างออกแบบมีความเพียงพอในระดับ มาก 2 ภูมิภาค ได้แก่
ภาคใต้ มีค่าเฉลี่ย 3.00 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ย 2.85 มีความเพียงพอในระดับ ปาน
กลาง 3 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ,สมุทรสาคร)มีค่าเฉลี่ย 2.10
ภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ย 1.87 และภาคกลาง มีค่าเฉลี่ย 1.80

ช่างเทคนิคมีความเพียงพอในระดับ มาก 2 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี
ค่าเฉลี่ย 2.71 และภาคใต้ มีค่าเฉลี่ย 2.50 มีความเพียงพอในระดับ ปานกลาง 3 ภูมิภาค ได้แก่
กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ ,สมุทรสาคร) และภาคกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.00 และภาคเหนือ มี
ค่าเฉลี่ย 1.50

แรงงานฝีมือมีความเพียงพอในระดับ มาก 2 ได้แก่ ภาคใต้ มีค่าเฉลี่ย 3.00 ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ย 2.71 มีความเพียงพอในระดับ ปานกลาง 3 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลาง
มีค่าเฉลี่ย 2.40 กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ ,สมุทรสาคร) มีค่าเฉลี่ย 2.38 และภาคเหนือ
มีค่าเฉลี่ย 2.12

แรงงานทั่วไปมีความเพียงพอในระดับ 2 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคใต้ มีค่าเฉลี่ย 3.00 และภาค
กลาง มีค่าเฉลี่ย 2.60 มีความเพียงพอในระดับ ปานกลาง 3 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล
(สมุทรปราการ ,สมุทรสาคร) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ย 2.28 และภาคเหนือ
มีค่าเฉลี่ย 2.25

ตารางที่ 15 แสดงสัดส่วนร้อยละความมีประสิทธิภาพของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย (N = 67)

แรงงานฝ่ายผลิต	$\bar{X}$	สัดส่วนร้อยละของความมีประสิทธิภาพ ระดับประเทศ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ช่างออกแบบ	2.46	34 (50.7)	30 (44.8)	3 (4.5)
ช่างเทคนิค	2.31	31 (46.2)	31 (46.2)	5 (7.6)
แรงงานฝีมือ	2.34	34 (50.8)	25 (37.3)	8 (12.0)
แรงงานทั่วไป	2.32	26 (38.8)	34 (50.8)	7 (10.7)
รวม	2.35	-	-	-

ในระดับประเทศ จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยจากจำนวนสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่าง 67 แห่ง พบว่า ความมีประสิทธิภาพของแรงงานฝ่ายผลิต ระดับประเทศอยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกประเภท ได้แก่ ช่างออกแบบ มีค่าเฉลี่ย 2.46 ช่างเทคนิค มีค่าเฉลี่ย 2.31 แรงงานฝีมือ มีค่าเฉลี่ย 2.34 และแรงงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 2.32 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพของแรงงาน พบว่า ช่างออกแบบมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีสัดส่วนผู้ตอบในระดับ มาก ร้อยละ 50.7 ระดับ ปานกลาง ร้อยละ 44.8 และระดับ น้อย ร้อยละ 4.5 และช่างเทคนิคมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความมีประสิทธิภาพของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง

ประเภทของ แรงงาน	ค่าเฉลี่ยความมีประสิทธิภาพของแรงงานระดับภูมิภาค				
	กทม.และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาค กลาง	ภาคใต้
ช่างออกแบบ	2.46	2.12	2.71	2.60	2.00
ช่างเทคนิค	2.31	1.50	2.85	2.80	2.50
แรงงานฝีมือ	2.34	1.62	2.57	2.80	2.50
แรงงานทั่วไป	2.32	1.87	2.28	2.60	2.50
รวม	2.35	1.77	2.60	2.70	2.37

ในระดับภูมิภาค จากที่ตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความมีประสิทธิภาพของแรงงานฝ่ายผลิต ในระดับภูมิภาค พบว่า ช่างออกแบบมีประสิทธิภาพ ในระดับ มาก 2 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ย 2.71 และภาคกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.60 แรงงานมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) มีค่าเฉลี่ย 2.46 ภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ย 2.12 และภาคใต้ มีค่าเฉลี่ย 2.00

ช่างเทคนิคมีประสิทธิภาพในระดับ มาก รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.85 ภาคกลาง ค่าเฉลี่ย 2.80 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ย 2.50 แรงงานมีประสิทธิภาพในระดับ ปานกลาง รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.31 และภาคเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 1.50

แรงงานฝีมือมีประสิทธิภาพในระดับ มาก รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.80 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.57 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.50 แรงงานมีประสิทธิภาพระดับ ปานกลาง รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.34 และภาคเหนือมีประสิทธิภาพ น้อยที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 1.62

แรงงานทั่วไปมีประสิทธิภาพในระดับ มาก รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.60 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.50 แรงงานมีประสิทธิภาพระดับ ปานกลาง รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ด้วยค่าเฉลี่ย 2.32 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.28 และภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 1.87

ตารางที่ 17 แสดงสัดส่วนร้อยละความต้องการของสถานประกอบการกับการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย (N = 67)

แรงงานฝ่ายผลิต	$\bar{X}$	สัดส่วนร้อยละของความต้องการยกระดับขีดความสามารถ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ช่างออกแบบ	2.58	40 (59.7)	26 (38.80)	1 (1.5)
ช่างเทคนิค	2.59	40 (59.7)	27 (40.3)	0 (0.0)
แรงงานฝีมือ	2.58	40 (59.7)	26 (38.8)	1 (1.5)
แรงงานทั่วไป	2.14	31 (46.2)	25 (37.3)	1 (1.5)
รวม	2.47	-	-	-

ในระดับประเทศ จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาความต้องการของสถานประกอบการกับการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยจาก จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 67 แห่ง พบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนต้องการยกระดับขีดความสามารถของแรงงาน ในระดับ มาก ได้แก่ ช่างออกแบบ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.58 ช่างเทคนิค ค่าเฉลี่ยที่ 2.59 และแรงงานฝีมือ แรงงานทั่วไป ในระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.14

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการของสถานประกอบการกับการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนกลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค (N=67)

ประเภทของ แรงงาน	ค่าเฉลี่ยความต้องการยกระดับขีดความสามารถของ				
	กทม.และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาค กลาง	ภาคใต้
ช่างออกแบบ	2.55	2.62	2.71	2.60	2.50
ช่างเทคนิค	2.66	2.25	2.71	2.60	2.00
แรงงานฝีมือ	2.62	2.75	2.42	2.40	2.00
แรงงานทั่วไป	2.51	2.37	2.28	2.40	2.00
รวม	2.58	2.49	2.53	2.50	2.12

ในระดับภูมิภาค จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการของสถานประกอบการในการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานฝ่ายผลิต ระดับภูมิภาค พบว่า

ช่างออกแบบ สถานประกอบการต้องการยกระดับขีดความสามารถช่างออกแบบระดับ มาก รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.55 ภาคเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.62 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.71 ภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.60 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.50

ช่างเทคนิค สถานประกอบการต้องการยกระดับขีดความสามารถช่างเทคนิคระดับ มาก รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.66 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.71 และภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.60 สถานประกอบการต้องการยกระดับช่างเทคนิคระดับ ปานกลาง รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ยที่ 2.25 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.00

แรงงานฝีมือ สถานประกอบการต้องการยกระดับขีดความสามารถแรงงานฝีมือระดับ มาก จำนวน 2 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.62 และภาคเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.75 สถานประกอบการต้องการยกระดับขีดความสามารถแรงงานฝีมือที่ระดับ ปานกลาง รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.42 ภาคกลาง ค่าเฉลี่ย 2.40 และภาคใต้ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.00

แรงงานทั่วไป สถานประกอบการในกรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ต้องการยกระดับขีดความสามารถแรงงานทั่วไประดับ มาก ด้วยค่าเฉลี่ย 2.51 และภูมิภาคที่ต้องการยกระดับขีดความสามารถแรงงานทั่วไปที่ระดับ ปานกลาง ได้แก่ ภาคเหนือ ด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.37 ภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.40 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.28 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.00

ตารางที่ 19 แสดงสัดส่วนร้อยละความต้องการของสถานประกอบการที่ต้องการมีส่วนร่วมกับส่วนราชการในการจัดฝึกอบรมแก่แรงงาน (N = 67)

แรงงานฝ่ายผลิต	$\bar{X}$	สัดส่วนร้อยละความต้องการมีส่วนร่วม		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ช่างออกแบบ	2.49	34 (50.8)	32 (47.7)	1 (1.5)
ช่างเทคนิค	2.46	32 (47.7)	34 (50.8)	1 (1.5)
แรงงานฝีมือ	2.42	31 (46.2)	33 (49.3)	3 (4.5)
แรงงานทั่วไป	2.38	29 (43.3)	35 (52.2)	3 (4.5)
รวม	2.43	-	-	-

ในระดับประเทศ จากรายที่ 19 เมื่อพิจารณาความต้องการของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศ จำนวน 67 แห่ง พบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนต้องการมีส่วนร่วมกับส่วนราชการในการจัดฝึกอบรมแก่แรงงานในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ช่างออกแบบ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.49 ช่างเทคนิค ค่าเฉลี่ย 2.46 แรงงานฝีมือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.42 และแรงงานทั่วไป ค่าเฉลี่ยที่ 2.38 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า สถานประกอบการต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการฝึกอบรม ช่างออกแบบ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.49$) โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ มากที่สุด ร้อยละ 50.8 ระดับปานกลาง ร้อยละ 47.7 และระดับ น้อย ร้อยละ 1.5

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการของสถานประกอบการกับความต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมแก่แรงงาน กลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง

ประเภทของ แรงงาน	ค่าเฉลี่ยความต้องการในการมีส่วนร่วมกับราชการ				
	กทม.และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาค กลาง	ภาคใต้
ช่างออกแบบ	2.55	2.25	2.28	2.60	2.50
ช่างเทคนิค	2.55	2.12	2.28	2.60	2.00
แรงงานฝีมือ	2.55	2.25	1.71	2.60	2.00
แรงงานทั่วไป	2.55	2.00	1.71	2.60	2.00
รวม	2.55	2.15	1.99	2.60	2.12

ในระดับภูมิภาค จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาความต้องการของสถานประกอบการในการมีส่วนร่วมกับราชการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานระดับภูมิภาค พบว่า

ช่างออกแบบ สถานประกอบการ รวม 3 ภูมิภาคต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมช่างออกแบบระดับ มาก ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.55 ภาคกลาง ค่าเฉลี่ย 2.60 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.50 และสถานประกอบการต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมระดับ ปานกลาง รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.25 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.28

ช่างเทคนิค สถานประกอบการต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการฝึกอบรมแรงงานช่างเทคนิคในระดับ มาก รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.55 และภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.60 และสถานประกอบการต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการฝึกอบรมแรงงานในระดับ ปานกลาง รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ยที่ 2.12 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.28 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.00

แรงงานฝีมือ สถานประกอบการต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมแรงงานฝีมือในระดับ มาก รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ด้วยค่าเฉลี่ย 2.55 และภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.60 สถานประกอบการต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมแรงงานฝีมือในระดับ ปานกลาง รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.00 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 1.71 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.00

แรงงานทั่วไป สถานประกอบการต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมแรงงานทั่วไปในระดับ มาก รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.55 และภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.60 และสถานประกอบการต้องการมีส่วนร่วมกับ

ราชการในการจัดฝึกอบรมแรงงานทั่วไปในระดับ ปานกลาง รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.00 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือค่าเฉลี่ยที่ 1.71 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.00

ตารางที่ 21 แสดงสัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่สถานประกอบการต้องการให้แรงงานเข้าฝึกอบรม (N = 67)

หัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	$\bar{X}$	สัดส่วนร้อยละของความต้องการ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน	2.64	44 (65.7)	22 (32.8)	1 (1.5)
ความรู้และทักษะการหุ้มและบุนวมเครื่องเรือน	2.41	35 (52.3)	25 (37.3)	7 (10.4)
ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือน	2.55	38 (56.7)	28 (41.8)	1 (1.5)
ความรู้และทักษะในการป้องกันปัญหาในการผลิตเครื่องเรือน	2.62	43 (64.2)	23 (34.3)	1 (1.5)
รวม	2.55	-	-	-

ในระดับประเทศ จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาความต้องการของสถานประกอบการกับหัวข้อเรื่องที่ต้องการจัดฝึกอบรม จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำนวน 67 แห่ง พบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนต้องการให้จัดฝึกอบรมแรงงานในระดับ มาก รวม 3 หัวข้อ ได้แก่ ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน ด้วยค่าเฉลี่ย 2.64 ความรู้และทักษะในการป้องกันปัญหาในการผลิตเครื่องเรือน ค่าเฉลี่ยที่ 2.62 และความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือน ค่าเฉลี่ยที่ 2.55 และสถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรมระดับ ปานกลาง ในหัวข้อเรื่องความรู้และทักษะการหุ้มและบุนวมเครื่องเรือน ด้วยค่าเฉลี่ย 2.41 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในทุกหัวข้อพบว่า สถานประกอบการต้องการจัดฝึกอบรม มากที่สุด หัวข้อเรื่องความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.64$) โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ มาก ร้อยละ 65.7 ระดับ ปานกลาง ร้อยละ 32.8 และระดับ น้อยร้อยละ 1.5

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหัวข้อเรื่องที่ต้องการจัดฝึกอบรมความรู้แก่แรงงานฝ่ายผลิต
ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนกลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง

หัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรม 5 ภูมิภาค				
	กทม.และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาค กลาง	ภาคใต้
ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำ สีเคลือบเงาเครื่องเรือน	2.66	2.50	2.42	2.60	3.00
ความรู้และทักษะการหุ้มและบุ นวม เครื่องเรือน	2.48	1.87	2.85	2.20	2.00
ความรู้และทักษะการทำโครง เครื่องเรือน	2.62	2.37	2.57	2.40	2.00
ความรู้และทักษะในการป้องกัน ปัญหาในการผลิตเครื่องเรือน	2.62	2.50	2.71	2.60	2.50
รวม	2.59	2.31	2.63	2.45	2.37

ในระดับภูมิภาค จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยหัวข้อเรื่องที่สถานประกอบการ
ต้องการจัดฝึกอบรมแก่ แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค พบว่า

ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน สถานประกอบการต้องการ
ฝึกอบรมความรู้ทักษะขั้นสูงในการทำสีและเคลือบเงาเครื่องเรือนในระดับ มาก รวม 4 ภูมิภาค
ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.66 ภาคเหนือ ค่าเฉลี่ย
ที่ 2.50 ภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.60 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 3.00 และสถานประกอบการ ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือต้องการจัดฝึกอบรมระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.42

ความรู้และทักษะการหุ้มและบุ นวมเครื่องเรือน สถานประกอบการภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือต้องการจัดฝึกอบรมในระดับ มาก ด้วยค่าเฉลี่ย 2.85 และสถานประกอบการ 4
ภูมิภาค ต้องการจัดฝึกอบรมในระดับ ปานกลาง ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ ,
สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.48 ภาคเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 1.87 ภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.20 และภาคใต้
ค่าเฉลี่ยที่ 2.00

ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือน สถานประกอบการต้องการฝึกอบรมในระดับ
มาก จำนวน 2 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย
2.62 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.57 และสถานประกอบการต้องการฝึกอบรมใน

ระดับ ปานกลาง รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.37 ภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.40 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.00

ความรู้และทักษะในการป้องกันปัญหาในการผลิตเครื่องเรือนสถานประกอบการทุกภูมิภาคต้องการให้จัดฝึกอบรมในระดับ มาก ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ด้วยค่าเฉลี่ย 2.62 ภาคเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.50 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยที่ 2.71 ภาคกลาง ค่าเฉลี่ยที่ 2.60 และภาคใต้ ค่าเฉลี่ยที่ 2.50

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สถานประกอบการในกรุงเทพฯและปริมณฑลและภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องการให้จัดฝึกอบรมทุกหัวข้อโดยรวมในระดับ มาก ($\bar{X} = 2.59$, 2.63) และสถานประกอบการในภาคกลาง ภาคใต้ และภาคเหนือต้องการให้จัดฝึกอบรมทุกหัวข้อ โดยรวมในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.45$, 2.37 , และ 2.31)

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละความต้องการของสถานประกอบการกับการกำหนดสถานที่จัดฝึกอบรมแก่แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน

สถานที่ที่ต้องการให้จัดฝึกอบรม	สัดส่วนร้อยละความต้องการ					
	รวม	กทม.และปริมณฑล ร้อยละ	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ในสถานประกอบการของตนเอง	27 (40.3)	19 (42.2)	2 (25.0)	1 (14.3)	3 (60.0)	2 (100.0)
นอกสถานประกอบการ	40 (59.7)	26 (57.8)	6 (75.0)	6 (85.7)	2 (40.0)	0 (0.0)
รวม	67 (100.0)	45 (100.0)	8 (100.0)	7 (100.0)	5 (100.0)	2 (100.0)

ในระดับประเทศ จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาความต้องการของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 แห่ง พบว่า สถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 59.7 และต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 40.3

ในระดับภูมิภาค จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาความต้องการของสถานประกอบการ รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) จากจำนวน กลุ่มตัวอย่าง 45 แห่ง พบว่าสถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 57.8 และจัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 42.2

ภาคเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 8 แห่ง พบว่า สถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 75.0 และฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 25.0

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 7 แห่ง พบว่าสถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 85.7 และจัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 14.3

ภาคกลาง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่งพบว่าสถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 60.0 และจัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ ร้อยละ 40.0

ภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 แห่ง พบว่าสถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 100.0

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละ จำนวนวันที่สถานประกอบการต้องการจัดฝึกอบรมแก่แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน กลุ่มตัวอย่าง 5 ภูมิภาค รวม 67 แห่ง

จำนวนวันที่ ต้องการฝึกอบรม	สัดส่วนร้อยละความต้องการ					
	รวม	กทม.และ ปริมณฑล ร้อย ละ	ภาคเหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
จำนวน 2 วัน	36 (53.7)	26 (57.8)	4 (50.0)	2 (42.8)	3 (60.0)	0.0
จำนวน 3 วัน	27 (40.3)	19 (42.2)	2 (25.0)	2 (28.6)	2 (40.0)	2 (100.0)
อื่นๆ	4 (6.0)	-	2 (25.0)	2 (28.6)	-	-
รวม	67 (100.0)	45 (100.0)	8 (100.0)	7 (100.0)	5 (100.0)	4 (100.0)

ในระดับประเทศ จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ ระดับประเทศ จำนวน 67 แห่ง พบว่าสถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรมแก่แรงงาน จำนวน 2 วัน ร้อยละ 53.7 จัดฝึกอบรมจำนวน 3 วัน ร้อยละ 40.3 และอื่นๆ ร้อยละ 6.0

ในระดับภูมิภาค เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการทั้ง 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ 45 แห่ง พบว่าสถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน ร้อยละ 57.8 และให้จัดฝึกอบรม จำนวน 3 วัน ร้อยละ 42.2

ภาคเหนือ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ 8 แห่ง พบว่า สถานประกอบการ ต้องการให้จัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน ร้อยละ 50.0 จำนวน 3 วัน ร้อยละ 25.0 และอื่นๆ ร้อยละ 25.0

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ 7 แห่ง พบว่า สถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน ร้อยละ 42.8 ฝึกอบรมจำนวน 3 วัน ร้อยละ 28.6 และอื่นๆ ร้อยละ 28.6

ภาคกลาง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง พบว่า สถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน ร้อยละ 60 และฝึกอบรม จำนวน 3 วัน ร้อยละ 40.0

ภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ 2 แห่ง พบว่า สถานประกอบการต้องการให้จัด ฝึกอบรม จำนวน 3 วัน ร้อยละ 100.0



ตารางที่ 25 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อคิดเห็นของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนกับการกำหนดแนวทางยกระดับขีดความสามารถของแรงงานทั่วไป (N = 67)

ข้อคิดเห็น	แนวทางการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานทั่วไป	
	ความถี่	ร้อยละ
1. ใช้วิธีการฝึกอบรมแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือโดยผู้ชำนาญการ	34	50.7
2. ฝึกอบรมด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า	16	23.9
3. ฝึกอบรมเทคนิคการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์แบบใหม่ๆ	14	20.9
4. ฝึกอบรมวิธีการทำงานเพื่อให้รับผิดชอบหน้าที่	2	3.0
5. ต้องการให้ออกไปรับรองแก่แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติโดยเน้นการใช้งานจริง	1	1.5
รวม	67	100.0

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาข้อคิดเห็นของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศจำนวน 67 แห่ง พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่กำหนดแนวทางการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานทั่วไป โดยวิธีการฝึกอบรมแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือโดยผู้ชำนาญการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาสถานประกอบการกำหนดแนวทางการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานทั่วไป โดยการฝึกอบรมด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ร้อยละ 23.9 การฝึกอบรมเทคนิคการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์แบบใหม่ๆ ร้อยละ 20.9 ฝึกอบรมวิธีการทำงานเพื่อให้รับผิดชอบหน้าที่ ร้อยละ 3.0 และต้องการให้ออกไปรับรองแก่แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติ โดยเน้นการใช้งานจริง ร้อยละ 1.5

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้ และทักษะฝีมือ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน กลุ่มตัวอย่างแรงงานในสถานประกอบการทั่วประเทศ รวม 1,434 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างจาก กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) จำนวน 950 คน ภาคเหนือ จำนวน 175 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 155 คน ภาคกลาง จำนวน 110 คน และภาคใต้ จำนวน 44 คน ดังปรากฏในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความต้องการของแรงงานในการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้ และทักษะฝีมือของตนเอง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต (N = 1,434)

ภูมิภาคของแรงงานฝีมือ	ค่าเฉลี่ย	สัดส่วนความต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรม			
		รวม	มาก	ปานกลาง	น้อย
กรุงเทพฯและปริมณฑล	2.17	950 (100.0)	280 (29.5)	559 (58.8)	111 (11.7)
ภาคเหนือ	1.96	175 (100.0)	35 (20.0)	99 (56.6)	41 (23.4)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2.25	155 (100.0)	47 (30.3)	100 (64.3)	8 (5.2)
ภาคกลาง	2.20	110 (100.0)	29 (26.4)	75 (68.2)	6 (5.5)
ภาคใต้	1.93	44 (100.0)	6 (13.6)	29 (65.9)	9 (20.5)
รวม	2.15	1,434 (100.0)	397 (27.7)	862 (60.1)	175 (12.2)

ในระดับประเทศ เมื่อพิจารณาความต้องการมีส่วนร่วม เข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือของแรงงานในระดับประเทศ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,434 คน พบว่า แรงงานฝีมือต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือแรงงานที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.15 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.1 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 27.7 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 12.2

ในระดับภูมิภาค แรงงานในกรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 950 คนพบว่า แรงงานต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้ และทักษะฝีมือที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.17 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลางสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.8 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 29.5 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 11.7

แรงงานในภาคเหนือกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คนพบว่า แรงงานต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 1.96 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.6 ระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 23.4 และระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 20.0

แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน พบว่าแรงงานต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.25 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.3 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 30.3 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 5.2

แรงงานในภาคกลาง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน พบว่าแรงงานต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.20 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.2 ระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 26.4 และระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 5.5

แรงงานในภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 คน พบว่า แรงงานต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 1.93 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับ ปานกลาง สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.9 ระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 20.5 และระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 13.6

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือเพื่อพัฒนาขีดความสามารถฝีมือแรงงาน พบว่า แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.20$) รองลงมา ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.17$) และแรงงานในภาคใต้ต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือ น้อยที่สุด

ตารางที่ 27 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานระดับประเทศต้องการฝึกอบรม
(N = 1,434)

หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	สัดส่วนความต้องการ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน	2.30	580 (40.4)	705 (49.2)	149 (10.4)
ความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุรวม เครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.14	461 (32.1)	723 (50.4)	250 (17.4)
ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.17	476 (33.2)	732 (51.0)	226 (15.8)
ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.20	533 (37.2)	657 (45.8)	244 (17.0)
รวม	2.20	-	-	-

จากตารางที่ 27 เมื่อพิจารณาหัวข้อการฝึกอบรมที่แรงงานฝีมือกลุ่มตัวอย่างในระดับประเทศ จำนวน 1,434 คน พบว่า แรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ โดยรวมที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยที่ 2.20 และแรงงานต้องการฝึกอบรมหัวข้อเรื่องความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.30$) รองลงมาได้แก่ หัวข้อเรื่องความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.20$) ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.17$) และความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุรวม ($\bar{X} = 2.14$)

ตารางที่ 28 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานในกรุงเทพฯและปริมณฑลต้องการฝึกอบรม (N = 950)

หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	สัดส่วนความต้องการ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน	2.33	390 (41.1)	490 (51.6)	70 (7.4)
ความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุรวม เครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.19	307 (32.3)	525 (55.3)	118 (12.4)
ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.17	302 (31.8)	509 (53.6)	139 (14.6)
ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.19	345 (36.3)	444 (46.7)	161 (16.9)
รวม	2.22	-	-	-

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาหัวข้อการฝึกอบรมที่แรงงานฝีมือในกรุงเทพฯและปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 950 คน พบว่า แรงงานฝีมือต้องการเข้าฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ โดยรวมที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.22 และแรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมหัวข้อเรื่องความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.33$) รองลงมาได้แก่ ความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุรวม , ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.19$) และความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.17$)

ตารางที่ 29 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานในภาคเหนือต้องการฝึกอบรม (N = 175)

หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	สัดส่วนความต้องการ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน	1.93	30 (22.3)	85 (48.6)	51 (29.1)
ความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุรวม เครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	1.68	22 (12.6)	76 (43.4)	77 (44.0)
ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	1.92	34 (19.4)	93 (53.1)	48 (27.4)
ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.07	51 (29.1)	86 (49.1)	38 (21.7)
รวม	1.90	-	-	-

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาหัวข้อการฝึกอบรมที่แรงงานฝีมือในภาคเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คนพบว่า แรงงานฝีมือต้องการเข้าฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ โดยรวมที่ระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 1.90 และแรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมหัวข้อเรื่อง ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.07$) รองลงมาต้องการฝึกอบรมเรื่องความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน ($\bar{X} = 1.93$) ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือน ($\bar{X} = 1.92$) ความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุรวมเครื่องเรือน ($\bar{X} = 1.68$)

ตารางที่ 30 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องการฝึกอบรม (N = 155)

หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	สัดส่วนความต้องการ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน	2.44	85 (54.8)	54 (34.8)	16 (10.3)
ความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุรวม เครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.47	88 (56.8)	53 (34.2)	14 (9.0)
ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.43	80 (51.6)	62 (40.0)	13 (8.4)
ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.34	75 (48.4)	58 (37.4)	22 (14.2)
รวม	2.42	-	-	-

จากตารางที่ 30 เมื่อพิจารณาหัวข้อการฝึกอบรมที่แรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน พบว่า แรงงานฝีมือต้องการเข้าฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ โดยรวมที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.42 และแรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมหัวข้อเรื่อง ความรู้และทักษะการหุ้มและบุรวม มากที่สุด ($\bar{X} = 2.47$) รองลงมาแรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมหัวข้อเรื่อง ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.44$) ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.43$) ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.34$)

ตารางที่ 31 สัดส่วนร้อยละหัวข้อเรื่องที่แรงงานในภาคกลางต้องการฝึกอบรม (N = 110)

หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	สัดส่วนความต้องการ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน	2.30	39 (35.5)	66 (60.0)	5 (4.5)
ความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุนวม เครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.07	32 (29.1)	54 (49.1)	24 (21.8)
ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.28	45 (40.9)	51 (46.4)	14 (12.7)
ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.31	46 (41.8)	53 (48.2)	11 (10.0)
รวม	2.24	-	-	-

จากตารางที่ 31 เมื่อพิจารณาหัวข้อการฝึกอบรมที่แรงงานฝีมือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน พบว่า แรงงานฝีมือต้องการเข้าฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ โดยรวมที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.24 และแรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมหัวข้อเรื่องความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือนมากที่สุด ($\bar{X} = 2.31$) รองลงมาแรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมหัวข้อเรื่อง ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.30$) ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.28$) ความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุนวมเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.07$)

ตารางที่ 32 สัดส่วนร้อยละของหัวข้อเรื่องที่แรงงานในภาคใต้ต้องการฝึกอบรม (N = 44)

หัวข้อการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	สัดส่วนความต้องการ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
ความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน	2.45	27 (61.4)	10 (22.7)	7 (15.9)
ความรู้และทักษะด้านการหุ้มและบุนวม เครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	1.88	12 (27.3)	15 (34.1)	17 (38.6)
ความรู้และทักษะการป้องกันปัญหาการผลิตเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.06	15 (34.1)	17 (38.6)	12 (27.3)
ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.09	16 (36.4)	16 (36.4)	12 (27.3)
รวม	2.12	-	-	-

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาหัวข้อการฝึกอบรมที่แรงงานฝีมือในภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน พบว่า แรงงานฝีมือต้องการเข้าฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ โดยรวมที่ระดับ ปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.12 และแรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมหัวข้อเรื่องความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.45$) รองลงมาแรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมหัวข้อเรื่องความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.09$) ความรู้และทักษะป้องกันปัญหาการผลิต ($\bar{X} = 2.06$) และความรู้และทักษะการหุ้มและบุนวมเครื่องเรือน ($\bar{X} = 1.88$)

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหัวข้อเรื่องที่แรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมในกลุ่มตัวอย่าง 5

ภูมิภาค

หัวข้อการฝึกอบรม	รวม	กทม.และ ปริมณฑล $\bar{X}$	ภาคเหนือ $\bar{X}$	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ $\bar{X}$	ภาคกลาง $\bar{X}$	ภาคใต้ $\bar{X}$
ความรู้และทักษะขั้นสูงใน การทำดีเคลื่อนงานเครื่อง เรือน	2.30	2.33	1.93	2.44	2.30	2.45
ความรู้และทักษะด้านการ หุ้มและนูนวม เครื่องเรือน หรือเฟอร์นิเจอร์ไม้	2.14	2.19	1.68	2.47	2.07	1.88
ความรู้และทักษะการ ป้องกันปัญหาการผลิต เครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ ไม้	2.17	2.17	1.92	2.43	2.28	2.06
ความรู้และทักษะการทำ โครงเครื่องเรือนหรือ เฟอร์นิเจอร์ไม้	2.20	2.19	2.07	2.34	2.31	2.09
รวม	2.20	2.22	1.90	2.42	2.24	2.12

จากตารางที่ 33 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหัวข้อเรื่องที่แรงงาน 5 ภูมิภาคต้องการฝึกอบรม พบว่า แรงงานทุกภูมิภาคต้องการฝึกอบรมทุกหัวข้อในระดับ ปานกลาง และแรงงานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือต้องการฝึกอบรมทุกหัวข้อโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 2.42$) รองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.12$) กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.22$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 2.12$) และภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.90$)

ตารางที่ 34 แสดงค่าความถี่และร้อยละความต้องการฝึกอบรมในหัวข้ออื่นๆ ของแรงงาน
กลุ่มตัวอย่าง (N = 1,434)

หัวข้อการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1.ความรู้ของรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	2	.1
2.งานตกแต่งภายในบ้านและเฟอร์นิเจอร์	57	4.0
3.การทำสีและผสมสี	7	.5
4.การป้องกันปัญหาการผลิต	3	.2
5.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2	.1
6.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์	2	.1
7.อื่นๆ	1,361	95.0
รวม	1,434	100.0

ตารางที่ 34 พิจารณาหัวข้อที่แรงงานต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ได้แก่ งานตกแต่งภายใน
บ้านและเฟอร์นิเจอร์ ร้อยละ 4.0 การทำสีและผสมสี ร้อยละ 0.5 การป้องกันปัญหาการผลิต ร้อยละ
0.2 ความรู้ของรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ความความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรู้และความ
เข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ ร้อยละ 0.1

ตารางที่ 35 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานที่ที่แรงงานกลุ่มตัวอย่างระดับประเทศ ต้องการให้จัดฝึกอบรม (N = 1,434)

สถานที่จัดฝึกอบรม	รวม	กทม.และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ในสถานประกอบการ ของตนเอง	1,008 (70.3)	615 (64.7)	166 (94.9)	131 (84.5)	62 (56.4)	34 (77.3)
นอกสถาน ประกอบการ	429 (29.7)	335 (35.3)	9 (5.1)	24 (15.5)	48 (43.6)	10 (22.7)
รวม	1,434 (100.0)	950 100.0	175 (100.0)	155 (100.0)	110 (100.0)	44 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 35 เมื่อพิจารณาสถานที่ที่แรงงานต้องการให้จัดฝึกอบรม พบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างในระดับประเทศ จำนวน 1,434 คน ต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาแรงงานต้องการให้จัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 29.7

ในระดับภูมิภาค

แรงงานในกรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 950 คน ต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 64.7 และนอกสถานประกอบการ ร้อยละ 35.3

แรงงานภาคเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน ต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 94.9 และนอกสถานประกอบการ ร้อยละ 5.1

แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน ต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 84.5 และนอกสถานประกอบการ ร้อยละ 15.5

แรงงานภาคกลาง จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 56.4 และนอกสถานประกอบการ ร้อยละ 43.6

แรงงานในภาคใต้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน ต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 77.3 และนอกสถานประกอบการ ร้อยละ 22.7

ตารางที่ 36 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของจำนวนวันที่แรงงานต้องการให้จัดฝึกอบรม
(N=1,434)

จำนวนวันที่ต้องการ	รวม	กทม.และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
2 วัน	889 (62.0)	580 (61.1)	151 (86.3)	70 (45.2)	66 (60.0)	22 (50.0)
3 วัน	478 (33.3)	354 (37.3)	13 (7.4)	50 (32.3)	47 (37.3)	20 (45.5)
อื่นๆ	67 (4.7)	16 (1.7)	11 (6.3)	35 (22.6)	3 (2.7)	2 (4.5)
รวม	1,434 (100.0)	950 (100.0)	175 (100.0)	155 (100.0)	110 (100.0)	44 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 36 เมื่อพิจารณาจำนวนวันที่แรงงานต้องการให้จัดฝึกอบรม พบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างในระดับประเทศ จำนวน 1,434 คน ต้องการให้จัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาต้องการฝึกอบรม จำนวน 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และอื่นๆ ร้อยละ 4.7

ในระดับภูมิภาค

แรงงานในกรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 950 คน ต้องการให้มีจัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาต้องการฝึกอบรม จำนวน 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 37.3 อื่นๆ ร้อยละ 1.7

แรงงานในภาคเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.3 และรองลงมาฝึกอบรม จำนวน 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 7.4

แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 และรองลงมาฝึกอบรม จำนวน 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 32.3 อื่นๆ ร้อยละ 22.6

แรงงานในภาคใต้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 44 คน ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 และฝึกอบรมจำนวน 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 45.5 อื่นๆ ร้อยละ 4.5

ผลการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 1,434 สรุปได้ว่าแรงงานส่วนใหญ่ในทุกภูมิภาคต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน

ตารางที่ 37 แสดงความถี่และร้อยละความคิดเห็นของแรงงานที่มีต่อการใช้วิธีการฝึกอบรมความรู้และทักษะในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1.สื่อสารได้ง่าย ทั้งถึงและเข้าใจง่าย	7	.5
2.การได้มีความรู้ใหม่ๆ ทันสมัยและได้มาตรฐาน	154	10.7
3.แรงงานมีความสามารถมากขึ้น	18	1.3
4.แรงงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	20	1.4
5.ทำให้แรงงานไทยมีฝีมือทัดเทียมกับแรงงานประเทศอื่นสามารถยกระดับการผลิตได้มีคุณภาพมากขึ้น	14	1.0
6.ทราบประเภทและรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	25	1.7
7.ทราบขั้นตอนการผลิตทำได้ทุกวิธี	8	.6
8.ทำให้ชิ้นงานเสร็จทันเวลาและได้ตามสเปค	16	1.1
9.ได้รู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	4	.3
10.เพิ่มความสามัคคีในหมู่คณะ	1	.1
11. -	11,67	81.4
รวม	1,434	100.0

จากตารางที่ 37 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,434 คน พบว่า แรงงานแสดงความคิดเห็นถึงผลดีของการจัดฝึกอบรมความรู้และทักษะในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ได้แก่ การได้มีความรู้ใหม่ๆ ทันสมัยและได้มาตรฐาน ร้อยละ 10.7 ทราบประเภทและรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ร้อยละ 1.7 แรงงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 1.4 แรงงานมีความสามารถมากขึ้น ร้อยละ 1.3 แรงงานไทยมีฝีมือทัดเทียมกับแรงงานประเทศอื่น สามารถยกระดับการผลิตได้มีคุณภาพมากขึ้น ร้อยละ 1.0

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไปเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยสถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน ปรากฏดังตารางที่ 38-40 (N = 40)

ตารางที่ 38 แสดงค่าร้อยละของคะแนนความถูกต้องเป็นรายชื่อจากการทดสอบแรงงานทั่วไปก่อนและหลังการทดลอง

ความรู้และทักษะ	ร้อยละความถูกต้องของการทดสอบ	
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง
1.จุดประสงค์การทาสี	65.0	85.0
2.สีมีกี่ประเภท	62.5	82.5
3.ส่วนผสมของสีไม้	85.0	97.5
4.สีประเภทใดใช้ในงานเฟอร์นิเจอร์	62.5	82.5
5.ส่วนผสมของสีย้อมในงานเฟอร์นิเจอร์	77.5	95.5
6.สีเชลแล็คใช้อะไรผสม	55.5	82.5
7.แม่สีมีสีอะไรบ้าง	57.5	85.0
8.สีส้มเกิดจากการผสมจากสีอะไร	75.0	95.0
9.แปรงชนิดใดใช้ในการทาสีปูน	45.0	82.5
10.ผสมดินสอพองกับอะไรเพื่ออุดโป๊	62.5	85.0
11.ใช้สีอะไรทาบานประตูถูกปากไม้สักแกะลาย	30.0	82.5
12.งานแต่งผิวเฟอร์นิเจอร์มี 2 ลักษณะคืออะไร	62.5	82.5
13.การเตรียมอุปกรณ์เพื่ออุดเส้นและอุดซ่อมไม้ประกอบด้วยอะไร	57.5	87.5
14.เครื่องมือที่ใช้เกรียงมีความกว้างเท่าใด	55.0	82.5
15.คุณสมบัติวัสดุอุดเส้นคืออะไร	42.5	87.5
16.วัสดุที่ใช้ในการอุดเส้นคืออะไร	60.0	87.5
17.ควรอุดหัวตะปูซ่อมรอยตำหนิของไม้ลักษณะใด	37.5	82.5
18.ใช้กระดาษทรายเบอร์อะไรเพื่อขัดเรียบรอยหัวตะปู	65.0	87.5
19.ใช้กระดาษทรายเบอร์อะไรขัดผิวเรียบในชั้นรองพื้นผิว	47.5	95.0
20.ใช้วัสดุอะไรในการขัดงานให้เรียบที่จูดรอยต่อของโครงไม้	62.5	85.0

ความรู้และทักษะ	ร้อยละความถูกต้องของการทดสอบ	
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง
21.การตรวจสอบคุณภาพการอุดเลียนของชิ้นงานแบบใด	25.0	82.5
22.การอุดเลียนไม้แบบเต็มเส้นที่ดีควรทำอย่างไร	45.0	82.5
23.ระยะการฟันเฟอร์นิเจอร์ควรมีระยะห่างเท่าไร	52.5	82.5
24.ใช้สารใดเป็นสีรองพื้นโครงไม้ก่อนพ่นสี	70.0	90.0
25.หัวพ่นสีงานไม้ควรเป็นแบบใด	60.0	82.5
26.การใช้สารใดพ่นทับผิวงานไม้ที่มีลอยจิดเป็นเส้น	70.0	90.0
27.ใช้กระดาษทรายเบอร์ใดขัดผิวงานไม้ที่มีลอยจิดเป็นเส้น	22.5	80.0
28.ควรเริ่มที่จุดใดก่อนในการทำงานสีเฟอร์นิเจอร์พื้นผิวโต๊ะ	45.0	95.0
29.การทำสีเฟอร์นิเจอร์โครงเก้าอี้ควรเริ่มพ่นจุดใดก่อน	52.5	92.5
30.การปฏิบัติงานขณะพ่นสีสายลมควรอยู่ลักษณะใด	62.5	85.0

จากตารางที่ 38 เมื่อพิจารณาคะแนนความถูกต้องของการทดสอบ พบว่า แรงงานทั่วไปมีคะแนนความถูกต้องในรายข้อก่อนการทดลอง ร้อยละ 22.5-85.0 และหลังการทดลอง มีคะแนนความถูกต้องร้อยละ 80.0-97.5

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือที่แรงงานทั่วไปประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือด้านการทำสีและเคลือบเงาเครื่องเรือน

ความรู้และทักษะ	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความรู้และทักษะขั้นสูงการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน	.62	.49	.85	.36	** 2.34	.02

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 เมื่อพิจารณาความรู้และทักษะฝีมือ ด้านการทำสีและเคลือบเงาเครื่องเรือนของแรงงานทั่วไปจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 40 คน พบว่า แรงงานมีคะแนนการทดสอบโดยรวมก่อนการทดลอง และหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ แรงงานทั่วไปมีคะแนนการทดสอบหลังการทดลอง (การเข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือด้านการทำสีและเคลือบเงาเครื่องเรือน) สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 40 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะรายข้อการทำสีและเคลือบเงาเครื่องเรือนที่แรงงานทั่วไปทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (การเข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้และทักษะ)

ความรู้และทักษะขั้นสูงการทำสี เคลือบเงาเครื่องเรือน	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.จุดประสงค์การทำสี	.85	.48	.65	.30	** 2.10	.03
2.สีมีกี่ประเภท	.62	.49	.85	.38	** 2.03	.04
3.ส่วนผสมของสีไม้	.85	.36	.97	.15	** 2.00	.04
4.สีประเภทใดใช้ในงานเฟอร์นิเจอร์	.62	.49	.82	.38	** 2.03	.04
5.ส่วนผสมของสีย้อมในงานเฟอร์นิเจอร์	.77	.42	.95	.22	** 2.32	.02
6.สีแชลแล็กใช้อะไรผสม	.55	.50	.82	.38	** 2.74	.00
7.แม่สีมีสีอะไรบ้าง	.57	.50	.85	.36	** 2.82	.00
8.สีส้มเกิดจากการผสมจากสีอะไร	.75	.43	.95	.22	** 2.58	.01
9.แปรงชนิดใดใช้ในการทาสีปูน	.62	.49	.82	.38	** 2.03	.04
10.ผสมดินสอพองกับอะไรเพื่ออุดโป๊	.62	.49	.85	.36	** 2.34	.02
11.ใช้สีอะไรทาบานประตูถูกไฟไหม้ ล็กเกาะลาย	.62	.46	.82	.38	** 5.51	.00
12.งานแต่งผิวเฟอร์นิเจอร์มี 2 ลักษณะคืออะไร	.62	.49	.82	.38	** 2.03	.04
13.การเตรียมอุปกรณ์เพื่ออุดเสี้ยน และอุดซ่อมไม้ประกอบด้วยอะไร	.57	.57	.87	.33	** 3.15	.00

ความรู้และทักษะขั้นสูงการทำสี เคลือบเงาเครื่องเรือน	ก่อนกรทดลอง		หลังการทดลอง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
14.เครื่องมือที่ใช้เกรียงมีความกว้างเท่าใด	.62	.50	.82	.42	** 2.16	.03
15.คุณสมบัติวัสดุอุดเสี้ยนคืออะไร	.42	.50	.87	.33	** 4.72	.00
16.วัสดุที่ใช้ในการอุดเสี้ยนคืออะไร	.60	.49	.87	.33	** 2.91	.00
17.การอุดหัวตะปูซ่อมรอยตำหนิของไม้ลักษณะใด	.37	.49	.82	.38	** 5.47	.00
18.ใช้กระดาษทรายเบอร์อะไรเพื่อขัดเรียบรอยหัวตะปู	.65	.48	.87	.33	** 2.42	.01
19.ใช้กระดาษทรายเบอร์อะไรขัดผิวเรียบในชั้นรองพื้นผิว	.47	.50	.95	.22	** 5.44	.00
20.ใช้วัสดุอะไรในการจัดงานให้เรียบที่จุดรอยต่อของโครงไม้	.62	.49	.85	.36	** 2.34	.02
21.ควรตรวจสอบคุณภาพการอุดเสี้ยนของชิ้นงานแบบใด	.25	.43	.82	.38	** 6.23	.00
22.การอุดเสี้ยนไม้แบบเต็มเสี้ยนที่ดีควรทำอย่างไร	.62	.50	.82	.42	** 3.12	.00
23.ระยะการพ่นเฟอร์นิเจอร์ควรมีระยะห่างเท่าไร	.60	.50	.82	.42	** 2.40	.01
24.ใช้สารใดเป็นสีรองพื้นโครงไม้ก่อนพ่นสี	.70	.46	.90	.30	** 2.28	.02
25.หัวพ่นสีงานไม้ควรเป็นแบบใด	.60	.49	.82	.38	** 2.27	.02
26.ควรใช้สารใดพ่นทับผิวงานไม้ที่มีรอยขีดเป็นเส้น	.70	.46	.90	.30	** 2.28	.02
27.ใช้กระดาษทรายเบอร์ใดขัดผิวงานที่มีรอยขีดเป็นเส้น	.22	.42	.80	.40	** 6.21	.00

ความรู้และทักษะขั้นสูงการทำสี เคลือบเงาเครื่องเรือน	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
28.การเริ่มที่จุดใดก่อนในการทำงาน สีเฟอร์นิเจอร์พื้นผิวโต๊ะ	.45	.50	.95	.22	** 5.75	.00
29.การทำสีเฟอร์นิเจอร์โครงเก้าอี้ ควรเริ่มพ่นจุดใดก่อน	.52	.50	.92	.26	** 4.42	.00
30.การปฏิบัติงานขณะพ่นสีลายลม ควรอยู่ลักษณะใด	.62	.49	.85	.36	** 2.34	.02

ตารางที่ 40 พบว่า ความรู้และทักษะขั้นสูงการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือนที่แรงงานทั่วไปทดสอบตนเอง ก่อนการทดลองและหลังการทดลองทุกรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความรู้และทักษะฝีมือโดยรวมที่แรงงานทดสอบตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดลองสรุปได้ว่า แรงงานทั่วไปทดสอบความรู้และทักษะขั้นสูงการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือนดีขึ้นทั้งโดยรวมและรายข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตอนที่ 6 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจปัญหาที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ การกำหนดความต้องการของสถานประกอบการและแรงงานฝ่ายผลิตเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือของแรงงานโดยผู้วิจัยจะอภิปรายตามผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิต ของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะปัญหาที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ ได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการฝึกอบรม และปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล ปัญหาทั้ง 5 ลักษณะดังกล่าวมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือด้วยความรุนแรงที่ระดับ ปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.04 (ตารางที่ 6) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือ พบว่า แรงงานฝีมือทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลมากที่สุด ($\bar{X} = 2.08$) รองลงมาได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาด้านเวลา ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการและปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.99$) เมื่อพิจารณาปัญหาแต่ละด้าน จะพบว่า

ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานฝีมือมากที่สุด โดยแรงงานเลือกปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงานเป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 2.12$ ตารางที่ 6 , 12) รองลงมาได้แก่ ปัญหาการไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.08$) ปัญหาความไม่เข้าใจในรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.07$) และปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.03$) ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบรุนแรงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งพบว่า แรงงานในทุกภูมิภาคทั่วประเทศเลือกปัจจัยการขาดความรู้เฉพาะงานซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะบุคคลที่สถานประกอบการควรพิจารณาปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แรงงานมีขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะที่ต้องงานต่อองค์กรระบบการทำงานการฝึกอบรมความรู้ และทักษะเฉพาะงานเพื่อให้แรงงานเข้าใจระบบการทำงานขององค์กร และเพิ่มขีดความสามารถฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น

ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิตมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับประเทศที่ระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.06$) แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับ

ผลกระทบจากปัญหาที่มีต่อขีดความสามารถในการผลิตมากกว่าภูมิภาคอื่นๆ โดยแรงงานส่วนใหญ่ในภูมิภาคจะเลือกปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักร ไม่ทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุด (ตารางที่ 6) รองลงมาได้แก่ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักรเก่า และความไม่เพียงพอของเครื่องมือ (ตารางที่ 6-12) ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิตเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานฝีมือทุกภูมิภาค จึงเป็นเรื่องที่สถานประกอบการควรพิจารณาแก้ไข ปัญหาเพื่อป้องกันความล่าช้าในการผลิตชิ้นงาน เพราะในบางลักษณะงานแม้สถานประกอบการจะมีแรงงานฝีมือดีเพียงใดก็ตาม แต่ขาดเทคโนโลยีการผลิตที่ดีและทันสมัยก็ย่อมมีผลกระทบต่อคุณภาพ และต้นทุนการผลิตด้วยเหตุนี้สถานประกอบการจึงควรปรับกลยุทธ์ในการบริหารการผลิตที่จะเอื้ออำนวยให้แรงงานฝีมือได้เพิ่มขีดความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพ

ปัญหาด้านเวลาที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับประเทศที่ระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.06$) และมีผลกระทบต่อแรงงานในภูมิภาค (ตารางที่ 6-12) โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าแรงงานได้รับผลกระทบมากที่สุด (ตารางที่ 9) โดยแรงงานส่วนใหญ่ทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคเลือกปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่มีจำกัดเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิต รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเวลาทำงานต่อวันมากเกินไป (ตารางที่ 6-12) การที่แรงงานต้องรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่มีจำกัดและใช้เวลาทำงานต่อวันมากเกินไป อาจเป็นเพราะว่าสถานประกอบการมีแรงงานไม่เพียงพอ (ตารางที่ 14) จึงเป็นเรื่องที่สถานประกอบการควรพิจารณาจัดระบบการทำงาน การเพิ่มจำนวนบุคลากรหรือแรงงานฝีมือ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีเวลาผ่อนคลายทางสรีระร่างกายและมีจิตใจที่พร้อมจะสร้างผลผลิตให้มีคุณภาพสูงมากกว่าการรีบเร่งทำชิ้นงานที่มีคุณภาพไม่ดีพอการจัดระบบการทำงานตารางเวลาและความเพียงพอของแรงงานจะช่วยให้ขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

ปัญหาด้านการบริหารงานของสถานประกอบการมีผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานฝีมือในระดับประเทศที่ระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.02$, ตารางที่ 6) แรงงานส่วนใหญ่เลือกปัญหาการไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตมากที่สุด รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน และปัญหาจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม (ตารางที่ 6 , 12) เมื่อพิจารณาปัญหาด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ พบว่า แรงงานฝีมือทุกภูมิภาคต่างได้รับผลกระทบด้านสวัสดิการ ความไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญด้วยเหตุนี้สถานประกอบการจึงควรพิจารณาการจัดสวัสดิการ การเพิ่มเบี้ยขยันการจัดสัมมนาฝึกอบรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับแรงงานรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่

เอื้ออำนวยต่อการทำงานเพื่อให้แรงงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักรดีเพียงใดไม่อาจจะช่วยให้แรงงานมีกำลังใจในการเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตชิ้นงานที่มีคุณภาพ การปรับสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้างานและแรงงานย่อมจะช่วยให้เกิดแนวทางที่ดีต่อการกำหนดแผนการผลิต การออกแบบและการผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงร่วมกัน

ปัญหาด้านการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 1.99$) ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ในระดับประเทศเลือกปัญหาการขาดการฝึกอบรม เฉพาะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิต ($\bar{X} = 2.01$) รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.97$) ปัญหาด้านการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (ตารางที่ 9) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ภาคกลาง , ภาคใต้และภาคเหนือ (ตารางที่ 6-12) จากผลการสำรวจจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการทุกภูมิภาคต้องการยกระดับขีดความสามารถแก่แรงงาน และพร้อมจะมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการจัดฝึกอบรมแก่แรงงานแต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดสถานที่ฝึกอบรมของตนเอง (ตารางที่ 17-19) ด้วยเหตุนี้รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจึงควรมีบทบาทช่วยเหลือหนุนให้การสนับสนุนและจัดโครงการส่งเสริมขีดความสามารถเฉพาะด้านตามความต้องการของสถานประกอบการโดยสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การร่วมจัดการฝึกอบรม การใช้สถานที่ การกำหนดเวลา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพแก่แรงงานฝีมือและแรงงานทั่วไปให้สูงขึ้น การวิเคราะห์ความต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือเพื่อพัฒนาขีดความสามารถฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ความต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือเพื่อพัฒนาขีดความสามารถฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมของประเทศไทย พบว่า สถานประกอบการต้องการยกระดับขีดความสามารถโดยรวมของแรงงานในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.47$) และต้องการยกระดับความสามารถของแรงงานฝีมือเฉพาะด้านในระดับ มาก ได้แก่ ช่างออกแบบ ช่างเทคนิค แรงงานฝีมือ (ตารางที่ 17) ในระดับภูมิภาค พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานส่วนใหญ่ ทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคที่ต้องการยกระดับขีดความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น (ตารางที่ 21 , 26 , 33) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการและแรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม่ทุกภูมิภาคต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมเพื่อยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยมีความต้องการฝึกอบรมในทุกหัวข้อเรื่องใน

ระดับ มาก (ตารางที่ 22 , 27) โดยเฉพาะหัวข้อเรื่องความรู้และทักษะขั้นสูงการทำให้สเล็บเงาเครื่องเรือนด้วยเหตุนี้รัฐและทุกภาคส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจึงควรพิจารณาให้การสนับสนุนเพื่อยกระดับขีดความสามารถให้แรงงานไทยมีมาตรฐานการผลิตผลงานที่ทัดเทียมกับระดับนานาชาติ

การพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไปเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย “เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือแรงงานที่แรงงานทั่วไปประเมินตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05”

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือแรงงานของแรงงานทั่วไปโดยสถิติทดสอบที (t-test) สองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน พบว่าผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือแรงงานที่แรงงานทั่วไปประเมินแบบทดสอบหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบเพิ่มขึ้นก่อนการทดลอง (ก่อนเข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือ) ในระยะหลังการทดลองแรงงานทั่วไปผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าจะเกิดจากแรงงานทั่วไปที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้และทักษะขั้นสูงการทำให้สเล็บเงาเครื่องเรือนมีความสนใจตั้งใจและให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างดียิ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานที่เข้าร่วมโครงการในครั้งนี้เป็นผู้สมัครใจในการเข้าร่วมโครงการได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากเจ้าของสถานประกอบการเป็นอย่างดีซึ่งมีผลให้แรงงานทั่วไปมีความตั้งใจและสนใจที่จะเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้และทักษะฝีมือการทำให้สเล็บเงาเครื่องเรือนไปในแนวทางที่ดีขึ้น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ดันดิพลวุฒิ และคณะ (2551) ที่พบว่าแรงงานควรได้รับการพัฒนาโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือควรได้รับการฝึกทักษะฝีมือไปสู่แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือและยังพบอีกว่าผู้บริหารของสถานประกอบการทุกประเภทอุตสาหกรรมได้ให้ความสำคัญต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงานโดยต้องการส่งแรงงานเข้าฝึกอบรมในและนอกสถานประกอบการเพื่อถ่ายทอดให้แรงงานเข้าใจ วัตถุประสงค์เป้าหมายระบบของโรงงาน และสถานประกอบการยังต้องการให้หน่วยงานราชการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการยกระดับผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน

ผลสรุปการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางการยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยสะท้อนให้เจ้าของสถานประกอบการทราบถึงลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาทั้ง 5 ลักษณะที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน การที่เจ้าของสถานประกอบการทราบถึงลักษณะปัญหาย่อมจะช่วยให้สถานประกอบการสามารถปรับ

แนวทางการบริหารองค์กรที่จะช่วยให้ขีดความสามารถฝีมือแรงงานได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น เพราะขีดความสามารถฝีมือแรงงานเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้ผลผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม่มีคุณภาพสูงและเป็นที่ต้องการของลูกค้าการปรับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานของสถานประกอบการด้วยวิธีการฝึกอบรมย่อมจะเป็นแนวทางที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยยกระดับขีดความสามารถ ฝีมือแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยให้มีศักยภาพสูง ทัดเทียมกับนานาชาติ ในระดับอาเซียน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ กับ การกำหนดแนวทางการยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาลักษณะปัญหาและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานฝีมือฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

1.2 เพื่อสำรวจความต้องการของสถานประกอบการด้านการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานฝีมือฝ่ายผลิตว่าต้องการฝึกอบรมเรื่องใดเพียงใด เมื่อไร ฯลฯ

1.3 การพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไปโดยการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการกำหนดปัญหา จุดอ่อนของการผลิต ร่วมกำหนดรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือและความรู้แก่แรงงานทั่วไปให้มีศักยภาพสูงขึ้น

2. สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือที่แรงงานทั่วไปทดสอบตนเอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. กลุ่มตัวอย่าง

3.1 กลุ่มตัวอย่างด้านสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 67 แห่ง รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 45 แห่ง ภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 แห่ง ภาคกลางจำนวน 5 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 2 แห่ง

3.2 กลุ่มตัวอย่างด้านแรงงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 1,434 คน ได้แก่ แรงงานระดับผู้จัดการโรงงาน วิศวกรโรงงาน หัวหน้าผู้ควบคุมงาน นักออกแบบผลิตภัณฑ์ และแรงงานฝีมือ รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ แรงงานกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสงคราม) จำนวน 950 คน ภาคเหนือ จำนวน 175 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 155 คน ภาคกลาง จำนวน 110 คน และภาคใต้ จำนวน 44 คน

3.3 แรงงานทั่วไป จำนวน 40 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้และทักษะขั้นสูงการทำสี เคลือบเงาเครื่องเรือน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย สร้างโดยผู้วิจัยจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

4.1 แบบสอบถาม เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ซึ่งมีระดับการประเมิน 3 ระดับ แบบประมาณค่า ค่าความเชื่อมั่น 0.91

4.2 แบบสอบถาม เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ซึ่งมีระดับการประเมิน 3 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92

4.3 แบบทดสอบ เพื่อประเมินความรู้และทักษะฝีมือแรงงานข้อคำถามแบบตัวเลือกมีคำตอบเดียว มีค่าความเชื่อมั่น 0.90

4.4 โครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน ด้วยวิธีการฝึกอบรมประกอบด้วย ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย กลุ่มตัวอย่าง สถานที่ วิธีการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 67 แห่งทั่วประเทศ รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 45 แห่ง ภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 7 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 5 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 2 แห่ง

5.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,434 คน รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 950 คน ภาคเหนือ จำนวน 175 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 155 คน ภาคกลาง จำนวน 110 คน และภาคใต้ จำนวน 44 คน

5.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานทั่วไปในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 40 คน ที่สมัครใจเข้าทดลองโครงการพัฒนาความรู้และทักษะขั้นสูง การทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณและวิเคราะห์สถิติ ดังนี้

6.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือด้วยสถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่ม ไม่เป็นอิสระต่อกัน

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.04 ลักษณะปัญหาที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.08$) รองลงมาได้แก่ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาด้านเวลา ($\bar{X} = 2.06$) ปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.02$) และปัญหาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.99$) แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมมากที่สุด ($\bar{X} = 2.32$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.07$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.01$) ภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.75$) และภาคใต้ ($\bar{X} = 1.66$)

7.2 ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือมากที่สุด ($\bar{X} = 2.08$) โดยแรงงานเลือกปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน เป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 2.12$) รองลงมาได้แก่ ปัญหาการไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.08$) ปัญหาความไม่เข้าใจในรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.07$) และปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.03$) ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ($\bar{X} = 2.49$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.10$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 1.98$) ภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.76$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 1.58$)

7.3 ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับประเทศที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.06$) โดยแรงงานเลือกปัญหาเครื่องมืออุปกรณ์ และเครื่องจักรไม่ทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 2.17$) รองลงมาได้แก่ ปัญหาเครื่องมืออุปกรณ์เครื่องจักรเก่าและขัดข้องบ่อย ๆ ($\bar{X} = 2.03$) และปัญหาความไม่เพียงพอของเครื่องมือ ($\bar{X} = 1.98$) ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต มีผลกระทบต่อแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ($\bar{X} = 2.42$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.06$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.05$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 1.87$) และภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.79$)

7.4 ปัญหาด้านเวลา มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับประเทศที่ระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.06$) โดยแรงงานเลือกปัญหาความรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันกับเวลาที่จำกัดเป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 2.10$) รองลงมาได้แก่ ปัญหาเวลาการทำงานต่อวันมากเกินไป ($\bar{X} = 2.02$) ปัญหาด้านเวลา มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ($\bar{X} = 2.30$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.08$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.01$) ภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.87$) และภาคใต้ ($\bar{X} = 1.68$)

7.5 ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับประเทศที่ระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.02$) โดยแรงงานเลือกปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 2.13$) รองลงมาได้แก่ ปัญหาไม่สามารถเข้ากันได้กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 1.98$) และปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 1.95$) ปัญหาด้านการบริหารงานของสถานประกอบการมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ($\bar{X} = 2.22$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ($\bar{X} = 2.06$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.03$) ภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.73$) และภาคใต้ ($\bar{X} = 1.57$)

7.6 ปัญหาด้านการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับประเทศ ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.99$) โดยแรงงานเลือกปัญหาการขาดการจัดฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญ ($\bar{X} = 2.01$) รองลงมาได้แก่ ปัญหาสถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดฝึกอบรม ($\bar{X} = 1.97$) ปัญหาด้านการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ($\bar{X} = 2.19$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ($\bar{X} = 2.05$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 1.96$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 1.61$) และภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.60$)

7.7 ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของลักษณะปัญหาโดยรวมมีผลกระทบต่อแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ($\bar{X} = 2.32$) และมีค่าเฉลี่ยในทุกลักษณะปัญหาสูงกว่าทุกภูมิภาค ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{X} = 2.42$) ด้านการบริหารงานของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.22$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 2.30$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.19$) และด้านความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.49$) รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X} = 2.07$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.01$) ภาคเหนือ ($\bar{X} = 1.75$) ภาคใต้ ($\bar{X} = 1.66$) ได้รับผลกระทบจากปัญหาน้อยที่สุด

7.8 สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ในระดับประเทศต้องการยกระดับขีดความสามารถ โดยรวมของแรงงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.47$) และต้องการยกระดับขีดความสามารถแรงงานฝีมือเฉพาะด้านในระดับมาก ได้แก่ ช่างออกแบบ ($\bar{X} = 2.58$) ช่างเทคนิค ($\bar{X} = 2.59$) แรงงานฝีมือ ($\bar{X} = 2.58$) และต้องการยกระดับขีดความสามารถแรงงานทั่วไประดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.14$) สถานประกอบการในระดับภูมิภาค ต้องการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานในระดับมาก รวม 3 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลาง ($\bar{X} = 2.58, 2.53, 2.50$) และสถานประกอบการต้องการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานในระดับปานกลาง รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือและภาคใต้ ($\bar{X} = 2.49, 2.12$)

7.9 สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนในระดับประเทศ ต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมความรู้และทักษะแก่แรงงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.43$) สถานประกอบการในระดับภูมิภาค ต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมความรู้และ

ทักษะในระดับมากที่สุดได้แก่ ภาคกลาง ($\bar{X} = 2.60$) กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) ($\bar{X} = 2.55$) สถานประกอบการในภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องการมีส่วนร่วมกับราชการในการจัดฝึกอบรมความรู้แก่แรงงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.15, 2.12$ และ 1.99)

7.10 สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ในระดับประเทศ ต้องการให้แรงงานเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะในทุกหัวข้อโดยรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.55$) หัวข้อเรื่องที่ต้องการให้แรงงานเข้าฝึกอบรมมากที่สุดได้แก่ ความรู้และทักษะขั้นสูง การทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.64$) รองลงมาได้แก่ ความรู้และทักษะในการป้องกันปัญหาในการผลิตเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.62$) ความรู้และทักษะการทำโครงเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.55$) และความรู้และทักษะการหุ้มและบุรวมเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.41$) สถานประกอบการในระดับภูมิภาคได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องการให้แรงงานเข้าฝึกอบรมความรู้ทุกหัวข้อเรื่องในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.59, 2.63$) สถานประกอบการในภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคกลาง ต้องการให้แรงงานเข้าฝึกอบรมความรู้ทุกหัวข้อเรื่อง โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.45, 2.37$ และ 2.31)

7.11 แรงงานในระดับประเทศต้องการฝึกอบรมความรู้ทุกหัวข้อเรื่องโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.20$) หัวข้อเรื่องที่แรงงานต้องการฝึกอบรมมากที่สุดได้แก่ ความรู้และทักษะขั้นสูง การทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน ($\bar{X} = 2.30$)

7.12 สถานประกอบการในระดับประเทศต้องการให้จัดฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือแก่แรงงานนอกสถานประกอบการ ร้อยละ 59.70 และในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 40.30 สถานประกอบการในระดับภูมิภาคได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องการให้จัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.80, 75.00 และ 85.70 ส่วนสถานประกอบการภาคกลาง และภาคใต้ต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง มากกว่า คิดเป็นร้อยละ 60.00 และ 100.00

7.13 แรงงานในระดับประเทศต้องการให้จัดฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 70.30 และ จัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ ร้อยละ 29.70 แรงงานส่วนใหญ่ในระดับภูมิภาคได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการของตนเอง ร้อยละ 64.70, 94.90, 84.50, 56.40 และ 77.30

7.14 สถานประกอบการในระดับประเทศส่วนใหญ่ ต้องการให้จัดฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือแก่แรงงานจำนวน 2 วัน ร้อยละ 53.70 และจำนวน 3 วัน ร้อยละ 40.30 สถานประกอบการในระดับภูมิภาค 4 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ภาคเหนือ ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ต้องการให้จัดฝึกอบรมความรู้และทักษะ แก่แรงงานจำนวน 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 57.80, 50.00 42.80, 60.00 และภาคใต้ ต้องการให้จัดฝึกอบรมเป็นจำนวน 3 วัน ร้อยละ 100.00

7.15 แรงงานในระดับประเทศส่วนใหญ่ต้องการให้จัดฝึกอบรมความรู้และทักษะ ฝีมือ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถแก่แรงงานจำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 62.00 และจำนวน 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 33.30 แรงงานในระดับภูมิภาคส่วนใหญ่ ทุกภูมิภาคต้องการให้จัดฝึกอบรมจำนวน 2 วัน ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 61.10, 86.30, 45.20, 60.00 และ 50.00

17.16 ค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือโดยรวมที่แรงงานทั่วไปทดสอบตนเองหลัง การทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{X} = 0.80$ และ 0.62 , $t=2.34$, $p=0.02$) และค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะเป็นรายข้อที่แรงงานทั่วไปทดสอบตนเอง หลังการ ทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

17.17 แรงงานทั่วไปที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือมีความรู้และ ทักษะขั้นสูง ด้านการทำสีเคลือบเงา เครื่องเรือนดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ค่าเฉลี่ยความถูกต้องของความรู้และทักษะโดยรวม และรายข้อหลังการทดลองมีความถูกต้อง มากกว่าร้อยละ 80



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดทำโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานแก่แรงงานทั่วไปในระดับประเทศ เป็นวงกว้าง เพื่อเพิ่มจำนวนและศักยภาพของแรงงานทั่วไปสู่แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ทั้งนี้โดยอาศัยความร่วมมือและประสานกับหน่วยงานราชการ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
2. การจัดทำโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน ควรจัดทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง โดยกำหนดเป็นภารกิจหลักสำคัญที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานให้สูงขึ้นเป็นประจำทุกปี
3. เพิ่มจำนวนหน่วยงานราชการให้ความช่วยเหลือด้านการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานเฉพาะด้านอย่างถาวร เช่น ความรู้และทักษะ การป้องกันปัญหาการผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน การหุ้มและบุวมเครื่องเรือน นับได้ว่าเป็นฝีมือแรงงานที่สามารถพัฒนาตนเอง ไปสู่การเป็นเจ้าของสถานประกอบการขนาดย่อม ซึ่งช่วยสร้างรายได้แก่แรงงานให้มั่นคงอีกแนวทางหนึ่ง
4. สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนควรประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการอื่น ที่มีความเชี่ยวชาญด้านสี การเคลือบเงา การหุ้มและบุวม และความเชี่ยวชาญอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างแรงงานเป็นวงกว้าง ทั้งนี้เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อความมั่นคงของแรงงานฝีมือซึ่งแรงงานฝิมีอนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของอุตสาหกรรมนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจัดทำโครงการวิจัยพัฒนาความรู้และทักษะรูปแบบอื่นๆ เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ ซึ่งมีจุดอ่อนของปัญหาที่แตกต่างกัน เช่น โครงการวิจัยพัฒนาความรู้และทักษะ การออกแบบเครื่องเรือนสำหรับต่างชาติ
2. จัดทำโครงการวิจัย พัฒนาขีดความสามารถฝีมือแรงงานในรูปแบบอื่น เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อออนไลน์ กับการยกระดับฝีมือแรงงานเฉพาะด้าน
3. จัดทำโครงการวิจัยพัฒนาความรู้และทักษะแก่แรงงานนอกฝ่ายผลิต เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการบริหารสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ให้มีผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น

บรรณานุกรม

Boyatzis .R.E (1982) The Competent Manager , AGPS : Combera.

กิริติ ศัยยังยง , 2549. จัดความสามารถ , กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก็อปปี.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.2540. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้และ ชั่วโมงทำงาน พ.ศ. 2540. กรุงเทพมหานคร

การศึกษาแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตรกรรม. เสนอสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรุงเทพมหานคร.

จ้านง สมประสงค์ และประดิษฐ์ชาสมบัติ. 2519. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.

ณัฐพัชร ล้อประดิษฐ์พงษ์. 2548. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยกับการเพิ่มผลิตภาพ. (online).

นนท์ บุญเรือง. 2548. ผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมการผลิตของไทย. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรจง จันทมาศ. 2546. การบริหารงานคุณภาพและเพิ่มผลผลิต.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ประดิษฐ์ ชาสมบัติ.2526. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: เอกสารประกอบการบรรยาย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พลภูมิ หิรัญเกษ. 2547. ผลของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่มีต่อผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาชีววิทยาการจัดการ. 2542. เอกสารการสอนชุด วิชาการบริหารการผลิต หน่วยที่1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ. เสนอสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรุงเทพมหานคร.คณะ เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2541.

วิจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะ ศักยภาพอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของเวียดนาม และการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของไทย 2551.:บริษัทบพิชการพิมพ์จำกัด. คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ร่วมกับสำนักวิชาการบริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. 2541.

วราภรณ์ อรุณชัยวัฒน์. 2549. บทบาทของผู้บริหารในการจัดแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ. 2543. โครงการดัชนีผลิตภาพแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: รายงานการวิจัย เสนอ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตลพบุรี.

สุมน มาลาสิทธิ์. 2546. การจัดการผลิต/การดำเนินงาน. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บริษัทเฟื่องฟ้าพรินต์จำกัด.

สุมาลี สันติพลวุฒิ, ศุภชาติ สุขารมณ์, รสดา เวชฎาพันธุ์ และสมหมาย อุดมวิทย์. 2547. การศึกษาวิจัยผลิตภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างที่แท้จริงและอัตราค่าจ้าง และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่. เสนอสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์.

อนุเทพ กิจประทาน. 2539. ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2555) [http : / /www. Thaipost.next /x-cite](http://www. Thaipost.next /x-cite) ออนไลน์ 1 พ.ค. 2555