



มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย
ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

อรสา คำมันตรี

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



LABOR SKILL STANDARDS AFFECTING THAI LABORERS ADAPTATION
IN THE NAVANAKORN INDUSTRIAL ZONE, PATHUM THANI PROVINCE

ORASA KAMMANTREE

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี
ชื่อนักศึกษา	อรสา คำมันตรี
รหัสประจำตัว	54B53180312
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก
กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนัสสุขุม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย 2) เพื่อศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 399 คน กลุ่มตัวอย่างเป็น แรงงานไทยที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 25-30 ปี มีการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้ 5,001-10,000 บาท และสถานภาพโสด
2. ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง
3. ระดับการปรับตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบทบาทหน้าที่สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านการพึงพาระหว่างกันอยู่ในระดับมาก และด้านร่างกายต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง
4. การปรับตัวของแรงงานไทยเมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อจำแนกตาม เพศ และรายได้ต่อเดือนไม่พบความแตกต่าง
5. มาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวของแรงงานไทย ได้ร้อยละ 68.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

Independent Study Title	Labor Skill Standards Affecting Thai Laborers Adaptation in the Navanakorn Industrial Zone, Pathum Thani Province
Student	Orasa Kammantree
Student ID	54B53180312
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Dr.Sakchai Naknok
Independent Study Co-Advisor	Associate Professor Warunee Chouwasukum

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the personal factors influencing the adjustment of Thai laborers and 2) to study the occupational skill standards influencing the adjustment of Thai laborers. The sample group consisted of 399 Thai laborers working in the Navanakorn Industrial Zone in Pathum Thani Province. The statistical functions used for the data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows:

1. Based on personal factors, most respondents were single female aged 25-30 years old, with an upper secondary education/vocational degree, earning 5,001-10,000 baht a month.

2. The occupational skill standards were overall at a moderate level. Considering each aspect individually, maximum attitude was moderate, followed by skills, while minimum knowledge was also moderate.

3. The level of adjustment was overall at a high level. Considering each aspect individually, maximum role and duty were high, followed by self-concept. Interdependence was also at a high level, while minimum physical condition was moderate.

4. The adjustment of the Thai laborers categorized by age, education/degrees and marital status was different at a statistical significance of 0.05. Adjustment based on gender and monthly income showed no difference.

5. Occupational skill standards including knowledge, skill and attitude jointly predicted the adjustment of the Thai laborers at 68.60 % at a statistical significance of 0.05

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขจาก อาจารย์ ดร. ศักดิ์ชาย นาคนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ วรุณี เขาวนัสชุม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำข้อคิดเห็น และเป็นกำลังใจในการแก้ไขทุกขั้นตอนของกระบวนการศึกษาวิจัยฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้ง และกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษ ศิริโวหาร ประธานกรรมการสอบภาคนิพนธ์ อาจารย์ ดร.รัตนา สีสดี กรรมการสอบภาคนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตินันท์ ชาญโกศล ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้ อาจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษ ศิริโวหาร และ อาจารย์ ดร.วงศ์ธิดา สุวรรณิน ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

งานภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจรุ่น 25 ที่ให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลเก็บแบบสอบถามนอกสถานที่และเป็นกำลังใจในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

อรสา คำมันตรี

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อไทย.....	ก
บทคัดย่ออังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน.....	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว.....	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	37
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา.....	41
4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา.....	41
4.4 การแปลความหมายของระดับ.....	41
4.5 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	68
5.2 การอภิปรายผล.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	79
ภาคผนวก ข รายชื่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม.....	84
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องและการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	86
ประวัติผู้วิจัย.....	92



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 31
3.1	จำนวนบริษัทในเขตอุตสาหกรรมนวนคน ทั้ง 4 โครงการ..... 33
4.1	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 42
4.2	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านความรู้..... 44
4.3	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านทักษะ..... 45
4.4	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านทัศนคติ..... 45
4.5	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานภาพรวม และรายด้าน..... 46
4.6	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวด้านร่างกาย 46
4.7	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว ด้านอ้อมโนทัศน์ 47
4.8	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว ด้านบทบาทหน้าที่ 47
4.9	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวด้านการพึ่งพา ระหว่างกัน..... 48
4.10	การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวภาพรวม และรายด้าน..... 48
4.11	การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ..... 49
4.12	การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทย จำแนกตามอายุ..... 49
4.13	การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามอายุ..... 50
4.14	การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของ52แรงงานไทย ด้านร่างกาย จำแนก ตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe..... 51
4.15	การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านอ้อมโนทัศน์ จำแนก ตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3..... 51
4.16	การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านบทบาทหน้าที่จำแนก ตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3..... 52
4.17	การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านการพึ่งพา ระหว่างกัน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe..... 52
4.18	การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยภาพรวมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3..... 53
4.19	การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามระดับการศึกษา.	54
4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านร่างกายจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธี Dunnett T3.....	55
4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านอ้อมโนทัศน์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3.....	56
4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงาน ด้านบทบาทหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe.....	57
4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านการพึ่งพาระหว่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3.....	58
4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3.....	59
4.26 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	59
4.27 การเปรียบเทียบการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	60
4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานด้านร่างกายจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3.....	61
4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านอ้อมโนทัศน์จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3.....	61
4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านบทบาทหน้าที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3.....	62
4.31 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามสถานภาพ.....	62
4.32 การเปรียบเทียบการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามสถานภาพ.....	63
4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านร่างกายจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3.....	64
4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านอ้อมโนทัศน์จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3.....	64
4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยภาพรวมจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3.....	65
4.36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยในทุกด้าน.....	65
4.37 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) ทัศนคติ (X3) และการปรับตัวของแรงงาน (Y).....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.38	

การวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทัศนคติ (X3) ที่สามารถทำนายการปรับตัวของแรงงาน(Y) โดยใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis).. 67



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	2
2.1	แสดงระบบการปรับตัวของบุคคล.....	21
2.2	แผนผังสาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัว.....	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชาคมอาเซียนเป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกในภูมิภาค 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และ กัมพูชา โดยผู้นำของทุกประเทศได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ให้อาเซียนรวมตัวเป็นชุมชนหรือประชาคมเดียวกัน ร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนกันในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้อาเซียนเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง เป็นชุมชนที่มีการเชื่อมโยงระหว่าง สินค้า ประชาชน การลงทุน และนวัตกรรมที่สามารถเดินทางไปมาอย่างไม่มีอุปสรรคทั่วทั้งภูมิภาค โดยมีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงติดต่อกันได้อย่างสะดวก และประชาชนอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และใช้ทรัพยากรของประเทศสมาชิกได้อย่างสะดวกง่ายดายมากยิ่งขึ้น (ศูนย์ข้อมูลความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2557 สืบค้นจาก <http://www.thai-aec.com>)

ในปัจจุบันฝีมือแรงงานมีมากมายหลายแขนง เมื่อยิ่งเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเราจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับต่อความต้องการของตลาดอุตสาหกรรมที่กำลังจะเกิดขึ้น แต่ในปัจจุบันโครงสร้างของแรงงานไทยยังไม่สมดุลทั้งแรงงานระดับล่างและระดับบน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) แต่มีแรงงานส่วนเกินระดับอุดมศึกษาอยู่มาก และมีปัญหาคุณภาพแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดซึ่งตลาดแรงงานอาเซียนน่าจะช่วยดูดซับแรงงานส่วนเกินของไทยกลุ่มนี้ได้ เนื่องจากภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเน้นการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงาน

เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนการปรับตัวทางด้านต่างๆ จึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะเกิดการแข่งขันในการทำงาน อุตสาหกรรมก็ต้องการแรงงานที่มีความสามารถและคุณภาพ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความสามารถทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และตัวบุคคล เน้นในด้านของการพัฒนาฝีมือ ด้านความสามารถในการสื่อสารเป็นภาษาสากลโดยเฉพาะภาษาอังกฤษเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่จะประกันความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคตหรืออาจหมายถึงโอกาสในการมีงานทำหรือไม่มีงานทำได้ หากไม่เก่งจริง ไม่มีคุณภาพจริงนายจ้างอาจไม่จ้าง เนื่องจากนายจ้างมีทางเลือกมากขึ้นในการจ้างแรงงานในอาเซียนได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น หากมีคุณภาพจริง ก็จะสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ โอกาสของการทำงานก็มากกว่าเดิม เพราะสามารถเดินทางไปทำงานทั่วทั้งอาเซียนโดยไม่มีข้อกีดกัน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคต ควรที่จะมีการแสวงหาความรู้ใหม่ การติดตามข่าวสาร การยอมรับในงานใหม่ๆ ที่สามารถจะนำมาเป็นประสบการณ์ของการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยให้ตรงตามมาตรฐานไม่ว่าเป็นด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ยุคประชาคมอาเซียน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าผลที่ได้จากการศึกษาจะสามารถนำมาเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัวของแรงงานไทย และเป็นแนวทางในการ

พัฒนาและปรับปรุงฝีมือแรงงานไทยในประชาคมอาเซียนที่จะเกิดขึ้นเร็วๆ นี้ เพื่อสนองตอบตามความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย
- 1.2.2 เพื่อศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1.3.1 ตัวแปรต้น ซึ่งประกอบด้วย

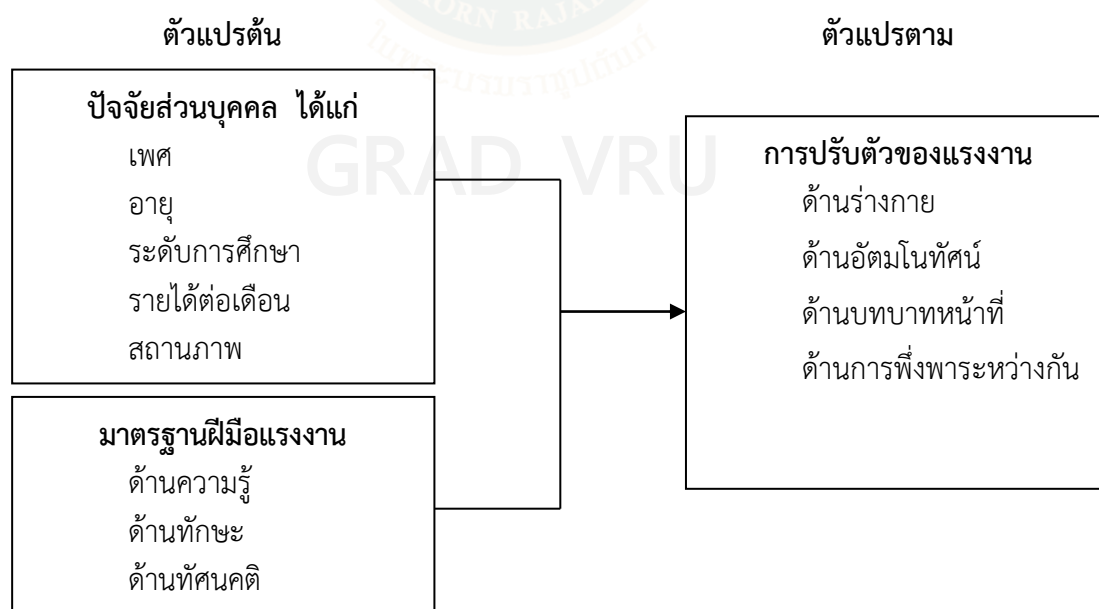
- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ
- 2) มาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

1.3.2 ตัวแปรตาม คือ การปรับตัวของแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย

ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และ ด้านการพึงพาระหว่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy & Andrews, 1999) และ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548) มาประยุกต์ใช้จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

- 1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย
- 1.4.2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน (ด้านความรู้ ทักษะและ ทักษะคนดี) มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศึกษาจากแรงงานไทยที่ทำในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 222 โดยเขตอุตสาหกรรมนวนคร แบ่งออกเป็น 4 โครงการ คือ โครงการ1 โครงการ2 โครงการ3 และโครงการ4 ตามอัตราการขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมนวนคร มีแรงงานทั้งสิ้น 93,269 คน (สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี, 2557)

2) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน สิทธิ ชีรสรณ์, 2551) ที่ระดับความคาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 ราย

1.5.2 ขอบเขตเนื้อหา โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน สถานภาพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

2) ตัวแปรตาม การปรับตัวของแรงงาน ประกอบด้วย

2.1) ด้านร่างกาย

2.2) ด้านอัตมโนทัศน์

2.3) ด้านบทบาทหน้าที่

2.4) ด้านการพึงพาระหว่างกัน

3) ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำและข้อความที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอให้คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลแรงงานไทย ประกอบด้วย

1) เพศ หมายถึง เพศของแรงงานไทย ทั้งเพศหญิงและเพศชาย

2) อายุ หมายถึง อายุของแรงงานไทย

3) ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิต่างการศึกษาสูงสุดที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถาม

4) รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และรายได้อื่นๆ ที่ได้รับในแต่ละเดือน

5) สถานภาพ หมายถึง สถานภาพทางการสมรสหรือข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ เช่น โสด สมรส หย่า เป็นหม้าย แยกกันอยู่

1.6.2 แรงงาน หมายถึง ประชากรที่อยู่ในวัยทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับ ทั้งความรู้ ความสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

1.6.3 มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์ วัดระดับฝีมือความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการทำงานของแรงงานในด้านต่างๆ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ทั้งทางด้านส่วนบุคคล เช่น ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้ด้านภาษา ความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงาน ความรู้โดยผ่านการฝึกอบรม และทางด้านส่วนรวม เช่น ความปลอดภัย ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ความรู้เกี่ยวกับงาน สามารถแก้ปัญหาได้

2) ทักษะ (Skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามข้อกำหนด และเสร็จตามเวลาที่กำหนดทั้งทางด้านส่วนบุคคล เช่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความคิดรวบยอด ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าแสดงออก และทางด้านการทำงาน เช่น การใช้และดูแลรักษา เครื่องมือ การเลือกใช้วัสดุ คุณภาพของงาน การวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

3) ทัศนคติ (Attitude) เป็นจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดี ตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงต้นทุนในการผลิตและการบริการ ที่เกิดจากการสูญเสียของวัสดุ และอุปกรณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านส่วนบุคคล เช่น มีทัศนคติเกี่ยวกับตำแหน่งงาน สถานที่ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงาน บริษัทหรือห้างร้าน และทางด้านเพื่อนร่วมงาน เช่น ทัศนคติเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการที่ได้รับ

1.6.4 การปรับตัวของแรงงาน

การปรับตัว คือ การที่บุคคลพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง

1) ด้านร่างกาย หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสมดุลและมั่นคงของร่างกาย เช่น การพักผ่อน การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร และการรักษาสุขภาพจิต

2) ด้านอัตมโนทัศน์ หมายถึง ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองในช่วงเวลาหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ด้วยตนเองและจากปฏิกิริยาของบุคคลรอบข้าง เช่น การประเมินตนเอง การประเมินลักษณะนิสัย ความคาดหวัง ความรู้สึกมีค่า การยอมรับในสังคม

3) ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการแสดงออกทางบทบาท ตำแหน่งและหน้าที่ของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม และได้รับการยอมรับ โดยบุคคลจะต้องปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ตามที่สังคมคาดหวังไว้ เช่น บทบาทหน้าที่ของแรงงานในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ

4) ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน หมายถึง การปรับตัวเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพัน มั่นคง และปลอดภัย โดยปกติแล้วบุคคลจะพยายามพึ่งพาตนเองและผู้อื่นภายในขอบเขตที่เหมาะสมและสังคมยอมรับ เช่น การให้คำแนะนำกับผู้อื่น ช่วยเหลือบุคคลอื่น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและการปรับตัวของแรงงานไทย
- 1.7.2 ทำให้ทราบถึงมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย
- 1.7.3 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับกรมแรงงานในการวางแผนและพัฒนาการฝึกอบรมแรงงานไทยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย มาเป็นแนวทางเพื่อประกอบในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - 2.1.1 ความหมายแรงงาน
 - 2.1.2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - 2.1.3 ความหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว
 - 2.2.1 ความหมายการปรับตัว
 - 2.2.2 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย
 - 2.2.3 สาเหตุของการปรับตัว
 - 2.2.4 ผลของการปรับตัว
 - 2.2.5 การปรับตัวในการทำงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.1.1 ความหมายของแรงงาน

แรงงาน หมายถึง กำลังกาย กำลังความคิดของมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยในการผลิต รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงคนทำงานทั้งหมดในวัยแรงงาน หรืออาจหมายถึงจำนวนวันหรือชั่วโมงที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้

มาลัยรักษ์ ใจเย็น (2552) ได้กล่าวไว้ว่า แรงงาน หมายถึง กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ถือเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งรวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจทั้งนี้ไม่รวมถึงคนพิการคนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ผุดองซัง และผู้ประกอบการที่แสวงหาผลกำไร

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้มีการให้คำนิยามศัพท์สำหรับการสำรวจภาวะการทำงาน ของประชากรโดยมีความหมายเกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น กำลังคน กำลังแรงงาน ผู้มีงานทำ ดังนี้ (สำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556)

“กำลังคน” (Manpower) หมายถึง ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน และไม่อยู่ในกำลังแรงงานโดยที่ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน ประกอบด้วย ประชากรที่มีงานทำ และว่างงาน สำหรับประชากรที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ประกอบด้วย ประชากรผู้ที่ไม่มีการจ้างงานซึ่งไม่ประสงค์ จะทำงาน ผู้ทำงานในกิจการกุศลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้รอฤดูกาลเกษตรที่ปกติทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

จากการเกษตร แม่บ้านหรือผู้ทำงานบ้าน นักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบวช นักโทษ เด็ก คนชรา และคนพิการที่ไม่สามารถทำงานได้

“กำลังแรงงาน” (Labor Force) หมายถึง ประชากรที่อยู่ในวัยทำงานมีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้ ซึ่งโดยทั่วไปการกำหนดวัยทำงานจะคำนึงถึงอายุที่พ้นวัยของการศึกษาภาคบังคับแล้ว สำหรับประเทศไทยได้กำหนดด้วยวัยทำงานมีอายุ 15 ปีขึ้นไป ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

“ผู้มีงานทำ” (Employed Persons) หมายถึง บุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือช่วยธุรกิจในครัวเรือน ถึงแม้ว่าบุคคลดังกล่าวจะไม่มาทำงานในคาบเวลาโดยเป็นบุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ (สำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556)

1) ผู้มีงานทำโดยได้รับค่าจ้าง (Paid-Employed Persons) คือ บุคคลที่ทำงานในคาบเวลาอ้างอิงของการเก็บข้อมูล หรือผู้ที่ไม่ทำงานในคาบเวลาดังกล่าว เนื่องจากสาเหตุต่างๆ เช่น การลาป่วย ลาพักผ่อน ลาศึกษาต่อ แต่ยังคงได้รับค่าจ้างเงินเดือน รวมถึงนักศึกษาฝึกงานที่ได้รับค่าจ้างในการทำงาน

2) ผู้มีงานทำที่ทำงานของตนเอง (Self-Employed Persons) คือ บุคคลที่ทำงานในคาบเวลาอ้างอิงของการเก็บข้อมูลเพื่อผลกำไรของตนเองหรือครอบครัวในรูปแบบของเงินสดหรือรูปแบบอื่นๆ รวมถึงบุคคลในครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าจ้าง บุคคลที่ทำการผลิตสินค้าและบริการทางเศรษฐกิจเพื่อบริโภคภายในครัวเรือน

“ผู้ว่างงาน” (Unemployed Persons) หมายถึง บุคคลที่นอกเหนือจากผู้ที่มีงานทำซึ่งมีความพร้อมสำหรับการทำงาน โดยเป็นบุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ (สำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556)

1) ไม่ได้ทำงานและไม่มีการประจำ แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์

2) ไม่ได้ทำงานและไม่มีการประจำ แต่ได้หางานทำในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

“กำลังแรงงานปัจจุบัน”(Current Labor Force) หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีงานทำหรือว่างงาน ตามคำนิยามที่ได้ระบุข้างต้น

“กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล”(Seasonally Inactive Labor Force) หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีงานทำหรือว่างงาน แต่เป็นผู้รอฤดูกาลที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำงานและเป็นบุคคลที่ตามปกติจะทำงานโดยไม่ได้รับสิ่งตอบแทนในไร่การเกษตร หรือธุรกิจซึ่งทำกิจกรรมตามฤดูกาล โดยมีหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกอื่นๆ ในครัวเรือนเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ

“กำลังแรงงานรวม” (Total Labor Force) หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้อยู่ในแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเทศไทยกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลตามนิยามที่ระบุข้างต้น

“ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน” (Persons not in Labor Force) หมายถึง บุคคลที่ไม่เข้าข่าย คำนิยามของผู้มีงานทำ หรือผู้ว่างงานในสำปดาห์แห่งการสำรวจ หรือไม่เข้ากำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ได้แก่ (สำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556)

- 1) บุคคลซึ่งในระหว่างสำปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุต่ำกว่า 15 ปี
- 2) บุคคลในระหว่างสำปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ได้ทำงานและไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีลักษณะดังต่อไปนี้
 - 2.1) ทำงานบ้าน
 - 2.2) เรียนหนังสือ
 - 2.3) ยังเด็กเกินไป (มีอายุน้อยกว่า 18 ปี) หรือชราภาพ (มีอายุไม่เกิน 60 ปี)
 - 2.4) ยังไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากพิการทางร่างกายหรือจิตใจ หรือเจ็บป่วย

เรื้อรัง

- 2.5) ไม่สมัครใจทำงาน
- 2.6) ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่ง หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ให้แก่บุคคลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกในครัวเรือนเดียวกัน
- 2.7) ทำงานให้แก่องค์กรหรือสถาบันการกุศลต่างๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนใดๆ
- 2.8) ไม่พร้อมที่จะทำงาน หรือเนื่องจากสาเหตุอื่น

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงงาน หมายถึง ประชากรที่อยู่ในช่วงวัยทำงานที่สามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

2.1.2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน

การกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเป็นนโยบายประการหนึ่งของรัฐบาล ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้ระดับมาตรฐาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2511 ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนด นโยบาย และแผนงานการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานและจัดระดับฝีมือแรงงาน ระดับชาติ ตลอดจนดำเนินงานให้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานและจัดระดับฝีมือ ดังกล่าวคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน และ ทดสอบฝีมือแรงงานขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้มีการปรับปรุงขยายขอบเขตความรับผิดชอบของคณะกรรมการพัฒนา ฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติ เมื่อคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินมี คำสั่ง ฉบับที่ 47 ให้จัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ. 2519 กระทรวงมหาดไทยได้ เสนอคณะรัฐมนตรีขอยกเลิกคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติ โดยขอให้มีการ ปรับปรุงและแต่งตั้ง คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบเมื่อแรงงานชุดใหม่ให้มีหน้าที่ รับผิดชอบในการกำหนด มาตรฐาน และระดับฝีมือแรงงาน กำหนดระบบวิธีการทดสอบฝีมือ แรงงานตามมาตรฐานที่วางไว้ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบด้วย เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2521 คณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ต่อเนื่องกันตลอดมา

ต่อมา วันที่ 1 กันยายน 2535 คณะรัฐมนตรีได้มีมติ ให้ปรับปรุงชื่อคณะกรรมการ กำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเป็นคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

วันที่ 31 ธันวาคม 2537 ได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 31 มีนาคม 2538 กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพ โดยมี อำนาจหน้าที่ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจึงเป็นเหตุ ให้คณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่แต่งตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีหมดสภาพไป

วันที่ 22 กันยายน 2545 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546 กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 17 คน ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ผู้แทนกระทรวงการคลัง กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย สมาคมธนาคารไทย สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็น กรรมการและเลขาธิการ กรรมการอื่นอีกจำนวน 4 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนด หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่สถานประกอบการในการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ และจัดทำมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ รวมทั้งปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ หน้าที่ ของคณะกรรมการ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพประกอบด้วยผู้แทน จากธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนจากรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีความรู้ และเชี่ยวชาญในสาขาที่จะ จัดทำมาตรฐาน ร่วมกันกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาตามที่ได้รับแต่งตั้ง และ นำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอนุมัติ และให้รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบก่อนนำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2.1.3 ความหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (สำนักพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ซึ่งมีองค์ประกอบที่ สำคัญ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพหรือ ปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน, 2548)

วันทนี ย นวลละออง (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ เป็นเรื่องของบุคคล ซึ่งอาจจะเกิดมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ สารสนเทศ ตลอดจนสิ่งแวดล้อม ที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้

วรพร ยิ่งยงวรปัญญา (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ หมายถึง การจำหรือการระลึกได้ถึงข้อเท็จจริงข้อมูลและรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำใดๆ ที่มนุษย์ได้รับหรือมีประสบการณ์เก็บสะสมไว้ และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้

กิริติ ยศยิ่งยง (2549) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า เป็นความคิดของแต่ละคน บุคคลที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์จนเกิดความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ จนได้รับการยอมรับโดยคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งของสังคม

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ หมายถึง กรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปความรู้ จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูล และสารสนเทศทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ และความรู้ คือสินค้าที่มีอยู่ทั่วไปโดยไม่มีรูปธรรมและไม่มีวันหมดไป ความรู้มีอยู่ทั่วไปทุกหนทุกแห่ง สามารถดำรงอยู่ได้ทุกสถานที่ในเวลาเดียวกัน และความรู้ไม่สามารถเปลี่ยนมือกันได้ไม่เหมือนกับการซื้อสินค้า ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศหรือความรู้ไม่มีการสูญสลาย และสามารถรีไซเคิลได้บ่อยเท่าที่ต้องการ

สมศักดิ์ เพ็งธรรม (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้อย่างแม่นยำโดยสามารถจัดเป็นระเบียบแบบแผนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับเรื่องราวอื่นๆ ได้ และในเรื่องของความรู้ที่บุคคลหนึ่งๆ จะต้องมีความรู้ในด้านอาชีพของตนเองเป็นอย่างดีด้วย

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ คือ ข้อมูล ข้อเท็จจริง รายละเอียดต่างๆ ซึ่งมนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้ เราสามารถจำหรือระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้โดยสามารถจัดเป็นระเบียบแบบแผนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับเรื่องราวอื่นๆ

2) ทักษะ (Skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์ จนเกิดเป็นความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามข้อกำหนดและเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

วันทนี ย นวลละออง (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่คล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้องและชำนาญจนเป็นที่ยอมรับทั่วไป

สมศักดิ์ เพ็งธรรม (2548) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีทักษะในการทำงานจะช่วยสร้างความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ป้องกันความล้มเหลวของพนักงานได้ทำให้องค์กรนั้นก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทักษะ คือ เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญ มีความสามารถและประสิทธิภาพเพียงพอ ที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามข้อกำหนด และเสร็จตามเวลาที่กำหนด

3) ทศนคติ (Attitude) เป็นจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดี ตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงต้นทุนในการผลิตและการบริการ ที่เกิดจากการสูญเสียของวัสดุ

และอุปกรณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นต้น (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

ชุดิกายูจัน ศิริคำ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะคิด หมายถึง แนวความคิดเห็นหรือความคิดซึ่งเป็นปฏิกริยาตอบสนองในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือต่อสิ่งเร้ารูปแบบต่างๆ

วรพร ยิ่งยงวรปัญญา (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะคิด วาหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการตอบสนองของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งนั้นๆ โดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ

ศุภร บัวป่อง (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะคิด เป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือวัตถุใดวัตถุหนึ่งของบุคคลอันมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลแสดงปฏิกริยาหรือพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ ในลักษณะสนับสนุนหรือปฏิเสธหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ทักษะคิดเป็นการประเมินหรือการตัดสินของความรู้สึกด้านอารมณ์วาพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง

สมศักดิ์ เพ็งธรรม (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะคิดของคนจะมีการพัฒนาขึ้นมาอย่างไรนั้น ย่อมเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในอดีต ของแต่ละคนที่ได้รับมาตั้งแต่ชีวิตในวัยเรียนที่บ้านและประสบการณ์จากการทำงานมาก่อน ทักษะคิดขิงบุคคลย่อมมีผลต่องานเสมอ การมีทักษะคิดที่ไม่ดีต่องานจะคิดว่างานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นสิ่งที่ทำไม่สนุกสนาน ที่ทำไปเพื่อหวังผลรางวัลตอบแทนหากมีทักษะคิดที่ดีต่องานโดยคิดว่าการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความพอใจในแง่ต่างๆ ทั้งในด้านส่วนตัวและเป็นประโยชน์ต่อสังคมจะมีความสนุกสนานต่อการทำงาน

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะคิด คือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทักษะคิดของคนเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนที่ได้รับหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2545 มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่บริหารและแต่งตั้งคณะ อนุกรรมการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพขึ้น เพื่อใช้ทดสอบประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และ ทักษะคิดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ปัจจุบันแบ่งโครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลางมีความรู้ความสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดีและมีประสบการณ์ในการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีคุณภาพงานสูง

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูงสามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาหรือขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดีสามารถช่วยแนะนำงานฝีมือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีสามารถใช้หนังสือคู่มือนำความรู้และความสามารถมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

เกณฑ์ประเมินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

- 1) ความปลอดภัยในการทำงาน (ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย)
- 2) การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ (ใช้เครื่องมือถูกต้อง ปลอดภัย ดูแลรักษาเป็นอย่างดี)
- 3) วิธีการปฏิบัติงาน (ถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ดี)
- 4) การใช้วัสดุ (ใช้ถูกต้อง ประหยัด)
- 5) ระยะเวลา (ทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด)
- 6) ผลสำเร็จของงาน (ตรงตามข้อกำหนด ใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต สวยงาม)

ประเภทมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการเพื่อแบ่งประเภทมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะ

เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดขึ้นรับรองฝีมือแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่นมาตรฐานฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ มาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการที่ออกให้แก่คนงาน หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานศึกษาหรือศูนย์ฝึกอบรมที่จะออกให้แก่นักศึกษาหรือผู้รับการฝึกอบรม และมาตรฐานฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นต้นซึ่งมาตรฐานดังกล่าวต้องได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับใบรับรองหรือวุฒิบัตรรับรองผลการทดสอบเครื่องหมายตราท้าวดา 3 องค์

2) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป็นมาตรฐานที่ทำการร่างโดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาอาชีพและคณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้การอนุมัติ โดยมีการจัดทำและปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่และครอบคลุมทุกอาชีพที่มีการจ้างงาน นอกจากนี้หน่วยงานภายนอกซึ่งมีมาตรฐานฝีมือแรงงานของหน่วยงาน อาจขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานให้เทียบเท่ามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะได้รับวุฒิบัตรรับรองผลการทดสอบเครื่องหมายตราครุฑ

3) มาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียน

เป็นมติที่เกิดขึ้นภายใต้ความร่วมมือด้านแรงงานและเศรษฐกิจในภูมิภาค โดย ILO/APSDEP (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ/สำนักการโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเอเชียแปซิฟิก) ได้จัดประชุมผู้แทนประเทศสมาชิกในภูมิภาค ณ ประเทศญี่ปุ่น และเสนอให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศกลุ่มอาเซียนเพื่อ

3.1) เป็นมาตรฐานที่สามารถใช้รับรองร่วมกัน ซึ่งจะมีประโยชน์ในกรณีเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามประเทศ

3.2) เป็นต้นแบบ (Model) ที่ประเทศสมาชิกสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศของตน

4) มาตรฐานฝีมือแรงงานนานาชาติ

เนื่องจากปัจจุบันระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยไปอิงกับตลาดโลกมากขึ้น ทุกขณะการรับรองมาตรฐานสินค้า และมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นปัจจัยที่ต้องคำนึงในการพัฒนาการส่งออกเพื่อสร้างเสริมรายได้ให้แก่ประเทศ ฉะนั้นในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียน จึงต้องคำนึงถึงมาตรฐานฝีมือแรงงานที่นานาชาติยอมรับด้วย

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานในกระบวนการพัฒนากำลังแรงงานหรือพัฒนาระบบการจ้างงาน เช่น ใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ไต่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง ค่าตอบแทน การวิเคราะห์ความสามารถของตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่ง การรับสมัครงาน และการขึ้นหรือเพิ่มเงินเดือน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้ผ่านการทดสอบ นายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานและประชาชน ทั้งนี้ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 22, 23 ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาอาชีพต่างๆให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ) เพื่อให้คำแนะนำ เตรียมการ ควบคุมและตรวจผลการทดสอบ ซึ่งดำเนินการทดสอบโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพสินค้าและบริการด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการใช้พนักงานที่มีฝีมือเป็นผู้ปฏิบัติงาน จึงสมควรส่งเสริมการทดสอบในกลุ่มแรงงานดังนี้ (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

1) แรงงานในระบบการจ้างงานทั้งแรงงานทั่วไป (ไร้ฝีมือ) และแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้แรงงาน เพื่อพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือหรือพัฒนาฝีมือให้สูงขึ้น

2) กำลังแรงงานใหม่ ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นผู้เพิ่งจบจากระบบการศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อวัดระดับฝีมือ ความสามารถก่อนเข้าทำงาน

ลักษณะการทดสอบ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นการทดสอบทั้งภาคความรู้และภาคทักษะโดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1) ภาคความรู้ เป็นข้อสอบแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวนข้อสอบประมาณ 50-100 ข้อ คำนวณคิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของคะแนนทั้งหมด ขึ้นอยู่กับสาขาอาชีพที่กำหนด ประกอบด้วยความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน วิธีการใช้และบำรุงรักษา เครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุ ความรู้ในงานของสาขาอาชีพนั้น

2) ภาคทักษะ (ปฏิบัติ) ให้ปฏิบัติตามแบบทดสอบที่กำหนดให้ คะแนนคิดเป็นประมาณ ร้อยละ 80 ของคะแนนทั้งหมดขึ้นอยู่กับสาขาอาชีพที่กำหนด ประกอบด้วย วิธีการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออย่างปลอดภัย การใช้วัสดุได้อย่างถูกต้อง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามคำสั่งและเสร็จภายในเวลาที่กำหนด

ขอเสนอแนะการทดสอบภาคทักษะ

- 1) อ่านหรือฟังคำสั่งให้เข้าใจอย่างชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ
- 2) ตรวจสอบเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ให้พร้อมก่อนการปฏิบัติงาน
- 3) วางแผนงานและเวลาในการปฏิบัติให้เพียงพอกับงาน
- 4) ปฏิบัติตามขั้นตอน และใช้เครื่องมือให้ถูกต้องกับชนิดของงาน
- 5) ระหว่างปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความปลอดภัย ระวังเรื่องการชำรุดเสียหายของอุปกรณ์และเครื่องมือ

6) เมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้วให้ตรวจสอบผลงานและเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ให้เรียบร้อย

ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

- 1) ประโยชน์ต่อภาครัฐ
 - 1.1) ใช้ในการจัดระบบกำลังแรงงาน และการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน
 - 1.2) ใช้ประกอบการวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานฝีมือในการประกอบอาชีพ
 - 1.3) ใช้เป็นแนวทางและประกอบการพิจารณาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรการเรียน
 - 1.4) ใช้เป็นเครื่องมือในการประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 1.5) พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้
 - 1.6) ประเทศมีแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทิศทางและความต้องการของภาคธุรกิจเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างการผลิตและบริการ

2) ประโยชน์ต่อภาคเอกชน

- 2.1) สถานประกอบการกิจการจะได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

2.2) สถานประกอบการกิจการได้รับความร่วมมือในการพัฒนาแรงงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

2.3) สถานประกอบการกิจการได้รับผู้เข้าทำงานมีฝีมือ ตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการกิจการกับภาครัฐ ร่วมกันกำหนดเป็นมาตรฐานในการทำงาน

2.4) สถานประกอบการกิจการใช้ประกอบการวางแผนการผลิตและบริการ

2.5) สถานประกอบการกิจการสามารถวางแผนการจ้างและกำหนดโครงสร้างค่าจ้างของตน

2.6) สถานประกอบการกิจการใช้ประกอบการพิจารณาตำแหน่งและสิทธิประโยชน์

- 2.7) นายจ้างสามารถพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามฝีมือ
- 2.8) นายจ้างสามารถตั้งค่าจ้างให้ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐาน และเข้าบรรจุงานได้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ
- 2.9) สถานประกอบการสามารถลดการพิพาทแรงงานเรื่องค่าจ้าง
- 2.10) สถานประกอบการสามารถลดปัญหาหรือลดความเสียหายในกระบวนการผลิตหรือบริการ
- 2.11) สถานประกอบการมีการประหยัด และได้รับผลผลิตและบริการเพิ่มขึ้น
- 2.12) สถานประกอบการใช้ประกอบการฝึกกอบรมต่อยอดพนักงานหรือศึกษาต่อ
- 2.13) สถานประกอบการยอมรับฝีมือแรงงานของพนักงานของตน
- 2.14) นายจ้างสามารถที่จะพัฒนาพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง
- 2.15) ผลผลิต สินค้าหรือบริการ สามารถสร้างความเชื่อถือให้กับนายจ้างและผู้บริโภคได้
- 2.16) สถานประกอบการได้ผลิตภัณฑ์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพและแข่งขันได้
- 3) ประโยชน์ต่อประชาชน
- 3.1) ประชาชนได้รับสินค้าและบริการที่พึงพอใจ
- 3.2) ประชาชนได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดี ทนทาน ปลอดภัย
- 3.3) ประชาชนลดการสูญเสียค่าใช้จ่าย จากสินค้าที่ไม่มีคุณภาพ
- 3.4) ประชาชนได้รับความคุ้มครอง และเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- 4) ประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการทดสอบ (ผู้ปฏิบัติงาน)
- 4.1) ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการกับภาครัฐร่วมกันกำหนดในมาตรฐานในการทำงาน
- 4.2) ทำให้พนักงานรู้ระดับฝีมือ และความสามารถของตนเอง
- 4.3) เป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุง/ฝีมือให้สูงขึ้น
- 4.4) ใช้ประกอบการสมัครงาน หรือเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ
- 4.5) เพิ่มโอกาสในการได้งานทำหรือเปลี่ยนงาน
- 4.6) พนักงานสามารถเลื่อน/ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ตามลำดับขั้นของฝีมือ
- 4.7) เพิ่มโอกาสให้พนักงานผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐาน และเข้าบรรจุงานได้รับค่าจ้างสูงกว่า ค่าแรงขั้นต่ำ
- 4.8) เพิ่มโอกาสในการปรับตำแหน่งหรือค่าจ้าง
- 4.9) สร้างความเชื่อมั่นด้านฝีมือให้กับตนเอง นายจ้าง และลูกค้าให้เรียกใช้บริการ
- 4.10) สร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

4.11) ผู้ที่ไม่สามารถเข้าบรรจงานสามารถกลับเข้ารับการศึกษาในตำแหน่งงานนั้นๆ ได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานจะไม่คำนึงถึงพื้นฐานของการศึกษา แต่จะคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานเป็นหลักเพื่อให้โอกาสแก่แรงงานได้ทดสอบฝีมือ ปรับปรุงและยกระดับฝีมือตนเองให้ได้มาตรฐาน เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการนำไปใช้เป็นแนวทางคัดเลือกคนเข้าทำงานในตำแหน่งและกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม สำหรับหน่วยราชการสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางหลักสูตร การศึกษา การฝึกอบรม และการแนะแนวอาชีพ ให้เข้าสู่ระดับมาตรฐาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว

2.2.1 ความหมายการปรับตัว

ณรงค์ ตระกูลดุสิตพร (2552) ได้กล่าวไว้ว่าการปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับกายและใจในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่

ระวีพันธ์ รื่นพรต (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แนวคิด ทักษะคติ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสังคมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขอาจกระทำเป็นกระบวนการในการที่บุคคลพยายามปรับแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง

ขวัญเรือน บุญปราณี (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถเผชิญสภาพปัญหาในสภาพการณ์ต่างๆ โดยที่บุคคลรู้ตัวและสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพการณ์นั้นๆ ได้

มนฤดี ช่างน้ำ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้บุคคลจะต้องเผชิญและจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราเพื่อที่จะปรับเข้ากับสถานการณ์นั้นๆ ได้โดยที่การปรับตัวนี้อาจมีเป้าหมายหรือข้อเรียกร้องต่างๆ ให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกไปในทางที่ดี

วราภรณ์ ตระกูลสุษดี (2549) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่างๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพที่บุคคลนั้นๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้นๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขได้นั้น แสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความทุกข์ใจ ว้าวุ่นใจไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปรับตัว คือ ความสามารถของบุคคลที่ปรับตัวและปรับพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถประพฤตินได้ตามแนวทางใน

สังคม สามารถสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและอยู่ในสังคมได้ โดยการปรับตัวนั้นจะเกิดจากแรงผลักดัน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

2.2.2 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย

รอย (Roy) ได้ให้ความหมายของมนุษย์ว่า เป็นบุคคลเดี่ยว ครอบคลุม กลุ่ม องค์กร และชุมชน เป็นระบบการปรับตัวแบบองค์รวม (Holistic Adaptation System) ระบบของมนุษย์ เป็นทั้งหมดใน หนึ่งเดียวแสดงถึงพฤติกรรมที่มีความหมายของมนุษย์ มีความสามารถในการคิด มีสติและมีความหมาย ซึ่งจะมีการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำการเปลี่ยนแปลงคน และสิ่งแวดล้อมจะมีรูปแบบและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา Roy มองว่า บุคคลประกอบด้วยกาย จิต และสังคม (Biopsychosocial Being) ความเป็นองค์รวม ไม่สามารถแยกจากกันได้เพื่อความ ปกติสุข หรือภาวะสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับระดับ การปรับตัว (Adaptation level) ซึ่งเป็น ปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคลอีกตัวหนึ่ง ระดับการปรับตัว ก็คือระดับหรือขอบเขตที่ แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นผลจาก การที่ บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นเอง ทั้งนี้ Roy ได้แบ่งระดับการปรับตัวออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Integrated Level of Adaptation) หมายถึง ระดับของการปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกายสามารถทำงาน ประสานกันได้อย่าง เหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เช่น สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้ตามปกติ สามารถ ตอบสนองความต้องการของร่างกายได้ เมื่อมีเหตุการณ์ใด เข้ามาสามารถ ยอมรับได้ บุคคลมีความ มั่นคงในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้ อย่างเหมาะสมมีปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสมและขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นตามความ เหมาะสมเช่นกัน

2) ระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชย (Compensatory Level of Adaptation) หมายถึง ระดับที่กลไกการควบคุมและกลไกการคิดถูกกระตุ้นการทำงานเพื่อที่จะให้ เกิดกระบวนการปรับตัวอย่างผสมผสาน (Integrated)

3) ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตราย/ไม่ดี (Compromised Level of Adaptation) หมายถึง ระดับการปรับตัวที่ยังไม่เพียงพอที่จะไปถึงระดับของการปรับตัวที่ผสมผสานกันได้ดี และระดับการปรับตัวในระยะของการชดเชยทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวในระยะการปรับตัวที่ไม่ดีนี้ เมื่อสิ่งเร้าที่มากระทบนั้นอยู่ในขอบเขตความสามารถในการปรับตัวของบุคคล บุคคลจะสามารถ ปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าสิ่งเร้านั้นอยู่เหนือความสามารถของบุคคล จะเกิดการปรับตัวที่ ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระดับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล จะมี ลักษณะเฉพาะตัว และมีขอบเขตจำกัด แต่ถ้าหากบุคคลเคยประสบความสำเร็จในสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนแล้ว ขอบเขตระดับความสามารถในการปรับตัวจะกว้างขึ้นในสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นคล้ายกันหากระดับ การปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลสะท้อนกลับสู่ระดับการปรับตัวใหม่ เพื่อให้บุคคลนั้นอยู่ใน สมดุลได้ต่อไปเมื่อสิ่งเร้าเข้ามากระทบทำให้ระบบเกิดการเปลี่ยนแปลงการ ปรับตัวให้เข้าสู่สมดุลของ ระบบโดยใช้กลไกการเผชิญปัญหา (Coping Mechanism) เป็นกระบวนการที่ตอบสนองต่อการ

เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดย อัตโนมัต โดยที่บุคคลไม่ต้องคิด การปรับตัวนั้นอาศัยกลไก ที่ทำงานประสานกัน 2 กลไก ได้แก่

3.1) กลไกการควบคุม (Regulator Mechanism) Roy มองว่าเป็นกลไกการปรับตัวเพื่อ ตอบสนองโดยอัตโนมัติเพื่อรักษาสมดุลการทำงานของร่างกายในระบบต่างๆ โดยอาศัย ระบบ ประสาทของร่างกาย (Neural) สารเคมี (Chemical) และระบบต่อมไร้ท่อ (Endocrine) กระบวนการ เผชิญปัญหาทำงาน จากการที่สิ่งเร้าทั้งจากภายนอกและภายใน ผ่านการรับรู้ความรู้สึก (Sense) เข้าสู่ระบบประสาท ระบบไหลเวียน และระบบต่อมไร้ท่อผ่านวิธีประสาท(Channel)โดย อัตโนมัตส่งผลให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองโดยอัตโนมัติ (Automatic and Unconscious Responses) (Roy, 1984) และจะมีผลต่อกลไกการคิดด้วย

3.2) กลไกการคิดรู้ (Cognator Mechanism) Roy มองว่าเป็นกลไกการปรับตัว ที่ทำงาน ผ่านทางกระบวนการการคิดรู้และอารมณ์ (Cognitive-Emotive) มี 4 วิธีทาง ได้แก่ กระบวนการรับรู้ หรือรับข้อมูล (Perceptual and Information Processing) คือ กิจกรรมการ เลือกรับข้อมูล เก็บรหัส (Coding) และจดจำข้อมูล (Memory) นั้นเอง ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ (Learning) จะเกี่ยวข้อง กับการเลียนแบบ การได้รับรางวัลผ่านกระบวนการตัดสินใจ (Judgment) และการแสดงอารมณ์ (Emotion) ตลอดจนกลไกการป้องกันทางจิต (Defense Mechanism) แล้วเกิด เป็นพฤติกรรมตอบสนองออกมา

การทำงานของกลไกการควบคุมและกลไกการคิดรู้มีการทำงานร่วมกันอย่างแยก จากกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมปรับตัว 4 ด้าน ได้แก่

1) การปรับตัวด้านร่างกาย (Physiological Mode) ซึ่ง Roy (1999) กล่าวว่า เป็น ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทางด้านร่างกายและสารเคมีที่เกี่ยวข้องกันในเรื่องการทำหน้าที่ และกิจกรรมของระบบอวัยวะโดยจะเป็น การทำงานของเซลล์เนื้อเยื่ออวัยวะและระบบต่างๆ ใน ร่างกายของบุคคลเป็นการปรับตัวเพื่อดำรง ไว้ซึ่งความมั่นคงด้านร่างกาย (Physiologic Integrity) ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร การออกกำลังกาย และการพักผ่อน การขับถ่าย การควบคุมภาวะสมดุลของ ร่างกาย ยังรวมถึงการทำหน้าที่ของกลไก การควบคุม คือ การรับรู้ความรู้สึก สารน้ำ และอิเล็กโทรไลต์ การทำหน้าที่ของระบบประสาทและ การทำหน้าที่ของระบบต่อมไร้ท่อ เป้าหมายสูงสุดเป็นการ ปรับตัวเพื่อเข้าสู่สมดุลของร่างกาย การประเมินพฤติกรรมปรับตัวด้านร่างกายเป็นการประเมิน พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ พื้นฐานด้านร่างกายสามารถประเมินได้จากการสังเกต การวัด การตรวจร่างกาย การตรวจพิเศษ การสัมภาษณ์และการรายงานด้วยตนเอง

2) การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self-Concept Mode) ประกอบขึ้นจากความเชื่อ และความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองในช่วงเวลาหนึ่ง เกิดขึ้น จากการรับรู้ในตนเองและจาก ปฏิกิริยาของ บุคคลรอบข้าง ซึ่ง Roy แบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

2.1) อัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย (Physical Self) Roy กล่าวว่า เป็นการประเมิน ตนเองด้านร่างกายของบุคคลอันประกอบด้วย คุณลักษณะทางด้านร่างกาย การมีเพศสัมพันธ์ ภาวะ สุขภาพและการเจ็บป่วย และลักษณะที่ปรากฏ Roy แบ่งเป็นด้านการรับรู้ความรู้สึกของร่างกาย (Body Sensation) และด้านภาพลักษณ์ (Body Image)

2.2) อัตมโนทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Self) Roy กล่าวว่า เป็นการประเมินของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับลักษณะนิสัย ความคาดหวัง ความรู้สึกมีค่า การให้คุณค่า อัตมโนทัศน์ส่วนบุคคลนี้ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในตนเอง (Self Consistency) ด้านอุดมคติของตนเอง (Self Ideal) ด้านศีลธรรมจรรยาและจิตวิญญาณ แห่งตน (Moral Ethical Spiritual Self)

3) การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ (Role Function Mode) เป็นการปรับตัวเพื่อตอบสนองทางด้านความมั่นคงหรือได้รับการยอมรับในสังคม (Social Integrity) เป็นการกระทำหน้าที่ตามความคาดหวังของสังคม เน้นบทบาทตำแหน่งหน้าที่ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์หนึ่งๆ โดยบุคคลจะต้องปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ตามที่สังคมคาดหวังไว้อย่างเหมาะสม หากไม่สามารถ ปรับตัวในด้านบทบาทหน้าที่ได้จะเกิดปัญหา คือการไม่สามารถแสดงบทบาทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ineffective Role Transition) การแสดงบทบาทไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง (Role Distance) ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) และความล้มเหลวในบทบาท (Role Failure) การแสดงบทบาทนี้จะสัมพันธ์กับความรู้สึกต่อบทบาทตามที่ Roy ได้แบ่งบทบาทของบุคคล ออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1) บทบาทปฐมภูมิ (Primary Role) บทบาทนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น บทบาทนี้เป็นไปตามการเจริญเติบโตของบุคคลหรือขั้นพัฒนาการแต่ละวัย เช่น บทบาทการเป็นเด็กวัยเรียน บทบาทในการเป็นผู้สูงอายุ

3.2) บทบาททุติยภูมิ (Secondary Role) เป็นบทบาทที่สัมพันธ์กับบทบาทปฐมภูมิ บุคคลหนึ่งอาจมีบทบาททุติยภูมิได้ หลายบทบาท ทั้งบทบาทในครอบครัว เช่น บทบาท การเป็นบุตรของบิดามารดา บทบาทการเป็นพี่ หรือเป็นน้อง และบทบาทตามอาชีพ เช่น บทบาทการเป็นพยาบาล บทบาทการเป็นครู บทบาทการเป็นนักศึกษาพยาบาล

3.3) บทบาทตติยภูมิ (Tertiary Role) เป็นบทบาทชั่วคราวที่บุคคลนั้นได้รับ บทบาทนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลา และระยะพัฒนาการของบุคคล เช่น บทบาทการเป็นผู้ช่วย บทบาทการเป็นประธานการประชุม เป็นต้น ทั้งนี้บทบาทจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมของบุคคล 2 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) และพฤติกรรมความรู้สึก (Expressive Behavior)

4) การปรับตัวด้านการพึ่งพาหว่ากัน (Interdependence Mode) เป็นการปรับตัวเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมเช่นกันเป็นการตอบสนองต่อ ความต้องการที่จะมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลากรให้ได้รับความรัก ความห่วงใย ก่อให้เกิด ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หากปฏิบัติตัวหรือปรับตัวไม่เหมาะสมจะเกิดการพึ่งพาผู้อื่นไม่เหมาะสม (Dysfunction Dependence) และการพึ่งพาตนเองไม่เหมาะสม (Dysfunction Independence) แต่โดย ปกติแล้วบุคคลจะพยายามพึ่งพาตนเองและผู้อื่นภายในขอบเขตที่เหมาะสมและสังคมยอมรับ มีการรับและให้ความเอาใจใส่ดูแลพึ่งพาอย่างสม่ำเสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการอยู่คนเดียวอย่างเหมาะสม ซึ่งถือว่าเป็นการปรับตัวด้านนี้ที่มีความเหมาะสม ซึ่ง Roy แบ่งการประเมินออกได้ ดังนี้

4.1) บุคคลสำคัญ (Significant Other) เป็นการประเมินความรู้สึก ความผูกพันสัมพันธ์ภาพ และการช่วยเหลือกัน ระหว่างผู้รับบริการกับบุคคลที่มีความหมายต่อชีวิต

4.2) ระบบสนับสนุน (Supporting System) ประเมินความรู้สึก ความผูกพัน การช่วยเหลือระหว่างผู้รับบริการกับครอบครัว เครือญาติ เพื่อนร่วมงาน

Roy ให้คำจำกัดความของสิ่งแวดล้อม โดยยึดตามทฤษฎีของ เฮลสันที่กล่าวว่า “การปรับตัวเป็นการทำงานของระดับการเปลี่ยนแปลงระดับและระบบการปรับตัวของมนุษย์” Roy มองว่าสิ่งแวดล้อมเป็นทุกสิ่งทุกอย่าง ทุกสภาพการณ์ ที่ล้อมรอบตัวบุคคลทั้งภายในและภายนอก บุคคล มีผลกระทบต่อพัฒนาการและพฤติกรรมของบุคคล สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยนำเข้าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นจะกลายเป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดการปรับตัวโดยจำแนก สิ่งเร้าออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สิ่งเร้าตรง (Focal Stimuli) คือ สิ่งเร้าทั้งจากภายนอก และภายในที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้นมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปรับตัวมากที่สุดทำให้ต้องมีการตอบสนองต่อ สิ่งเร้าที่นั้นเกิดขึ้น สิ่งเร้าเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การเจ็บป่วยขณะนั้น

2) สิ่งเร้าร่วม (Contextual Stimuli) คือ สิ่งเร้าอื่นๆ ที่มีอยู่ในขณะนั้นนอกเหนือจาก สิ่งเร้ามีผลมากระทบต่อบุคคลเช่นกัน เป็นได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งถ้ามีผลในทางบวกจะช่วย ลดอิทธิพลของสิ่งเร้าตรงหรือช่วยลดความรุนแรงได้แต่ถ้ามีผลในทางลบจะทำให้อิทธิพลของสิ่งเร้า ตรงมีอิทธิพลมากยิ่งขึ้นจะทำให้บุคคลปรับได้ยากเพิ่มขึ้นโดยอาจจะมีผลเป็นตัวเสริมต่อสิ่งเร้าตรงเร้า ร่วมเหล่านี้ เช่น เพศ สัมพันธภาพ รายได้ของครอบครัว เป็นต้น

3) สิ่งเร้าแฝง (Residual Stimuli) คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอก และภายใน ระบบ บุคคลเป็นลักษณะเฉพาะตัวของมนุษย์หรืออาจเกิดจากประสบการณ์ในอดีต เช่น นิสัย ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมบุคลิกภาพ เป็นต้น



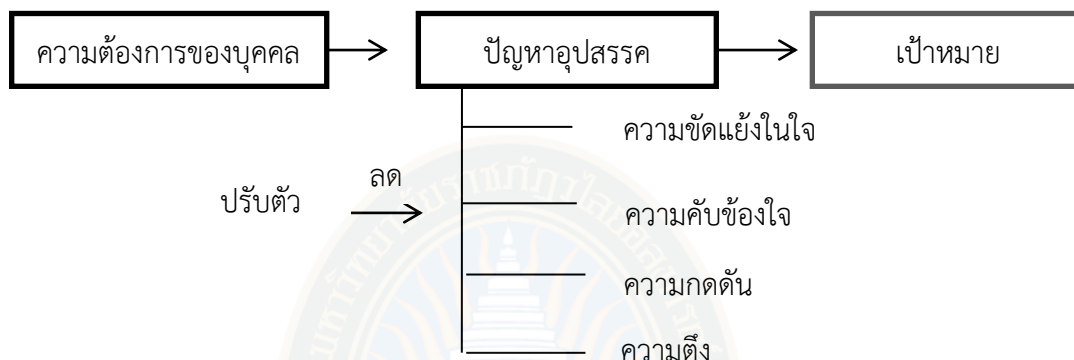
ภาพที่ 2.1 ระบบการปรับตัวของบุคคล

ที่มา: Roy & Andrew (1999)

2.2.3 สาเหตุของการปรับตัว

เทิมศักดิ์ คทวนิช (2555) กล่าวว่าสภาวะที่ก่อให้เกิดการปรับตัวมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptation) ซึ่งการปรับตัวลักษณะเช่นนี้เป็นการ ปรับพฤติกรรมที่จะแสดงกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ เหมาะสม ลักษณะที่สอง การปรับตัวด้าน

จิตใจ (Adjustment) การปรับตัวนั้นเกิดจากการที่บุคคลมีความต้องการใดขั้นแล้วมี อุปสรรคมาขัดขวางทำให้บุคคลนั้นไม่บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุเป้าหมายล่าช้ากว่ากำหนดใน สถานการณ์ที่บุคคลประสบเช่นนี้จะทำให้เกิดสภาวะทางอารมณ์ต่างๆ ขึ้น เช่น ความขัดแย้งในใจ ความคับข้องใจ ความกดดัน และความตึงเครียด สภาวะทางอารมณ์ดังกล่าวถ้าไม่สามารถปรับให้ลดลงหรือหมดไปได้อย่างเหมาะสมอาจทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้ ซึ่งอาจแสดงได้จากแผนผังดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แผนผังสาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัว
ที่มา: เต็มศักดิ์ คทวณิช (2555)

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัวเนื่องจากอิทธิพลของแรงผลักดัน 2 ชนิด คือ

1) แรงผลักดันภายใน หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเมื่อร่างกายต้องการจะมีแรงขับ (Drive) เกิดขึ้นและมีสิ่งกระตุ้นจากภายนอกมากระตุ้นให้แรงขับเพิ่มขึ้น คือ แรงจูงใจ (Motives) ผลักดันให้บุคคลพยายามค้นหาสิ่งที่ต้องการหรือแสดงพฤติกรรมโดยการตอบสนองความต้องการ หากไม่สามารถสนองความต้องการทำให้เกิดความ ไม่สบายใจ กระวนกระวายและเกิดความทุกข์ ทำให้บุคคลพยายามหาทางออกโดยการผ่อนคลายจากความทุกข์เหล่านั้น

2) แรงผลักดันภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมในสังคมได้รับแรงกระตุ้นเกิดการบีบคั้นหรือกดดันให้บุคคลอยู่ในสภาวะขาดแคลน เกิดความต้องการเพื่อสนองความต้องการของตน แต่มีอุปสรรคเข้ามาขัดขวางหลายด้าน เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาเศรษฐกิจ สุขภาพจิต สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ก่อให้เกิดความขัดแย้ง จึงจำเป็นต้องหาทางแก้ไขด้วยวิธีการปรับตัวด้านต่างๆ เพื่อสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ต่อไป

2.2.4 ผลของการปรับตัว

บุคคลที่มีสุขภาพจิตดีย่อมมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีและบุคคลที่มีการปรับตัวได้ดีย่อมส่งผลทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตที่ดีบุคคลที่ปรับตัวได้มีลักษณะดังนี้ (วรารณ ตระกูลสฤณี, 2549)

1) มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง พอใจในตนเองและเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเองได้ดีว่า

ตนเองเป็นอย่างดี มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ กล่าวคือยอมรับตนเองในความรู้ ความสามารถ ความคิดความรู้สึกและทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับตนเอง มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง และเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความเคารพตนเอง

2) มีใจกว้าง สามารถยอมรับ และเผชิญกับความเปิ่นจริง มีสติ สามารถยอมรับ สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ตนเองได้ ไม่คิดเพ่งผลอยู่กับความคิดและความปรารถนาของตนเอง

3) มีความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรค และปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเองได้สามารถเผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีความรับผิดชอบต่อการคิดการตัดสินใจ และการกระทำ ของตนเอง

4) มีความเป็นตัวของตัวเองมีอิสระในการกระทำของตนเอง กล่าวคือเป็นบุคคลที่ไม่ ถูกครอบงำจากอิทธิพลของผู้อื่นและสังคมสามารถตัดสินใจทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยยึดมาตรฐานที่ เป็นหลักประจำใจของตนที่เรียกว่ามี “จุดยืนของตนเอง” มากกว่าจะทำได้โดยขึ้นอยู่กับการบีบคั้น ของบุคคลอื่นและอิทธิพลภายนอก

5) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมและแสดงออกเหมาะสมกับ สถานการณ์ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ เช่น กลัววิตกกังวล โกรธ อิจฉาริษยา รัก นั่นคือ มีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ คือเป็นผู้ที่สามารถควบคุมและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมรู้จักอดทน และการรอคอย

6) เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้งายอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความเข้าใจตนเองเข้าใจผู้อื่นและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

7) เป็นคนที่ทนต่อความกดดัน ความผิดหวัง ความสูญเสีย ความพ่ายแพ้ กล่าวคือ มีความอดทน อดกลั้น เข้มแข็งและเป็นผู้ที่เรียนรู้จากความล้มเหลวของตนเองแทนที่จะหาข้อแก้ตัว วยการหาเหตุผลเขาข้างตนเองหรือโยนความผิดให้ผู้อื่น

2.2.5 การปรับตัวในการทำงาน

สวีสสม ทิพยธร (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การปรับและ เปลี่ยนแปลงความรู้สึก เจตคติในการปฏิบัติงานให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้โดยพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาหรือ แก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

มลิวรรณ สุระปอง (2549) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การที่ บุคคลสามารถทำตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นอยู่ได้อย่างดีและมีความสุขโดยพยายามปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นๆ และสภาพต่างๆ ของสังคมที่ตนอยู่ให้ได้

ศุภร บัวปอง (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติของ พนักงานให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้โดยพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาหรือพร้อมที่จะแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้เป้าหมายของการทำงาน บรรลุผลสำเร็จ

ปัจจุบันองค์การต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง มีความต้องการที่จะทำความเข้าใจใน การทำงานใหม่มากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบของการปรับตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปรับตัว

ในงานได้ 8 กลุ่ม (Plamondon, 2000 อ้างถึงใน สวยศม ทิพยธร, 2552)

1) ความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน หมายถึง การตอบสนองที่เหมาะสมเกี่ยวกับอันตรายต่างๆ หรือสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน มีความรวดเร็วในการวิเคราะห์ หรือทางเลือกในการตัดสินใจเมื่อเจอกับอันตรายหรือสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน มีการเลือกตัดสินใจที่ชัดเจน มีการควบคุมอารมณ์และเป้าหมายได้ในเวลาเดียวกัน สุดท้ายสามารถเขาไปจัดการแก้ไข สถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม

2) ความสามารถในการจัดการกับความเครียด หมายถึง ความใจเย็นเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยุงยาก และงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ไม่ตื่นเต้นกับสถานการณ์ หรือข่าวต่างๆ มากเกินไป จัดการกับความไม่พึงพอใจได้ดี โดยมีความพยายามในการหาวิธี การแก้ปัญหา มากกว่าต่อว่าคนอื่น การแสดงออกถึงระดับของการปรับตัวในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ และสามารถทำตัวเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นได้

3) ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างความคิดแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขในปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดย ทำการพัฒนาหาข้อมูลและหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา

4) ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่ไม่สามารถมองเห็นข้อเท็จจริงได้ สามารถปรับเปลี่ยนเมื่อเจอกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน สามารถปรับแผน เป้าหมาย วิธีการและการจัดลำดับความสำคัญโดยมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

5) ความสามารถในการเรียนรู้งาน และวิธีการทำงาน หมายถึง การแสดงออกถึงการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับการนำไปใช้ในงาน โดยใช้ข้อเท็จจริงและทักษะในการทำงานมีความรวดเร็วในการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน มีความสามารถในการทำงาน

6) ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พัฒนาความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

7) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม หมายถึง การเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพพื้นฐาน ความต้องการ คุณค่าขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร สามารถปรับตัวและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

8) ความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น ความร้อนสูง ความหนาวเย็น ความสกปรกต่างๆ ให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานเป็นการปรับตัวที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เพราะคนจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน นอกจากต้องปรับตัวภายใต้แรงผลักดันภายใน อันเกิดจากสภาพสรีระทางร่างกายและประสบการณ์ทางสังคม ซึ่งได้ เรียนรู้มาแล้วในอดีต คนยังจำเป็นต้องปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับแรงผลักดัน

ภายนอกหรือสภาพการทำงานอีกด้วย หากคนงานหรือแรงงานสามารถปรับตัวได้ดีก็กับการทำงานย่อมนำไปสู่ผลดีมากมาย เช่น การแก้ไขป้องกันปัญหาสุขภาพจิต การเจ็บป่วยทางกาย ปัญหาประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาการหมุนเวียนแรงงาน การมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้น

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สมศักดิ์ เพ็งธรรม (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการช่างฝีมือแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดหนองบัวลำภู ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือสถานประกอบการในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 275 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 21-38 ปี มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการระหว่าง 3-11 ปี สถานประกอบการส่วนใหญ่มีทุนการจดทะเบียนอยู่ระหว่าง 30,000 - 4,266,309 บาท มีเครื่องจักรและเทคโนโลยีการประกอบการ (วิธีดำเนินการ) เจ้าของเป็นผู้บริหารจัดการเอง สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นประเภทบริหารมีขนาดเล็กและตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง ผลจากงานวิจัยสถานประกอบการมีความต้องการ ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของช่างฝีมือแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการช่างเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 24-28 ปี ไม่จำกัดสถานะภาพ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาสาขาช่างที่สถานประกอบการต้องการช่างฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ ต้องการในกลุ่มช่างเครื่องกล โดยเฉพาะสาขาช่างยนต์ กลุ่มงานช่างก่อสร้าง โดยเฉพาะสาขาช่างปูน และกลุ่มงานช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะ สาขาช่างไฟฟ้าและซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า ความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม (นิสัยอุตสาหกรรม) และด้านทักษะ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงาน จำแนกตามคุณลักษณะเจ้าของหรือผู้แทนสถานประกอบการ พบว่า ความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงานมีความแตกต่างกันตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงาน จำแนกตามคุณลักษณะสถานประกอบการ พบว่า ความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงานมีความแตกต่างกันตามการประกอบการ (วิธีดำเนินการ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศุภร บัวป้อง (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานของพนักงานฝ่ายครัวการบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยเป็นพนักงานฝ่ายครัวการบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 340 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายครัวการบินมีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับมาก ทั้งพนักงานชายและหญิง สรุปเมื่อพิจารณาในภาพรวมของทุกด้าน พบว่า พนักงานมี

การปรับตัวในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสังคมสูงสุด โดยมีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ มีวุฒิภาวะเพียงพอ และมีความมั่นใจ มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับมาก และพนักงานมีการปรับตัวใน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสังคม น้อยที่สุด คือ การปรับตัวเข้ากับสภาพความเป็นจริง มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน พนักงานฝ่ายครีวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ผลดังนี้ คือ

2.1) ผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานฝ่ายครีวการบินเป็น เพศหญิง มีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่าเพศชาย

2.2) ผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ กลุ่มพนักงานงานที่มีอายุสูงกว่า 40 ปี มีระดับการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น เมื่อพิจารณาการปรับตัวในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายครีวการบินที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านมีความมั่นใจมีความหวังว่าจะปรับตัวได้ และรักษาอารมณ์ ให้ปกติอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3) ผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน เมื่อจำแนกตามระดับ การศึกษากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีระดับการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาการปรับตัวในการทำงานในรายด้านพบว่า กลุ่มพนักงานที่ มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการปรับตัวในการทำงาน ด้านการรักษาบุรณการไว้ได้ การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสังคม และรักษาอารมณ์ ให้ปกติอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4) ผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน เมื่อจำแนกตามระดับรายได้ พบว่ากลุ่มพนักงานงานที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น เมื่อพิจารณาการปรับตัวในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายครีวการบินที่มีระดับ รายได้แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.5) ผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุงานใน องค์กรกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น เมื่อพิจารณา การปรับตัวในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายครีวการบินที่อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ธวัชกร อินอุตร (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับตัวจากผลกระทบของการ เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมของประชาชน ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ประชาชนที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการเลี้ยงดูครอบครัวที่อาศัยอยู่ใน ตำบลแม่ ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 312 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) การยึดถือวัฒนธรรมชุมชน การเห็นคุณค่าในตน การได้รับแรงสนับสนุนทาง สังคม และการปรับตัวจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก แต่การปรับตัว ในด้านการประกอบอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2) การปรับตัวจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมของประชาชน ตำบล

แม่ตา อำเภอมะนัง จังหวัดตาก ที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับแคดเมียมในร่างกายของตนการมีประสบการณ์ร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่การปรับตัวจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม อายุ และบุคคลในครอบครัวมีแคดเมียมในร่างกายสูงกว่าปกติไม่แตกต่างกัน

3) การยึดถือวัฒนธรรมชุมชน การเห็นคุณค่าในตน และการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมได้ร้อยละ 51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิธี ปานศรี (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องจากผืนนาสู่ผืนผ้า: การปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นชาวอีสาน กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ แรงงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถักโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป และโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ตามอาคารพาณิชย์ต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอลองหลวง อำเภอบัวลาย และอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 330 คนจาก 9 โรงงาน ผลการวิจัยพบว่าแรงงานย้ายถิ่นชาวอีสานส่วนมากสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมปลายทางได้ในระดับ ปานกลาง ถึง มาก ทั้ง 6 ด้าน คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ การปรับตัวเข้ากับสังคม การปรับตัวเข้ากับที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจ การปรับตัวกับสภาพงานที่ทำ การปรับตัวทางด้านสภาพจิตใจ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภูมิหลังของแรงงานย้ายถิ่นชาวอีสาน มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวเป็นส่วนใหญ่ คงมีตัวแปรทางด้านประสบการณ์ในการย้ายถิ่นเท่านั้น ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นชาวอีสาน

อุมาพร กัสสุภา (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการช่างพิมพ์ออฟเซตตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างพิมพ์ออฟเซตประเภทป้อนแผ่น ในอุตสาหกรรมการพิมพ์ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่ายหรือ หัวหน้าแผนกช่างพิมพ์ออฟเซต ที่จัดอยู่ในประเภทหรือชนิดของโรงงานที่ 41 ได้แก่ การพิมพ์ การทำแฟ้มเก็บเอกสาร การเย็บเล่ม ทำปก หรือตกแต่งสิ่งพิมพ์ ตามที่กรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรมกำหนด รวมทั้งสิ้นในเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 370 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า

สถานประกอบการมีสภาพปัญหาในด้านเจตคติ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ของช่างพิมพ์ ออฟเซต ระดับ 1, 2 และ 3 มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานประกอบการขนาดใหญ่มี สภาพปัญหาด้านเจตคติและด้านทักษะของช่างพิมพ์ออฟเซต ระดับ 2 มากที่สุด สำหรับความต้องการ ช่างพิมพ์ออฟเซตในด้านเจตคติ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ของช่างพิมพ์ออฟเซต ระดับ 1, 2 และ 3 สถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับที่มาก โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็ก และ ขนาดกลาง มีความต้องการด้านทักษะของช่างพิมพ์ออฟเซต ระดับ 1 มากที่สุด

อวิรุทธ์ พูลเกษม (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการจ้างแรงงานฝีมือของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในโครงการประเภทอาคารพักอาศัย โดยได้ศึกษาปัจจัยการจ้างทั้งหมด 53 ปัจจัย และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์จากผู้รับเหมาก่อสร้างโครงการก่อสร้างอาคาร พักอาศัยประเภทหอพัก และอพาร์ทเมนต์ จำนวน 46 ราย และจากการ

วิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานฝีมือจริง

ประกอบด้วย 30 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ทักษะความสามารถในการทำงาน เป็นต้น และเมื่อพิจารณาถึงลำดับความสำคัญของ แต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 อันดับแรกได้แก่ ทักษะความสามารถในการทำงาน รองลงมาคือ การวางแผนล่วงหน้าในการใช้แรงงานฝีมือ งบประมาณในการจ้าง อัตราค่าจ้างช่างฝีมือและระดับคุณภาพของงาน ตามลำดับ ซึ่งปัญหาแรงงานฝีมือที่สำคัญ 3 ปัญหาที่พบได้หลังจ้างแรงงานฝีมือโดยผ่านกระบวนการคัดกรอง ด้วยปัจจัยจ้าง ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านสุขภาพ 2) ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ และ 3) ความรู้ ความสามารถไม่ตรงกับงาน ตามลำดับ ส่วนผลผลิตภาพของแรงงานฝีมือ 5 ประเภท ได้แก่ ช่างไม้ ช่างก่ออิฐ ช่างฉาบปูน ช่างปูกระเบื้อง ช่างเหล็กเสริมคอนกรีต มีค่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่าปัจจุบันแรงงานฝีมือในโครงการประเภทอาคารพักอาศัยกำลังประสบปัญหา

ชุตานัก เดชพันธ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับปรุงทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้างานโครงการก่อสร้างอาคารโครงการขนาด เล็กและขนาดกลาง ใน 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ จากโครงการ ก่อสร้างจำนวน 172 โครงการรวม 411 รายผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยด้านเทคนิคในหัวข้อความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบุคคล หัวข้อประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกอบรม และแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อทักษะในระดับมากที่สุด 5 สาขา ในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภูมิภาคที่ก่อสร้าง พบว่า ทุกปัจจัยใน 4 ภูมิภาค มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ช่างฉาบปูน ปัจจัยด้านเทคนิค ในหัวข้อความปลอดภัย ส่วนปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อแนวทางการปรับปรุงทักษะแรงงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดย แต่ละปัจจัยของแรงงานทั้ง 5 สาขา ใน 4 ภาค มีความสัมพันธ์แตกต่างกัน

พิมพ์นภัส โภคา (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของ แรงงานต่างชาติ ในอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ แรงงานต่างชาติในอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 196 คน ผลการศึกษาพบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิตการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคมของ แรงงานต่างชาติอยู่ในระดับสูง

2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ คือ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) การปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรทิพา แซ่เอี้ยว (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการแรงงานและคุณลักษณะของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศไทยโดยศึกษาแนวโน้มการจ้างแรงงาน

จากข้อมูล พุทธศักราชช่วงปี พ.ศ. 2544-2548 ด้วยการวิเคราะห์แนวโน้มตามระยะเวลา และวิธีการประมาณค่าจากอัตราการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตของปริมาณการจ้างงาน รวมทั้งการศึกษาแนวโน้มการจ้างแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2552 โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสถานประกอบการตัวอย่าง สำหรับการศึกษาคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของแรงงาน ได้ศึกษาโดยให้สถานประกอบการตัวอย่างกำหนดคะแนนแสดงระดับความสำคัญของ คุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านความรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทอุตสาหกรรม

ผลการศึกษาพบว่าความต้องการแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในอุตสาหกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวน 61,025 - 70,455 คน และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 81,984 - 96,511 คนในปี พ.ศ. 2552 อุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานด้านนี้มากที่สุด สามอันดับแรก คือ อุตสาหกรรมการบริการประมวลผลข้อมูล อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรสำนักงาน เครื่องทำบัญชีและเครื่องคำนวณ และอุตสาหกรรมบริการบำรุงรักษา และการซ่อมแซมเครื่องจักรสำนักงาน เครื่องทำบัญชีและเครื่องคำนวณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาชีพ ผู้ปฏิบัติการอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีได้จัดประเภท ไว้ในที่อื่น และผู้ช่วยงานด้านคอมพิวเตอร์ และสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านความรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสูงกว่า บุคลากรที่ สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี รวมทั้งบุคลากรควรมีทั้งความรู้ และทักษะเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความรู้และทักษะด้านการบริหาร และการติดต่อประสานงาน

ณรงค์ ตระกูลดุสิตพร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) การปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการ ทำงานกับองค์กรปัจจุบัน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน ของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ สถานภาพการสมรส รายได้และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุ การ ทำงานกับองค์กรปัจจุบัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

5) ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์ กันสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตัม, เซง และเต็ง (Tam, Zeng, & Deng, 2004) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของแรงงานที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างในประเทศจีนคือขาดการฝึกอบรม (Lack of Training) แรงงานขาดการรับรองทักษะ (Lack of Certified Skill Labor) คนงานมีระดับการศึกษาต่ำ (Low Education Level of Workers) ทำงานล่วงเวลามากเกินไป (Excessive Overtime Work for Labor) พบว่าการฝึกอบรมแรงงานช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงาน และ ทักษะที่ดีที่เป็นบวกส่งผลให้คุณภาพของงานดีขึ้น

มาร์ติน, โจ และคอร์แลน (Martin, Jones, & Callan, 2005) ศึกษาบทบาทของบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาเพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ในการปรับตัวของพนักงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษามอเดลการปรับตัวของลาซารัส และโฟร์กแมนส์ (Lazarus & Folkman's, 1984) โดยมีสมมติฐานว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศ ด้านจิตวิทยาจะเป็นแหล่งที่ช่วยแก้ไข ปัญหาและทำนายการปรับตัวในระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างมีพนักงานจาก 2 องค์กร คือ พนักงานในโรงพยาบาลและจากสำนักงานต่างๆ จำนวน 779 คนและ 887 คนตามลำดับ การประเมินวิเคราะห์ โมเดลใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบ และสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างจากองค์กรที่มีการรับรู้องค์กรและสภาพแวดล้อม ที่พวกเขาทำงานอยู่ ซึ่งก็คือปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลที่ดีไปในทางบวกและมีแนวโน้มที่จะ เปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวที่ดีกว่าในด้านความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานรวมถึงมีการขาดงานที่น้อยกว่า

คลาร์ก และเฮอรั่มันน์ (Clark & Herrmann, 2007) ได้ทำการวิจัยเรื่องการขาดแคลนทักษะ การรับพนักงานใหม่ และการรักษาพนักงานเดิมไว้ในส่วนของงานก่อสร้างบ้านพักอาศัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายของบริษัทต่างๆ ในการแสดงการเคลื่อนที่ ของตลาดแรงงานก่อสร้างภายในและภายนอกประเทศที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่ แตกต่างกันของบริษัทในการจ้างคนใหม่และการรักษาคนบางกลุ่มไว้เพื่อฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่ ขาดหายไปซึ่งทำการวิจัยในส่วนของ การสร้างบ้านพักอาศัย โดยส่งแบบสอบถามเพื่อสำรวจทักษะที่ ขาดแคลน ประวัติการรับคนใหม่และรักษาคนเก่าเอาไวของงานก่อสร้างบ้านซึ่งใช้ฐานข้อมูลผู้รับเหมาสร้างบ้านทั้งบ้านเดี่ยวและหมู่บ้าน และเก็บรายละเอียดต่างๆ ของบริษัทเหล่านั้น จากการวิจัยพบว่า มีอัตราการขาดแคลนทักษะที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในผู้จัดการหน้างาน (Site Manager) และผู้จัดซื้อวัสดุ (Tradespersons) สิ่งเหล่านี้ ส่งผลในแง่ลบต่อบริษัทรับสร้างบ้านโดยเฉพาะในการสร้างแบบหมู่บ้าน อย่างไรก็ตามบริษัทมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมการรับคนใหม่ มีวิธีและกระบวนการต่างๆ ที่ไม่เป็นทางการโดยใช้ประสบการณ์ไม่มีมาตรการหลักในการคัดเลือก แต่จะขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ตลาดแรงงานอย่างไรก็ตามมีหลักฐานบางอย่างเกี่ยวกับการวัดการรักษาคนเดิมไว้ คือ การจัดให้มีการฝึกฝนฝีมือและส่งเสริมทักษะ

ชิน และเช็ง (Shin & Cherng, 2009) ได้ทำการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของชาวไต้หวันที่โอนสัญชาติโดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในงานของชาวไต้หวันที่โอนสัญชาติและทำงานอยู่ในสหรัฐอเมริกา เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยัง

หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จำนวน 93 แห่ง ซึ่งคัดเลือกมาจาก TSEC ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในงานของชาวไต้หวันที่มีสัญชาติ คือ ภาษา การสนับสนุนความสัมพันธ์บทบาทใหม่ๆ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการตัดสินใจในบทบาท ซึ่งการสนับสนุน ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สุดต่อการปรับตัวในงานของผู้ไต้หวันแต่ประสบการณ์ที่ผ่านมาไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในงาน

สเตราส์ และลุสติ (Strauser & Lustig, 2009) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความรู้สึกของการมีส่วนร่วมกับการปรับตัวในการทำงาน โดยผู้วิจัยต้องการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกการมีส่วนร่วม และ D.B.Hershenson's Model ของการปรับตัวในงาน โดยเฉพาะจุดเด่นของบุคลิกภาพในงาน และขีดความสามารถในงานของแต่ละบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยวัด ระดับของการมีส่วนร่วม และบุคลิกภาพในงานโดยใช้แบบรายงานตนเอง (WPP-SR) ผลพบว่าระดับของการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ระดับกลางกับ The WPP-SR

จากการได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของของตน สามารถสรุป ตัวแปรที่มีนัยสำคัญของทำวิจัยดังที่กล่าวมาได้ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปี พ.ศ.	ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรที่มีนัยสำคัญ
(2548)	สมศักดิ์ เพ็งธรรม	ความต้องการช่างฝีมือแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดหนองบัวลำภู	อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน การประกอบการ (วิธีดำเนินการ)
(2548)	ศุภร บัวป้อง	การปรับตัวในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีเอทีฟ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	อายุ ระดับการศึกษา
(2549)	ธวัชกร อินอุตร	การปรับตัวจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมของประชาชน ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ
(2549)	พิธิ ปานศรี	จากผืนนาสู่ผืนผ้า: การปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นชาวอีสาน	สภาพแวดล้อม ภูมิหลังของแรงงาน
(2550)	อุมพร กัสนุกา	การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการช่างพิมพ์ออฟเซตตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างพิมพ์ออฟเซตประเภท ป้อนแผ่น ในอุตสาหกรรมกราฟิก	ด้านเจตคติ ด้านความรู้ ด้านทักษะ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปี พ.ศ.	ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรที่มีนัยสำคัญ
(2550)	อวิรุทธ์ พูลเกษม	ปัจจัยในการจ้างแรงงานฝีมือของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในโครงการประเภทอาคารพักอาศัย	เพศ อายุ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน
(2550)	ชุตานันต์ เดชพันธ์	การปรับปรุงบำรุงทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย	ด้านเทคนิค ด้านบุคคล ด้านการจัดการ ปัจจัยภายนอก
(2550)	พิมพ์นภัส โภคา	การปรับตัวการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในอำเภอปอพลอยจังหวัดกาญจนบุรี	อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ การปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม
(2551)	พรทิพา แซ่เอี้ยว	ความต้องการแรงงานและคุณลักษณะของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศไทยโดยศึกษาแนวโน้มการจ้างแรงงาน	ด้านความรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม
(2552)	ณรงค์ ตระกูลดุสิตพร	การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	การปรับตัวในการทำงาน
(2004)	Tam, Zeng, & Deng	ปัจจัยของแรงงานที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างในประเทศจีน	การฝึกอบรม ทักษะคน
(2007)	Clark & Herrmann	การขาดแคลนทักษะการรับพนักงานใหม่และการรักษาพนักงานเดิมไว้ในส่วนของงานก่อสร้างบ้านพักอาศัย	ทักษะความเชื่อมั่นในวัฒนธรรม การจัดให้มีการฝึกฝนฝีมือและส่งเสริมทักษะ
(2009)	Shin & Cherng	การปรับตัวในการทำงานของชาวไต้หวันที่โอนสัญชาติ	ภาษาการสนับสนุน ความสัมพันธ์ บทบาทใหม่ๆ
(2009)	Strauser & Lustig	ผลกระทบของความรู้สึกของการมีส่วนร่วมกับการปรับตัวในการทำงาน	การมีส่วนร่วม บุคลิกภาพในงาน

สรุปทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ

จากการทบทวนเอกสารและศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าบุคคลจะสามารถใช้ชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่เปิดเสรีด้านฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องมีการศึกษาพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และการปรับตัวต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการทราบว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยในด้านใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาเซียนและจากศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยมีความรู้และเข้าใจในการนำทฤษฎีและเครื่องมือต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยกรณีศึกษาแรงงานไทยในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานไทยที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 222 บริษัท โดยเขตอุตสาหกรรมนวนคร แบ่งออกเป็น 4 โครงการ คือ โครงการ 1 โครงการ 2 โครงการ 3 และโครงการ 4 ตามอัตราการขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมนวนคร มีแรงงานทั้งสิ้น 93,269 คน (สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี, 2557)

2) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่ม จากแรงงานไทยที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 3.1 จำนวนบริษัทในเขตอุตสาหกรรมนวนคร ทั้ง 4 โครงการ

โครงการ	จำนวนบริษัท
โครงการ 1	79
โครงการ 2	48
โครงการ 3	79
โครงการ 4	16
รวม	222

ผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกโครงการที่มีบริษัทมากที่สุด คือโครงการ 1 และโครงการ 3 พบว่า มี 2 โครงการที่เท่ากันจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากเลือกมา 1 โครงการ คือ โครงการ 3

ขั้นที่ 2 การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจำนวนขนาดตัวอย่าง จึงคำนวณจากสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน สิทธิ์ ธีรสรณ์, 2551) จากสูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ \text{เมื่อ } n &\text{ แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้} \\ N &\text{ แทน จำนวนประชากรที่ศึกษา} \\ e &\text{ แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดเป็น 0.05} \\ \text{แทนค่า } n &= \frac{93,269}{1+93,269(0.05)^2} \\ &= 398.29 \end{aligned}$$

จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 398.29 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามจากแรงงานไทยที่ทำงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร โครงการ 3 เป็นจำนวน 399 คน

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากแรงงานไทยที่ทำงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร โครงการ 3 เพื่อศึกษาจำนวน 399 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสุ่มตัวอย่าง

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1) เพศ
 - 1.2) อายุ
 - 1.3) ระดับการศึกษา
 - 1.4) รายได้ต่อเดือน
 - 1.5) สถานภาพ
- 2) มาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย
 - 2.1) ความรู้
 - 2.2) ทักษะ
 - 2.3) ทักษะคิด

3.2.2 ตัวแปรตามได้แก่การปรับตัวของแรงงาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านร่างกาย

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีมาตรฐานฝีมือแรงงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีมาตรฐานฝีมือแรงงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีมาตรฐานฝีมือแรงงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีมาตรฐานฝีมือแรงงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีมาตรฐานฝีมือแรงงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัว เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างจากแนวความคิดเรื่องการปรับตัวของรอย (Roy, 1999) โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยตามแบบของ (Likert Scales) โดยข้อคำถามให้ตอบ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบสอบถามตามองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านร่างกาย
- 2) ด้านอัตมโนทัศน์
- 3) ด้านบทบาทหน้าที่
- 4) ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

คะแนน	ระดับความสำคัญ
5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก
3	หมายถึง ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย การวิเคราะห์ระดับความสำคัญโดยกำหนดเกณฑ์การใช้น้ำหนักแปลความหมายจากข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ เบสท์ (Best W. John, 1997) กำหนด ดังนี้

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการปรับตัวมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการปรับตัวมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีมีการปรับตัวปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีมีการปรับตัวน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการปรับตัวน้อยที่สุด

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.4.1 ศึกษาข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งแนวคิด หลักการ วิธีการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการปรับตัวของแรงงานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.4.2 กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะศึกษานำมาสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของการวิจัยแล้วถามนำแบบสอบถามให้กรรมการควบคุมภาคินิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเนื้อหา และพิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากขึ้น

3.4.3 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความพ้อง (Index of Item Objective Congruency: IOC) ได้ค่าดัชนีความพ้องของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.96 การแปลความหมายของคะแนนการตรวจสอบ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นใช้ได้แล้ว

0 เมื่อไม่แน่ใจ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นหรือข้อความนั้นไม่ตรงเนื้อหา

จากนั้นเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความพ้อง (Index of Concurrence) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50

3.4.4 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปทดลอง (Try Out) กับแรงงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543) และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.88 และ ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.93 รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นไปตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 ทางผู้วิจัยขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

3.5.2 ผู้วิจัยได้จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง พบว่า แบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งหมดจึงได้นำไปดำเนินการจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าสถิติต่างๆ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมาและให้หมายเลขในแบบสอบถาม

3.6.2 จัดทำรหัสแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

3.6.3 ทำการกรอกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

3.6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.7.1 ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ

3.7.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัว ซึ่งประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน

3.7.3 การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test เพื่อเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงาน โดยจำแนกตาม เพศ ได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีระดับที่แตกต่างกัน

3.7.4 การทดสอบสมมติฐานด้วย F-test เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงาน โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ สถานภาพสมรส โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Homogeneity of Variance ก่อนที่จะทดสอบสมมติฐานถ้าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันค่า P-Value ≤ 0.05 ใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe อ่านค่าในตาราง Robust Test of Equality of Means ในการทดสอบค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Dunnett T3 ถ้าค่าความแปรปรวนเท่ากัน ค่า P-Value > 0.05 ใช้สถิติทดสอบ F-test อ่านค่าในตาราง ANOVA ในการทดสอบค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง

3.7.5 การทดสอบสมมติฐานมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของงานไทยโดยใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม 1 ตัว ที่ต้องการพยากรณ์

โดยใช้

ตัวแปรต้น (x) ที่ทำหน้าที่พยากรณ์ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ
ตัวแปรตาม (y) การปรับตัวของแรงงาน เขียนเป็นสมการได้ว่า

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n \text{ ถึง } Y_n = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n$$



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของ แรงไทยกรณีศึกษาแรงงานไทย ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยวิธีการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 399 ชุด เก็บรวบรวมจากแรงงานไทยที่ทำงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอและอภิปรายผลการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ได้ผลของ การวิเคราะห์โดยแบ่งเป็นส่วนต่างๆ และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา
- 4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา
- 4.4 การแปลความหมายของระดับ
- 4.5 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

Y	แทน	การปรับตัวของแรงงาน
X1	แทน	ความรู้
X2	แทน	ทักษะ
X3	แทน	ทัศนคติ
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)
R ²	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)
Adj R ²	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)
R ² Change	แทน	ประสิทธิภาพการทำนายเพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอย

b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Standardized Error of the Estimate)
F _{Over all}	แทน	สถิติทดสอบ F ของการทดสอบ
Constant (a)	แทน	ค่าคงที่

4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา

4.2.1 ตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ

4.2.2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา

ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การปรับตัวของแรงงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการพึงพาระหว่างกัน

4.4 การแปลความหมายของระดับ

โดยมีการจัดแบ่งระดับมาตรฐานเป็น 5 ระดับและให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน / ระดับการปรับตัว
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

4.5 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย คำถามประเภทต่างๆ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และ ระดับการปรับตัว ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่า t-Test ในการ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มได้แก่ เพศ และการทดสอบสมมติฐานด้วย F-test เป็นการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ สถานภาพสมรส โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย homogeneity of variance ก่อนที่จะทดสอบสมมติฐาน ถ้าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันค่า P-Value ≤ 0.05 ใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe อ่านค่าในตาราง Robust Test of Equality of Means ในการทดสอบค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Dunnett T3 ถ้าค่าความแปรปรวนเท่ากัน ค่า P-Value > 0.05 ใช้สถิติทดสอบ F-test อ่านค่าในตาราง ANOVA ในการทดสอบค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย โดยใช้ สถิติทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ โดยใช้ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย) (n = 399)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	270	67.67
ชาย	129	32.33
รวม	399	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	84	21.05
อายุ 25-30 ปี	106	26.57
อายุ 31-35 ปี	95	23.81
อายุ 36-40 ปี	89	22.31
อายุ 41-50 ปี	22	5.51
อายุ 50 ปีขึ้นไป	3	0.75
รวม	399	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	43	10.78
มัธยมศึกษาตอนต้น	110	27.57
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	147	36.84

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย) (n = 399)	ร้อยละ
อนุปริญญา / ปวส. / ปวท.	69	17.29
ปริญญาตรี	23	5.76
สูงกว่าปริญญาตรี	7	1.75
รวม	399	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	44	11.03
5,001 – 10,000 บาท	227	56.89
10,001 – 15,000 บาท	99	24.81
มากกว่า 15,000 บาท	29	7.27
รวม	399	100.00
สถานภาพ		
โสด	167	41.85
สมรส	156	39.10
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	76	19.05
รวม	399	100.00

จากตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.67 และ เพศชายจำนวน 129 คนคิด เป็น ร้อยละ 32.33

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 25-30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.57 รองลงมาคืออายุ 31-35 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 อายุ 36-40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 อายุ 41-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.51 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.57 ระดับอนุปริญญาตรี/ปวส./ปวท.จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.29 ระดับประถมศึกษา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78 ระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้รายได้ 5,001-10,000 บาท จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.89 รองลงมา คือ มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.81 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.03 และมีรายได้มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.85 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 ตามลำดับ

จากข้อมูลด้านบนสามารถสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 25–30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้ 5,001-10,000 บาท สถานภาพ โสด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และระดับการปรับตัว ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านความรู้

มาตรฐานฝีมือแรงงานด้านความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์	3.53	0.93	มาก
2. ความรู้ด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น	2.96	0.91	ปานกลาง
3. ความรู้จากการผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.04	0.96	ปานกลาง
4. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย	3.24	0.97	ปานกลาง
5. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ	3.53	0.93	มาก
โดยภาพรวม	3.26	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ สูงสุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.97) ความรู้จากการผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.96) และความรู้ด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น ต่ำสุด ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทักษะ

มาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี	3.31	0.91	ปานกลาง
2. ทักษะในการวางแผนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	3.53	0.93	มาก
3. ความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าแสดงออก	3.26	0.88	ปานกลาง
4. การใช้และดูแลรักษา เครื่องมือ/เครื่องจักร อย่างเหมาะสมและถูกต้อง	3.24	0.97	ปานกลาง
5. การวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.31	0.97	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.32	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทักษะภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า ทักษะในการวางแผนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.91) การวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.97) ความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าแสดงออก ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.88) และ การใช้ และดูแลรักษา เครื่องมือ/เครื่องจักร อย่างเหมาะสมและถูกต้อง การเลือกใช้วัสดุอย่างเหมาะสมถูกต้องและประหยัดต่ำสุด ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทัศนคติ

มาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ในการปฏิบัติงานสะดวกและปลอดภัย	3.43	1.08	มาก
2. สวัสดิการค่าจ้างที่ได้รับ	3.55	0.98	มาก
3. บริษัทที่ทำงานมีความมั่นคง	3.43	1.08	มาก
4. การเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท	3.24	0.97	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีม	3.31	0.91	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.36	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทัศนคติภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า สวัสดิการค่าจ้างที่ได้รับสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.98) รองลงมา คือ สถานที่ในการปฏิบัติงานสะดวกและปลอดภัย การเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.08) การทำงานเป็นทีม

($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.91) และการเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทต่ำสุด ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาพรวมและรายด้าน

มาตรฐานฝีมือแรงงานภาพรวมและรายด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้	3.26	0.55	ปานกลาง
ด้านทักษะ	3.32	0.55	ปานกลาง
ด้านทัศนคติ	3.39	0.60	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.32	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านทัศนคติสูงสุด ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.55) และด้านความรู้ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวด้านร่างกาย

การปรับตัวแรงงานด้านร่างกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การดูแลตนเองให้ปลอดภัยในระหว่างการทำงาน	3.31	0.91	ปานกลาง
2. การพักผ่อนเพียงพอและพร้อมที่จะทำงาน	3.19	0.91	ปานกลาง
3. การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย	3.53	0.93	มาก
4. สุขภาพจิตดี พร้อมที่จะทำงาน	3.31	0.91	ปานกลาง
5. การกระตือรือร้นในการทำงาน	3.43	1.08	มาก
โดยภาพรวม	3.35	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการปรับตัวด้านร่างกายภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่าการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ การกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.08) การดูแลตนเองให้ปลอดภัยในระหว่างการทำงาน และสุขภาพจิตดีพร้อมที่จะทำงาน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.91) การพักผ่อนเพียงพอและพร้อมที่จะทำงานต่ำสุด ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว ด้านอัตมโนทัศน์

การปรับตัวแรงงานด้านอัตมโนทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความรู้ความสามารถการทำงาน	3.53	0.93	มาก
2. การมีทักษะในการปฏิบัติงาน	3.42	0.93	มาก
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.31	0.91	ปานกลาง
4. ความพร้อมในสมรรถภาพร่างกายของตนเอง	3.53	0.93	มาก
5. ทักษะคิดของเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.89	มาก
โดยภาพรวม	3.47	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ทักษะคิดของเพื่อนร่วมงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถการทำงานและความพร้อมในสมรรถภาพร่างกายของตนเอง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.93) การมีทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.93) และประสิทธิภาพในการทำงานต่ำสุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว ด้านบทบาทหน้าที่

การปรับตัวแรงงานด้านบทบาทหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.53	0.93	มาก
2. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.31	0.91	ปานกลาง
3. การนำความรู้มาใช้กับงานอย่างเหมาะสม	3.53	0.93	มาก
4. การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.53	0.93	มาก
5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน	3.56	0.84	มาก
โดยภาพรวม	3.49	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.84) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ การนำความรู้มาใช้กับงานอย่างเหมาะสม และการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.93) และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายต่ำสุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวด้านการพึงพาระหว่างกัน

การปรับตัวแรงงานด้านการพึงพาระหว่างกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.91	ปานกลาง
2. การสนับสนุนจากครอบครัว	3.60	0.85	มาก
3. มีความยินดีที่จะรับคำแนะนำจากผู้อื่น	3.31	0.91	ปานกลาง
4. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.53	0.83	มาก
5. การทำงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	3.24	0.97	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.40	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการปรับตัวด้านการพึงพาระหว่างกันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.83) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ มีความยินดีที่จะรับคำแนะนำจากผู้อื่น ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.91) และการทำงานต่างๆ ได้ด้วยตนเองต่ำสุด ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวภาพรวมและรายด้าน

การปรับตัวของแรงงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านร่างกาย	3.35	0.61	ปานกลาง
ด้านอัตมโนทัศน์	3.47	0.59	มาก
ด้านบทบาทหน้าที่	3.49	0.68	มาก
ด้านการพึงพาระหว่างกัน	3.40	0.52	มาก
โดยภาพรวม	3.43	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการปรับตัวภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านบทบาทหน้าที่สูงสุด ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านอัตมโนทัศน์ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.59) ด้านการพึงพาระหว่างกันอยู่ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.52) และด้านร่างกายต่ำสุด ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวของแรงงานไทย จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติเปรียบเทียบ t- test ปรากฏตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

การปรับตัวของแรงงาน	เพศ				t	Sig
	หญิง (270)		ชาย (129)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านร่างกาย	3.39	0.58	3.27	0.66	1.68	0.09
ด้านอัตรานวัตกรรม	3.48	0.54	3.45	0.68	0.36	0.72
ด้านบทบาทหน้าที่	3.48	0.61	3.52	0.80	-0.47	0.64
ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน	3.41	0.49	3.37	0.57	0.69	0.49
โดยภาพรวม	3.44	0.49	3.40	0.58	0.60	0.55

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการปรับตัวในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวของแรงงานไทย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพโดยใช้ค่า F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลของ ตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยทดสอบความแปรปรวนด้วย Test of Homogeneity of Variances ก่อนที่จะทดสอบสมมติฐาน ถ้าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันค่า P-Value ≤ 0.05 ใช้สถิติ ทดสอบ Brown-Forsythe อ่านค่าในตาราง Robust Test of Equality of means ในการทดสอบ ค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Dunnett T3 ถ้าค่าความ แปรปรวนเท่ากัน ค่า P-Value > 0.05 ใช้สถิติทดสอบ F-test อ่านค่าในตาราง ANOVA ในการ ทดสอบค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe เพื่อ เปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง ปรากฏตามตารางที่ 4.12- 4.35

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทย จำแนกตามอายุ

Test of Homogeneity of Variances				
การปรับตัวของแรงงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านร่างกาย	2.18	5	393	0.06
ด้านอัตรานวัตกรรม	2.25	5	393	0.05*
ด้านบทบาทหน้าที่	4.37	5	393	0.00*
ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน	0.35	5	393	0.88
โดยภาพรวม	2.68	5	393	0.02*

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามอายุพบว่าค่าความแปรปรวนของการปรับตัวของแรงงานไทยในแต่ละช่วงอายุในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านอ้อมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันค่า $P\text{-Value} \leq 0.05$ จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe อ่านค่าในตาราง Robust Test of Equality of Means ในการทดสอบค่าเฉลี่ย

ส่วนค่าความแปรปรวนของการปรับตัวของแรงงานไทยในแต่ละช่วงอายุจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย และด้านการพึงพาระหว่างกันมีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ค่า $P\text{-Value} > 0.05$ จึงใช้สถิติทดสอบ F-test อ่านค่าในตาราง ANOVA ในการทดสอบค่าเฉลี่ย ดังตาราง ที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามอายุ

การปรับตัว ของแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	7.77	5	1.55	4.35	0.00*
	ภายในกลุ่ม	140.52	393	0.36		
	รวม	148.30	398			
ด้านอ้อมโนทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	5.72	5	1.14	3.57	0.01*
	ภายในกลุ่ม	134.44	393	0.34		
	รวม	140.16	398			
ด้านบทบาทหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	8.13	5	1.64	3.84	0.01*
	ภายในกลุ่ม	173.99	393	0.44		
	รวม	182.12	398			
ด้านการพึงพาระหว่าง กัน	ระหว่างกลุ่ม	7.58	5	1.52	6.07	0.01*
	ภายในกลุ่ม	98.13	393	0.25		
	รวม	105.72	398			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.96	5	1.39	4.82	0.01*
	ภายในกลุ่ม	99.07	393	0.25		
	รวม	106.03	398			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านภาพรวม ด้านอ้อมโนทัศน์ และด้านบทบาทหน้าที่เป็นค่าที่ได้จากตาราง Robust Test of means เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ส่วนด้านร่างกายและด้านการพึงพาระหว่างกันเป็นค่าที่ได้จากตาราง ANOVA เนื่องจากความแปรปรวนเท่ากัน

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการปรับตัวในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ ปรากฏตามตารางที่ 4.14 - 4.18

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านร่างกายจำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.50	3.36	3.23	3.24	3.73	3.47
ต่ำกว่า 25 ปี	3.50	-	0.15	0.28	0.27	0.22	0.04
25 - 30 ปี	3.36		-	0.13	0.12	0.37	0.11
31 - 35 ปี	3.23			-	0.01	0.50*	0.24
36 - 40 ปี	3.24				-	0.49*	0.23
41 - 50 ปี	3.73					-	0.26
50 ปีขึ้นไป	3.47						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีการปรับตัวด้านร่างกายมากกว่าแรงงานที่มีอายุ 36 - 40 ปีและอายุ 31 - 35 ปี

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านอ้อมโนทัศน์ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.62	3.44	3.41	3.35	3.77	3.47
ต่ำกว่า 25 ปี	3.62	-	0.19	0.21	0.28	0.15	0.15
25 - 30 ปี	3.44		-	0.02	0.09	0.34	0.03
31 - 35 ปี	3.42			-	.07	0.36*	0.05
36 - 40 ปี	3.35				-	0.43*	0.12
41 - 50 ปี	3.47					-	0.31
50 ปีขึ้นไป	3.47						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์แตกต่างกันไม่พบรายคู่ใดของข้อมูลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านบทบาทหน้าที่จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.66	3.46	3.45	3.33	3.85	3.33
ต่ำกว่า 25 ปี	3.66	-	0.20	0.22	0.34	0.19	0.33
25 – 30 ปี	3.46		-	0.02	0.14	0.39	0.13
31 – 35 ปี	3.45			-	0.12	0.41	0.11
36 – 40 ปี	3.33				-	0.53	0.01
41 – 50 ปี	3.85					-	0.52
50 ปีขึ้นไป	3.33						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ไม่พบรายคู่ใดของข้อมูลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านการพึ่งพาระหว่างกัน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.53	3.34	3.33	3.31	3.85	3.13
ต่ำกว่า 25 ปี	3.53	-	0.20	0.22	0.34	0.19	0.33
25 – 30 ปี	3.34		-	0.02	0.14	0.39*	0.13
31 – 35 ปี	3.33			-	0.12	0.41*	0.11
36 – 40 ปี	3.31				-	0.53*	0.01
41 – 50 ปี	3.85					-	0.52
50 ปีขึ้นไป	3.13						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านการพึงพาระหว่างกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีการปรับตัวด้านการพึงพาระหว่างกันมากกว่าแรงงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี แรงงานที่มีอายุ 31 – 35 ปี และแรงงานที่มีอายุ 31 – 35

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยภาพรวมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.58	3.40	3.36	3.30	3.80	3.35
ต่ำกว่า 25 ปี	3.58	-	0.18	0.21	0.28*	0.22	0.23
25 – 30 ปี	3.40		-	0.05	0.10	0.40*	0.05
31 – 35 ปี	3.36			-	0.05	0.45*	0.00
36 – 40 ปี	3.30				-	0.50*	0.05
41 – 50 ปี	3.80					-	0.45
50 ปีขึ้นไป	3.35						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปรับตัวภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีการปรับตัวภาพรวมมากกว่าแรงงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีการปรับตัวภาพรวมมากกว่าแรงงานที่มีอายุ 36 – 40 ปี

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

Test of Homogeneity of Variances				
การปรับตัวของแรงงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านร่างกาย	4.73	5	393	0.00*
ด้านอัตมโนทัศน์	2.71	5	393	0.02*
ด้านบทบาทหน้าที่	1.65	5	393	0.14
ด้านการพึงพาระหว่างกัน	3.37	5	393	0.01*
โดยภาพรวม	2.32	5	393	0.04*

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทย จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ค่าความแปรปรวนของการปรับตัวของแรงงานไทย ในแต่ละช่วงระดับการศึกษาภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอ้อมโนทัศน์ ด้านการพึงพาระหว่างกันมีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันค่า $P\text{-Value} \leq 0.05$ จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe อ่านค่าในตาราง Robust Test of Equality of means ในการทดสอบค่าเฉลี่ย

ส่วนค่าความแปรปรวนของการปรับตัวของแรงงานไทยในแต่ละช่วงระดับการศึกษาจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ค่า $P\text{-Value} > 0.05$ จึงใช้สถิติทดสอบ F-test อ่านค่าในตาราง ANOVA ในการทดสอบค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

การปรับตัวของแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	8.92	5	1.78	5.03	0.00*
	ภายในกลุ่ม	139.36	393	0.35		
	รวม	148.28	398			
ด้านอ้อมโนทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	11.90	5	2.38	7.32	0.00*
	ภายในกลุ่ม	127.81	393	0.33		
	รวม	139.70	398			
ด้านบทบาทหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	8.87	5	1.77	4.03	0.00*
	ภายในกลุ่ม	173.35	393	0.44		
	รวม	182.12	398			
ด้านการพึงพาระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม	7.36	5	1.47	5.88	0.00*
	ภายในกลุ่ม	98.36	393	0.25		
	รวม	105.72	398			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.85	5	1.72	6.94	0.00*
	ภายในกลุ่ม	97.20	393	0.25		
	รวม	105.78	398			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านภาพรวม ด้านร่างกาย ด้านอ้อมโนทัศน์ และด้านการพึงพาระหว่างกัน เป็นค่าที่ได้จากตาราง Robust Test of means เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ส่วนด้านบทบาทหน้าที่ เป็นค่าที่ได้จากตาราง ANOVA เนื่องจากความแปรปรวนเท่ากัน

จากตารางที่ 4.20 พบว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการปรับตัวภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ ปรากฏตามตารางที่ 4.21 – 4.25

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านร่างกายจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธี Dunnett T3

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.43	3.51	3.36	3.08	3.24	3.14
ประถมศึกษา	3.43	-	0.09	0.06	0.35	0.18	0.29
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.51		-	0.15	0.44*	0.27	0.37
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.36			-	0.29	0.12	0.22
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.08				-	0.17	0.06
ปริญญาตรี	3.24					-	0.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3.14						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นมีการปรับตัวด้านร่างกาย มากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส./ปวท.

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านอัตมโนทัศน์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส. / ปวท.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.69	3.64	3.44	3.19	3.25	3.37
ประถมศึกษา	3.69	-	0.05	0.25	0.50*	0.44	0.32
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.64		-	0.20	0.45*	0.39	0.27
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.44			-	0.25	0.19	0.07
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.19				-	0.06	0.18
ปริญญาตรี	3.25					-	0.12
สูงกว่าปริญญาตรี	3.37						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์มากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. / ปวท.

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงาน ด้านบทบาทหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.72	3.64	3.43	3.28	3.37	3.63
ประถมศึกษา	3.72	-	0.08	0.29	0.44*	0.36	0.09
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.64		-	0.21	0.36*	0.27	0.01
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.43			-	0.15	0.06	0.20
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.28				-	0.09	0.35
ปริญญาตรี	3.37					-	0.26
สูงกว่าปริญญาตรี	3.63						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่มากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส./ปวท.

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านการพึ่งพาระหว่างกัน
จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส./ปวท.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.50	3.56	3.36	3.19	3.38	3.11
ประถมศึกษา	3.50	-	0.06	0.15	0.32	0.12	0.39
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.56		-	0.21	0.38*	0.18	0.45
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.36			-	0.17	0.03	0.24
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.19				-	0.20	0.07
ปริญญาตรี	3.38					-	0.27
สูงกว่าปริญญาตรี	3.11						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านการพึ่งพา
ระหว่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีระดับ
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีการปรับตัวด้านด้านการพึ่งพาระหว่างกันมากกว่าแรงงานที่มีระดับ
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส. / ปวท.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.59	3.59	3.40	3.18	3.31	3.31
ประถมศึกษา	3.59	-	0.00	0.19	0.40*	0.28	0.27
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.59		-	0.19	0.41*	0.28	0.27
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.40			-	0.21	0.09	0.08
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.18				-	0.13	0.13
ปริญญาตรี	3.31					-	0.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3.31						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปรับตัวในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษาและระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีการปรับตัวในภาพรวมมากกว่าแรงงานที่มีอนุปริญญา/ปวส./ปวท.

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

Test of Homogeneity of Variances				
การปรับตัวของแรงงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านร่างกาย	5.27	3	395	0.00*
ด้านอัตมโนทัศน์	5.98	3	395	0.00*
ด้านบทบาทหน้าที่	5.60	3	395	0.00*
ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน	5.64	3	395	0.59
โดยภาพรวม	5.50	3	395	0.00*

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทย จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนพบว่า ค่าความแปรปรวนของการปรับตัวของแรงงานไทยในแต่ละช่วงรายได้ ภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ค่า P-Value ≤ 0.05 จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe อ่านค่าในตาราง Robust Test of Equality of Means ในการทดสอบค่าเฉลี่ย

ส่วนค่าความแปรปรวนของการปรับตัวของแรงงานไทยในแต่ละช่วงรายได้จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการพึงพาระหว่างกันมีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ค่า P-Value >0.05 จึงใช้สถิติทดสอบ F-test อ่านค่าในตาราง ANOVA ในการทดสอบค่าเฉลี่ยดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การปรับตัวของแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	3.20	3	1.07	3.80	0.01*
	ภายในกลุ่ม	145.08	395	0.37		
	รวม	148.28	398			
ด้านอัตมโนทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.10	3	1.03	2.99	0.03*
	ภายในกลุ่ม	136.60	395	0.35		
	รวม	139.70	398			
ด้านบทบาทหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.32	3	1.44	3.24	0.02*
	ภายในกลุ่ม	177.79	395	0.45		
	รวม	182.12	398			
ด้านการพึงพาระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.51	3	0.17	0.64	0.59
	ภายในกลุ่ม	105.20	395	0.27		
	รวม	105.72	398			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.83	3	0.61	2.72	0.07
	ภายในกลุ่ม	103.94	395	0.26		
	รวม	105.78	398			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านภาพรวม ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ และด้านบทบาทหน้าที่เป็นค่าที่ได้จากตาราง Robust Test of means เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ส่วนด้านการพึงพาระหว่างกันเป็นค่าที่ได้จากตาราง ANOVA เนื่องจากความแปรปรวนเท่ากัน

จากตารางที่ 4.27 พบว่า แรงงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีการปรับตัวด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์และด้านบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการ

ปรับตัวในภาพรวม และด้านการพึงพาหะหว่างกัน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ ปรากฏตามตารางที่ 4.28 – 4.30

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานด้านร่างกายจำแนกตามรายได้ ต่อเดือนเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	5,001 –	10,001-	มากกว่า
		5,000 บาท	10,000 บาท	15,000 บาท	15,000 บาท
		3.14	3.42	3.31	3.34
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.14	-	0.28	0.17	0.20
5,001 – 10,000 บาท	3.42		-	0.11	0.08
10,001 – 15,000 บาท	3.31			-	0.03
มากกว่า 15,000 บาท	3.34				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านร่างกายแตกต่างกัน ไม่พบรายคู่ใดของข้อมูลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านอ้อมโนทัศน์จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	5,001 –	10,001-	มากกว่า
		5,000 บาท	10,000 บาท	15,000 บาท	15,000 บาท
		3.23	3.51	3.61	3.42
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.23	-	0.28*	0.28	0.19
5,001 – 10,000 บาท	3.51		-	0.00	0.09
10,001 – 15,000 บาท	3.61			-	0.09
มากกว่า 15,000 บาท	3.42				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001–10,000 บาท มีการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่มากกว่าแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านบทบาทหน้าที่จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	5,001 –	10,001-	มากกว่า
		5,000 บาท	10,000 บาท	15,000 บาท	15,000 บาท
		3.22	3.50	3.55	3.65
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.22	-	0.28	0.33	0.43
5,001 – 10,000 บาท	3.50		-	0.05	0.15
10,001 – 15,000 บาท	3.55			-	0.10
มากกว่า 15,000 บาท	3.65				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า แรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการปรับตัวด้านการ พึ่งพาระหว่างกันแตกต่างกัน ไม่พบรายคู่ใดของข้อมูลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามสถานภาพ

Test of Homogeneity of Variances				
การปรับตัวของแรงงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านร่างกาย	4.606	2	396	0.01*
ด้านอัตมโนทัศน์	3.973	2	396	0.02*
ด้านบทบาทหน้าที่	13.897	2	396	0.00*
ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน	3.813	2	396	0.02*
โดยภาพรวม	5.191	2	396	0.01*

จากตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการปรับตัวของแรงงานไทย จำแนกตามสถานภาพ ค่าความแปรปรวนของการปรับตัวของแรงงานไทย ในแต่ละสถานภาพ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันค่า P-Value ≤ 0.05 จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe อ่านค่าในตาราง Robust Test of Equality of Means ในการทดสอบค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบการปรับตัวของแรงงานไทยจำแนกตามสถานภาพ

การปรับตัวของแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2.75	2	1.38	3.71	0.03*
	ภายในกลุ่ม	145.52	396	0.37		
	รวม	148.28	398			
ด้านอัตรานวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.81	2	1.41	3.96	0.02*
	ภายในกลุ่ม	136.89	396	0.35		
	รวม	139.70	398			
ด้านบทบาทหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.53	2	1.26	2.37	0.10
	ภายในกลุ่ม	179.59	396	0.45		
	รวม	182.12	398			
ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.59	2.23	0.11
	ภายในกลุ่ม	104.53	396	0.26		
	รวม	105.72	398			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.23	2	1.11	4.12	0.02*
	ภายในกลุ่ม	103.55	396	0.26		
	รวม	105.78	398			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านภาพรวม ด้านร่างกาย ด้านอัตรานวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน เป็นค่าที่ได้จากตาราง Robust Test of Means เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.32 พบว่า แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการปรับตัวภาพรวม ด้านร่างกาย และด้านอัตรานวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยปรากฏตามตารางที่ 4.33 –4.35

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทย ด้านร่างกายจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
		3.42	3.36	3.19
โสด	3.42	-	0.07	0.23*
สมรส	3.36		-	0.16
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.19			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านร่างกายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีสถานภาพโสด มีการปรับตัวด้านร่างกายมากกว่าแรงงานที่มี สถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยด้านอ้อมโนทัศน์จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
		3.54	3.47	3.31
โสด	3.54	-	0.07	0.23*
สมรส	3.47		-	0.16
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.31			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านอ้อมโนทัศน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีสถานภาพโสด มีการปรับตัวด้านร่างกายมากกว่าแรงงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างการปรับตัวของแรงงานไทยภาพรวมจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
		3.50	3.42	3.29
โสด	3.50	-	0.08	0.21*
สมรส	3.42		-	0.13
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.29			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการปรับตัวภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานที่มีสถานภาพโสด มีการปรับตัวภาพรวมมากกว่าแรงงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ตารางที่ 4.36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยในทุกด้าน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลกาทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
เพศ	แรงงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการปรับตัวในภาพรวมไม่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง	t-test
อายุ	แรงงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการปรับตัวในภาพรวมแตกต่างกัน	สอดคล้อง	F-test
ระดับการศึกษา	แรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการปรับตัวภาพรวมแตกต่างกัน	สอดคล้อง	F-test
รายได้ต่อเดือน	แรงงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีการปรับตัวภาพรวมไม่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้อง	F-test
สถานภาพ	แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการปรับตัวภาพรวม แตกต่างกัน	สอดคล้อง	F-test

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย โดยการวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่สามารถทำนายการปรับตัวของแรงงาน โดยใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ (X1) ทักษะ (X2) ทักษะ (X3) และการปรับตัวของแรงงาน (Y) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามเกณฑ์ของ ดร.กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550)

ค่า $r = 0.81$ ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงหรือสูงมาก
ค่า $r = 0.61-0.80$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ค่า $r = 0.41-0.60$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า $r = 0.21-0.40$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่า $r =$ ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) ทักษะ (X3) และการปรับตัวของแรงงาน (Y)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	การปรับตัว (Y)	ความรู้ (X1)	ทักษะ (X2)	ทักษะ (X3)
การปรับตัว (Y)	1.000			
ความรู้ (X1)	0.724**	1.000		
ทักษะ (X2)	0.692**	0.666**	1.000	
ทักษะ (X3)	0.712**	0.542**	0.627**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.724, 0.692, 0.712$ ตามลำดับ) โดยความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวของแรงงานมากที่สุด ($r = 0.724$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองพบว่าความรู้ (X1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะ (X2) และทักษะ (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.666, 0.542$ ตามลำดับ) และทักษะ (X2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะ (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.627$)

2) การวิเคราะห์ตัวแปรได้แก่ ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทักษะ (X3) ที่สามารถทำนายการปรับตัวของแรงงาน (Y) โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทัศนคติ (X3) ที่สามารถทำนายการปรับตัวของแรงงาน(Y) โดยใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ลำดับของตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	R	R ²	Adj R ²	R ² Chang	b	Beta	t	Sig.
ความรู้ (X1)	0.724	0.524	0.523	0.524	0.367	0.389	10.061	0.000*
ทัศนคติ (X3)	0.818	0.669	0.667	0.145	0.325	0.379	10.230	0.009*
ทักษะ (X2)	0.829	0.686	0.684	0.017	0.182	0.195	4.682	0.000*
Constant (a) = 0.521		R ² = 0.686		S.E. _{est} = 0.290		F _{Over all} = 288.315*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของแรงงาน ได้แก่ ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทัศนคติ (X3) โดยความรู้ (X1) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 1 มีประสิทธิภาพในการทำนายการปรับตัวของแรงงาน ร้อยละ 52.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนคติ (X3) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 2 และสามารถทำนายการปรับตัวของแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 14.50 โดย ทักษะ (X2) และความรู้ (X1) สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวของแรงงานได้ร้อยละ 66.90

ทักษะ (X2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 3 และสามารถทำนายการปรับตัวของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.70 โดย ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทัศนคติ (X3) สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวของแรงงานได้ร้อยละ 68.60

โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.523, 0.667, 0.684 ตามลำดับมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.290

สมการที่ได้รับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.521 + 0.367 (\text{ความรู้}) + 0.325 (\text{ทัศนคติ}) + 0.182 (\text{ทักษะ})$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.389 (\text{ความรู้}) + 0.379 (\text{ทัศนคติ}) + 0.195 (\text{ทักษะ})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยกรณีศึกษาแรงงานไทย ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย และเพื่อศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยกรณีศึกษาแรงงานไทย ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 การจากศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 25-30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้ 5,001-10,000 บาท สถานภาพโสด

5.1.2 การศึกษาระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 การศึกษาระดับการปรับตัวพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการปรับตัวภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านบทบาทหน้าที่สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านการพึ่งพาระหว่างกันอยู่ในระดับมาก และด้านร่างกายต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยพบว่า แรงงานที่มี อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพ แตกต่างกันมีการปรับตัวในภาพรวมแตกต่างกันและแรงงานที่มี เพศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

แรงงานที่มีเพศ แตกต่างกันมีการปรับตัวภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปรับตัวภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่าแรงงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีการปรับตัวภาพรวมมากกว่าแรงงานที่มีอายุ 25-30ปี อายุ 31 - 35 ปี และอายุ 36 - 40 ปี แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีการปรับตัวภาพรวมมากกว่าแรงงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี

แรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปรับตัวในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและระดับ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีการปรับตัวภาพรวม มากกว่าแรงงานที่มีอนุปริญญา / ปวส. / ปวท.

แรงงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีการปรับตัวภาพรวมและด้านการพึ่งพา ระหว่างกัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ และด้านบทบาทหน้าที่แตกต่างกันเมื่อ พิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า แรงงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีการปรับตัวด้าน บทบาทหน้าที่มากกว่าแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการปรับตัว ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ และภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพา ระหว่างกัน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า แรงงานที่มีสถานภาพโสด มีการปรับตัวภาพรวมมากกว่าแรงงานที่มี สถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานมาตรฐานที่มีแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย โดยการวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่สามารถทำนายการปรับตัวของแรงงาน โดยใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ทักษะ ทัศนคติ และความรู้ เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกัน ทำนายการปรับตัวของแรงงานได้ร้อยละ 68.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านทัศนคติสูงสุดอยู่ในระดับปาน กลาง รองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าแรงงานยัง ขาดมาตรฐานฝีมือแรงงานในการทำงานต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาขึ้น ซึ่งจากการศึกษา ตัม, เซง และเต็ง (Tam, Zeng, & Deng, 2004) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของแรงงานที่มีผลกระทบต่อความ ปลอดภัยในโครงการก่อสร้างในประเทศจีนคือขาดการฝึกอบรม แรงงานขาดการรับรองทักษะ คนงาน มีระดับการศึกษาต่ำ ทำงานล่วงเวลามากเกินไป พบว่า การฝึกอบรมแรงงานช่วยให้ประสิทธิภาพใน การทำงาน และ ทัศนคติที่เป็นบวกส่งผลให้คุณภาพของงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ชูดาภัก์ เดชพันธ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับปรุงทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย พบว่า ปัจจัย ด้านเทคนิคในหัวข้อ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบุคคล หัวข้อประสบการณ์ในการ ทำงาน การฝึกอบรม และแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อทักษะในระดับมากที่สุดทั้ง 5 สาขา ในทุกภูมิภาค ของประเทศไทย

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวพบว่าระดับการปรับตัวภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบทบาทหน้าที่สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านอัตมโนทัศน์ อยู่ในระดับมาก ด้านการพึ่งพา ระหว่างกันอยู่ในระดับมาก และด้านร่างกายต่ำสุด อยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ พิธี ปานศรี (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องจากผืนนาสู่ผืนผ้า: การปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นชาวอีสาน กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ แรงงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานใน

โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถักโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป และโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ตามอาคารพาณิชย์ต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอคลองหลวง อำเภอธัญบุรี และอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 330 คนจาก 9 โรงงาน ผลการวิจัยพบว่าแรงงานย้ายถิ่นชาวอีสานส่วนมากสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมปลายทางได้ในระดับปานกลางถึงมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ การปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมใหม่ การปรับตัวเข้ากับสังคม การปรับตัวเข้ากับที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจ การปรับตัวกับสภาพงานที่ทำ การปรับตัวทางด้านสภาพจิตใจ

5.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวของแรงงานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1) เพศ พบว่า แรงงานที่มีเพศ แตกต่างกันมีการปรับตัวภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะทางเพศ เป็นลักษณะทางบุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ในประชากรกลุ่มใดๆ ก็ตามจะประกอบด้วยเพศชายและเพศหญิง ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทั้งใน ด้านความคิด ความสนใจ ค่านิยม ทักษะคติ ซึ่งส่งผลถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพปัญหาต่างๆ ของทั้งสองเพศรวมทั้งสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ ตรีสกุลดุสิตพร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน ของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2) อายุ พบว่า แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปรับตัวภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งอายุเป็นคุณลักษณะที่สำคัญลักษณะหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล โดยอายุจะแสดงถึงวัยวุฒิของบุคคลและเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการมีประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาแตกต่างกันและชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไปในกลุ่มคนที่มีวัยต่างกันและกระบวนการคิดและตัดสินใจแตกต่างกันซึ่งจะส่งผลต่อการปรับตัวที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภร บัวป้อง (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัทการบินไทย จำกัด พบว่าพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกัน

3) ระดับการศึกษา พบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปรับตัวในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่าง ซึ่ง การศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการปรับตัว กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่แสวงหาโอกาสใหม่ในชีวิต ตลอดจนแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญต่อการปรับตัวแรงงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภร บัวป้อง (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัทการบินไทย จำกัด พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีการปรับตัวที่แตกต่างกัน

4) รายได้ต่อเดือน พบว่า แรงงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีการปรับตัวในภาพรวม ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภร บัวป้อง (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัทการบินไทย จำกัด พนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ ตรีสกุลดุสิตพร (2552)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่ารายได้ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน

5) สถานภาพ พบว่า แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการปรับตัวภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสถานภาพของบุคคลทำให้ทราบแนวโน้มของการอยู่อาศัย อาชีพและรายได้ของครอบครัว ลักษณะความแตกต่างด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อทางศาสนามีผลต่อสถานภาพ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม จนถึงการแต่งงานจึงอาจกล่าวได้ว่าสถานภาพน่าจะมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานเช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ณรงค์ ตระกูลดุสิตพร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ความรู้ ทักษะคติ และทักษะเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวของแรงงานได้ร้อยละ 68.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ความรู้ เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 1 และสามารถทำนายการปรับตัวของแรงงานได้ ร้อยละ 52.40 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวของแรงงาน ($r = 0.724$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าหากแรงงานมีความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ภาษา ความปลอดภัยในการทำงาน ย่อมส่งผลให้แรงงานมีการปรับตัวมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษา ชิน และเช็ง (Shin & Cherng, 2009) ได้ทำการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของชาวไต้หวันที่โอนสัญชาติโดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในงานของชาวไต้หวันที่โอนสัญชาติและทำงานอยู่ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในงานของชาวไต้หวันที่โอนสัญชาติ คือ ภาษา

ทักษะ เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 2 และสามารถทำนายการปรับตัวของแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 14.50 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวของแรงงาน ($r = 0.692$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าหากแรงงานมีทักษะที่ดีต่อสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน มีความตั้งใจจริงและรับผิดชอบต่องานที่ทำ และ การทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้แรงงานมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี ซึ่งจากการศึกษา มาร์ติน, โจ และคอร์แลน (Martin, Jones, & Callan, 2005) ศึกษาบทบาทของบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาเพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ในการปรับตัวของพนักงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยมีสมมติฐานว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศ ด้านจิตวิทยาจะเป็นแหล่งที่ช่วยแก้ไขปัญหและทำนายการปรับตัวในระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างจากองค์กรที่มีการรับรู้องค์กรและสภาพแวดล้อม ที่พวกเขาทำงานอยู่ ซึ่งก็คือปัจจัยด้านจิตวิทยา มีผลที่ดีไปในทางบวกและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวที่ดีกว่าในด้านความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานรวมถึงมีการขาดงานที่น้อยกว่า

ทักษะเป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 3 และสามารถทำนายการปรับตัวของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.70 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าทักษะมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับการปรับตัวมากที่สุด ($r = 0.712$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าหากแรงงานมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวแสดงออก และมีการวางแผนในการทำงานก็จะช่วยให้แรงงานมีการปรับตัวในการทำงานมากขึ้นดี ซึ่งจากการศึกษา สเตราส์ และ ลุสติ (Strauser & Lustig, 2009) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความรู้สึกของการมีส่วนร่วมกับการปรับตัวในการทำงาน โดยผู้วิจัยต้องการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกการมีส่วนร่วม และ D.B. Hershenson's Model ของการปรับตัวในงาน โดยเฉพาะจุดเด่นของบุคลิกภาพในงานและขีดความสามารถในงานของแต่ละบุคคล โดยวัด ระดับของการมีส่วนร่วม และบุคลิกภาพในงานพบว่าระดับของการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ระดับกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า มาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยกรณีศึกษาแรงงานไทย ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการปรับตัวของแรงงานไทย ดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้ส่งผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ควรส่งเสริมแรงงานในศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้ด้านภาษา ความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงาน โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง จากสถาบันการศึกษาต่างๆ และกรมแรงงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานเกิดการปรับตัวในการทำงานเพิ่มขึ้น

2) จากการวิจัยพบว่า ทักษะ ส่งผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ควรส่งแรงงานไปอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะ โดยผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับใบรับรองหรือวุฒิบัตรรับรองผลการทดสอบเป็นการรับรองความสามารถของแรงงาน หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มสวัสดิการหรือค่าจ้างให้กับแรงงานที่มีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานมีการปรับตัวพัฒนาทักษะของตนเองมากขึ้น

3) จากการวิจัย พบว่า ทัศนคติส่งผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้กับแรงงานมีทัศนคติในการทำงาน ตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงต้นทุนในการผลิตและการบริการ ที่เกิดจากการสูญเสียของวัสดุและอุปกรณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นในทุกๆ ระดับเพื่อเสริมสร้างทัศนคติ

4) หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมด้านทักษะวิชาชีพในเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย
กรณีศึกษาแรงงานไทย ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผู้สนใจควรศึกษา ดังนี้

1) ควรศึกษาแรงงานไทยที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อให้เกิดภาพรวม
อย่างแท้จริงโดยวิจัยเช่นเดียวกับฉบับนี้ เพื่อเป็นภาพ สะท้อนแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะสามารถนำ
ผลการวิจัยเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2) ควรศึกษาแรงงานไทยเปรียบเทียบกับ แรงงานต่างชาติ เพื่อขยายผลการวิจัย
และพัฒนาต่อไป

3) เนื่องจากการปรับตัวของแรงงานไทย อาจมีปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการ
ปรับตัว จึงควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม





บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2549). การจัดการความรู้ในองค์การและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบปี่.
- ขวัญเรือน บุญปราณี. (2550). ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวະนิยมที่มีต่อการปรับตัวใน
การทำงาน ของพนักงานใหม่บริษัทชั่งทิวดแหลมฉบบัง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- ชุกดากัด เดชพันธ์. (2550). การปรับปรุงทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุตติกาญจน์ ศิริคำ. (2551). ทักษะคิตของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง.
วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ณรงค์ ตระกูลดุสิตพร. (2552). การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2555). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธวัลกร อินอุตร. (2549). การปรับตัวจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมของ
ประชาชน ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพา แซ่เอี้ยว. (2551). ความต้องการแรงงานและคุณลักษณะของแรงงานด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิธิ ปานศรี. (2549). เรื่องจากฝิ่นนาสู่ฝิ่นผ้า: การปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นชาวอีสาน.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาเมือง
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พิมพ์นภัส โภคา. (2550). การปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม กับคุณภาพชีวิตของ แรงงาน
ต่างชาติ ในอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนฤดี ช่วงฉ่ำ. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการปรับตัวและพฤติกรรม
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดอ่างทอง.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- มลิวรรณ สุระป๋อง. (2549). **ความเครียดและการปรับตัวในการทำงานของนักบัญชีในจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มาลัยรักษ์ ใจเย็น. (2552). **การพยากรณ์ขนาดแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาวและกัมพูชาในประเทศไทยระหว่าง ปี พ.ศ. 2551-2560**. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ระวีพันธ์ รื่นพรต. (2552). **อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลความหยุนตัว การยึดติดความสมบูรณ์แบบที่มีต่อการปรับตัวของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสิมา มั่นใจอารีย์. (2549). **การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา.
- วรพร ยิ่งยงวรปัญญา. (2552). **ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ทศนคติต่อมาตรฐานแรงงานไทย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549). **จิตวิทยาการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วันทนี นวลละออง. (2553). **ความต้องการความรู้ ทักษะ และบริการสำหรับผู้ป่วยสูงอายุที่บ้าน: กรณีศึกษาญาติผู้ดูแลผู้ป่วยสูงอายุที่เข้ารับการรักษาในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลราชวิถี**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2541). **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: A.N. การพิมพ์.
- ศุภร บัวป๋อง. (2548). **การปรับตัวในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีวการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศูนย์ข้อมูลความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (2557). **ความเป็นมา**. สืบค้นจาก <http://www.thai-aec.com>.
- สมศักดิ์ เพ็งธรรม. (2548). **ความต้องการช่างฝีมือแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สวยสม ทิพย์ธร. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2556). **สรุปผลการสำรวจ
ภาวะการทำงานของประชากร เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2556**. สืบค้นจาก
<http://www.nso.go.th>
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2556). **รายชื่อทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี**.
สืบค้นจาก
<http://www.industry.go.th/ops/pio/pathumthani/Lists/annuity/view.aspx>
- สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน. (2548). **คู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
กรกฎาคม 2548**. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก
<http://www.home.dsd.go.th/standard>
- สิทธิ์ อีร์สรณ์. (2551). **เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อวิรุทธ์ พูลเกษม. (2550). **ปัจจัยในการจ้างแรงงานฝีมือของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในโครงการ
ประเภทอาคารพักอาศัย**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุมาพร กัสสุภา. (2550). **การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการช่างพิมพ์ออฟเซตตาม
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างพิมพ์ออฟเซตประเภทป้อนแผ่น
ในอุตสาหกรรมกรรมการพิมพ์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- Clark , L. & Herrmann, G. (2007). **Skill shortages, recruitment and retention in the
house building sector**. Retrieved from
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1610699>
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in
facilitating employee adjustment during organizational change. **European
Journal of Work and Organizational Psychology**. 3(3), 263-289.
- Roy, C., & Andrews, H. A. (1999). **The Roy adaptation model**. 2nded. Stamford, CT:
Appleton & Lange.
- Shin-Kuang, C. C. (2009). **The Work Adjustment of Taiwanese Expatriates**.
Retrieved from <http://www.jaabc.com/brcv8n2preview.html>
- Strauser, D. R. & Lustig, D. C. (2003). The moderating effect of sense of coherence on
work adjustment. **Journal of Employment Counseling**. 40(4), 129-140.
- Tam, C. M., & Zeng, S. X. (2004). **Identifying elements of Poor Construction Safety
Management in China**. Retrieved from
<http://www.deepdyve.com/lp/elsevier/identifying-elements-of-poor-construction-safety-management-in-china-RQq0q1liWc>.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยกรณีศึกษาแรงงานไทยในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัว

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัว ได้แก่ การปรับตัวด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน

2. แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการวิจัย ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีต้องลงชื่อ เพื่อเก็บเป็นความลับและประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง

3. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาถึงมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทย กรณีศึกษาแรงงานไทย ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแก้ไขและปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยดี จึงขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรสา คำมันตรี

นักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

1) หญิง

2) ชาย

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 25 ปี

2) 25 – 30 ปี

3) 31 – 35 ปี

4) 36 – 40 ปี

5) 41 – 50 ปี

6) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ประถมศึกษา

2) มัธยมศึกษาตอนต้น

3) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

4) อนุปริญญา / ปวส. / ปวท.

5)ปริญญาตรี

6) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

1) ต่ำกว่า 5,000 บาท

2) 5,001 – 10,000 บาท

3) 10,001 – 15,000 บาท

4) มากกว่า 15,000 บาท

5. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มาตรฐานฝีมือแรงงาน	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
ด้านความรู้					
1. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์					
2. ความรู้ด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น					
3. ความรู้จากการผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน					
4. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย					
5. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ					
ด้านทักษะ					
1. ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี					
2. ทักษะในการวางแผนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
3. ความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าแสดงออก					
4. การใช้และดูแลรักษา เครื่องมือ/เครื่องจักร อย่างเหมาะสมและถูกต้อง					
5. การวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
ด้านทัศนคติ					
1. สถานที่ในการปฏิบัติงานสะอาดและปลอดภัย					
2. สวัสดิการค่าจ้างที่ได้รับ					
3. บริษัทที่ท่านทำงานมีความมั่นคง					
4. การเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท					
5. การทำงานเป็นทีม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกความคิดเห็นพฤติกรรมการแสดงออกหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับคุณในการปรับตัว ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

การปรับตัวของแรงงาน	ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
ด้านร่างกาย					
1. การดูแลตนเองให้ปลอดภัยในระหว่างการทำงาน					
2. การพักผ่อนเพียงพอและพร้อมที่จะทำงาน					
3. การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย					
4. สุขภาพจิตดี พร้อมที่จะทำงาน					
5. การกระตือรือร้นในการทำงาน					
ด้านอัตมโนทัศน์					
1. ความรู้ความสามารถการทำงาน					
2. การมีทักษะในการปฏิบัติงาน					
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน					
4. ความพร้อมในสมรรถภาพร่างกายของตนเอง					
5. ทักษะคิดของเพื่อนร่วมงาน					
ด้านบทบาทหน้าที่					
1. การทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
2. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. การนำความรู้มาใช้กับงานอย่างเหมาะสม					
4. การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน					
ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน					
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
2. การสนับสนุนจากครอบครัว					
3. มีความยินดีที่จะรับคำแนะนำจากผู้อื่น					
4. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
5. การทำงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง					



ภาคผนวก ข

รายชื่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรณเจตฤทธิ์ คณะบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์



GRAD VRU



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องและการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

GRAD VRU

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

มาตรฐานฝีมือแรงงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ดร.สะอาด	ดร.ธีรธนิษฐ์	ดร.วงศ์ธรีรา	รวม
ด้านความรู้				0.93
1. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์	1	0	1	0.67
2. ความรู้ด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น	1	1	1	1
3. ความรู้จากการผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1	1	1	1
4. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย	1	1	1	1
5. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ	1	1	1	1
ด้านทักษะ				1.00
1. ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี	1	1	1	1
2. ทักษะในการวางแผนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	1	1	1	1
3. ความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าแสดงออก	1	1	1	1
4. การใช้และดูแลรักษา เครื่องมือ/เครื่องจักร อย่างเหมาะสมและถูกต้อง	1	1	1	1
5. การวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
ด้านทัศนคติ				1.00
1. สถานที่ในการปฏิบัติงานสะอาดและปลอดภัย	1	1	1	1
2. สวัสดิการค่าจ้างที่ได้รับ	1	1	1	1
3. บริษัทที่ท่านทำงานมีความมั่นคง	1	1	1	1
4. การเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท	1	1	1	1
5. การทำงานเป็นทีม	1	1	1	1
ภาพรวม	0.98			

ค่าดัชนีความสอดคล้องด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ด้านความรู้	=	0.93
ด้านทักษะ	=	1.00
ด้านทัศนคติ	=	1.00
รวมมาตรฐาน	=	0.98

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การปรับตัวของแรงงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ดร.สะอาด	ดร.ธีรธนิษฐ์	ดร.วงศ์ธีรา	รวม
ด้านร่างกาย				0.93
1. การดูแลตนเองให้ปลอดภัยในระหว่างการทำงาน	1	1	1	1
2. การพักผ่อนเพียงพอและพร้อมที่จะทำงาน	1	1	1	1
3. การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย	1	1	1	1
4. สุขภาพจิตดี พร้อมที่จะทำงาน	1	1	1	1
5. การกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	0	0.67
ด้านอัตมโนทัศน์				0.93
1. ความรู้ความสามารถการทำงาน	1	1	1	1
2. การมีทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	0	0.67
4. ความพร้อมในสมรรถภาพร่างกายของตนเอง	1	1	1	1
5. ทักษะคิดของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
ด้านบทบาทหน้าที่				0.93
1. การทำงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1
2. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
3. การนำความรู้มาใช้กับงานอย่างเหมาะสม	1	0	1	0.67
4. การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1
5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน	1	1	1	1
ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน				0.93
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
2. การสนับสนุนจากครอบครัว	1	1	1	1
3. มีความยินดีที่จะรับคำแนะนำจากผู้อื่น	1	1	1	1
4. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
5. การทำงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	1	1	0	0.67
ภาพรวม	0.93			

ค่าดัชนีความสอดคล้องด้านการปรับตัว

ด้านร่างกาย	=	0.93
ด้านอัตมโนทัศน์	=	0.93
ด้านบทบาทหน้าที่	=	0.93
ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน	=	0.93
รวมการปรับตัว	=	0.93

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.94	35

ค่าความเชื่อมั่นการปรับตัว		ค่าความเชื่อมั่นมาตรฐานฝีมือแรงงาน	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0.93	20	0.88	15

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
มาตรฐานฝีมือแรงงาน			
ด้านความรู้	3.37	0.63	30
ด้านทักษะ	3.55	0.55	30
ด้านทัศนคติ	3.62	0.68	30
การปรับตัว			
ด้านร่างกาย	3.72	0.62	30
ด้านอัตมโนทัศน์	3.46	0.53	30
ด้านบทบาทหน้าที่	3.73	0.57	30
ด้านการพึ่งระหว่างกัน	3.59	0.49	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มาตรฐานฝีมือแรงงาน				
ด้านความรู้	21.67	7.50	0.47	0.88
ด้านทักษะ	21.49	7.35	0.62	0.86
ด้านทัศนคติ	21.42	6.97	0.59	0.87
การปรับตัว				
ด้านร่างกาย	21.32	6.71	0.75	0.84
ด้านอัตมโนทัศน์	21.58	7.08	0.77	0.84
ด้านบทบาทหน้าที่	21.31	6.84	0.78	0.84
ด้านการพึ่งระหว่างกัน	21.45	7.57	0.64	0.86



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	อรสา คำมันตรี
วัน เดือน ปี เกิด	3 พฤศจิกายน 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	21/711 หมู่บ้านอยู่เจริญ แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2540	บริษัท เอ็น อี ซี เทคโนโลยี ประเทศไทย จำกัด
พ.ศ. 2546-ปัจจุบัน	บริษัทวายเต็ด (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้จัดการ บริษัทวายเต็ด (ประเทศไทย) จำกัด
ที่ทำงานปัจจุบัน	14/45-46 หมู่ 10 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU