

# โมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## A Structural Model of Thai Labor Productivity Project by Department of Skill Development

วินัย ปัญจจรรศักดิ์<sup>1\*</sup> และ แสงสุข พิทยานุกุล<sup>2</sup>

Vinai Panjakajornsak<sup>1\*</sup> and Sangsuk Pithayanukul<sup>2</sup>

Received : October 25, 2024 Revised : April 3, 2025 Accepted : April 11, 2025

### บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ คือ (1) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของสถานประกอบการขนาดกลาง และ (3) เพื่อทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ นักพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และพนักงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 135 แห่ง โดยผ่านระบบออนไลน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคสมการโครงสร้าง (structural equation modeling techniques) โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS 21.0 และ AMOS 21.0

ผลการวิจัยพบว่า ผลการสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานที่รับผิดชอบโครงการฯ ใน 2 ด้าน พบว่า (1) ความคิดเห็นด้านรูปแบบการให้คำปรึกษา พบว่า ระดับเห็นด้วยปานกลาง ถึงเห็นด้วยมาก และ (2) ความคิดเห็นด้านรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ระดับเห็นด้วยน้อย ถึงเห็นด้วยมาก และผลการสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ใน 3 ด้าน พบว่า (1) ความพึงพอใจด้านบุคลากร พบว่า ระดับพึงพอใจมาก ถึงพึงพอใจมากที่สุด (2) ความพึงพอใจด้านรูปแบบการให้คำปรึกษา และรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ระดับพึงพอใจมาก และ (3) ผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการฯ พบว่า ระดับพึงพอใจมาก

ผลการทดสอบโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย พบว่า ความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน และความพึงพอใจของสถานประกอบการส่งผลเชิงบวกต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการฯ แต่ไม่พบว่า ตัวแปรความคิดเห็น และความพึงพอใจส่งผลทางตรงต่อกัน และไม่ส่งผลทางอ้อมไปยังผลลัพธ์ที่ได้ของโครงการ

**คำสำคัญ :** ผลิตภาพแรงงานไทย ความคิดเห็น ความพึงพอใจ ผลลัพธ์ โมเดลสมการโครงสร้าง

<sup>1,2</sup> อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันวิทยาการประกอบการแห่งอโยธยา

<sup>1,2</sup> Lecturers, Faculty of Business Administration, Institute of Entrepreneurial Science Ayothaya

\* Corresponding author: E-mail: vinai.p@iesa.ac.th

## Abstract

This article was a research study of factors that affected the outcome of the Thai labor productivity project of the Department of Skill Development (DSD), with three objectives of 1) To analyze the opinions of labor productivity officers, 2) To analyze the satisfaction of medium-sized enterprises, and 3) To test a model of factors that affect the outcome of the Thai labor productivity project.

The instruments used to collect data was survey forms sent to two groups of samples: that is, the officers of the DSD and employees of 135 Thai SMEs who participated in the labor productivity project through online channels of the DSD. The analysis of the survey data applied structural equation modeling techniques by using programs SPSS 21.0 and AMOS 21.0.

The research results of the opinion surveys of officers in two dimensions found that: (1) opinions on methods of consultation were moderate to most agreed and (2) opinions on methods of training were agreed to most agreed. The satisfaction surveys of participating enterprises in three dimensions found that: (1) satisfaction with officers were satisfied to most satisfied, (2) satisfaction with methods of consultation and training were most satisfied, and (3) satisfaction with outcomes of the project were most satisfied.

The results revealed that opinions of officers and satisfaction of participating enterprises positively affected the outcomes of the project. However, there were no direct effects between opinions and satisfaction and there were no indirect effects between opinions and satisfaction on the outcomes.

**Keywords :** Thai labor productivity, Opinion, Satisfaction, Outcome, Structural Equation Model

## 1. บทนำ

ยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศไทยเน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้าง ความเข้มแข็งจากภายในขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทยให้สามารถรับมือกับโอกาส และภัยคุกคามชุดใหม่ในศตวรรษที่ 21 สำหรับประเทศไทย ขณะนี้กำลังเผชิญกับความท้าทาย “กับดักประเทศรายได้ปานกลาง” และประสบปัญหาการลดลงของผลิตภาพแรงงานและกำลังแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพด้วย ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพการผลิต จำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพของปัจจัยในการผลิตเป็นกำลังสำคัญซึ่งปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวแปรสำคัญของผลิตภาพการผลิต คือ แรงงาน และทุน สำหรับการวัดผลิตภาพการผลิตที่เป็นที่นิยมที่สุด คือ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2559)

การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานไทยมีความสำคัญยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นเรื่องสำคัญที่สามารถแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานเพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ โดยทำการวัดจากอัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจโดยในช่วงเกือบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการขับเคลื่อนผู้ประกอบการและแรงงานให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันจึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน” โดยมีเป้าหมายในการ Re-skill แรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเน้นการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม คณิตศาสตร์ (STEM Workforce) โดยเฉพาะระบบการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบให้กับพนักงาน รวมทั้งผู้ประกอบการที่จะต้องปรับทัศนคติในการดำเนินกิจการจากการบริหารในระบบครอบครัวมาเป็นการบริหารแบบมืออาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวข้ามไปสู่

ประเทศไทย 4.0 รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่สถานประกอบกิจการและพนักงานในสถานประกอบกิจการ ในการสร้างจิตสำนึกให้รู้คุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เข้าใจถึงความสูญเสียที่แฝงอยู่ในกระบวนการทำงาน และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ภายในสถานประกอบกิจการ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2560)

บทความวิจัยนี้เป็นการรายงานผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้ประเมินผลของการดำเนินงานโครงการฯจากมุมมองของสองกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ คือ ความคิดเห็นของนักพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และความพึงพอใจของพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทยจำนวน 135 แห่ง ที่เข้าร่วมโครงการฯ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อนุญาตให้เผยแพร่เป็นบทความวิจัยได้

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมโครงการฯ
- 2.2 เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯ
- 2.3 เพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## 3. คำถามการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น งานวิจัยจึงเสนอคำถามการวิจัยที่ต้องการศึกษา 3 ข้อ คือ

1. ความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานมีลักษณะอย่างไร
2. ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานมีลักษณะอย่างไร
3. โมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีลักษณะอย่างไร

## 4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ผลสรุป ดังนี้

### 4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพ (Productivity) เกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วงปลายทศวรรษ 1800s ในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งแรกโดยเห็นว่า ผลิตภาพเป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในการผลิตสินค้าและบริการ ระดับผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นเท่ากับต้นทุนการปฏิบัติงานที่ลดลง หรือเท่ากับความสามารถทางการแข่งขันดีขึ้น แนวคิดผลิตภาพแรงงานจึงถือว่าการเปลี่ยนแปลงที่ปรารถนาที่สำคัญในยุคดังกล่าวเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ระบบการทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยปรัชญาใหม่ถือว่า ค่าจ้างแรงงานสามารถเพิ่มขึ้นได้โดยไม่ต้องเพิ่มราคาสินค้า ต่อมาคำว่า ผลิตภาพกลายเป็นคำศัพท์ที่ยึดถือกันในช่วงสงครามโลกครั้งที่สองซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ต้องทำการผลิตอาวุธในการทำสงครามให้ได้ปริมาณมากโดยใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด (Phusavat, 2013) ในยุคนี้จึงวัดผลิตภาพแรงงานของกำลังแรงงานในโรงงานเป็นส่วนใหญ่

ผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) สามารถพิจารณาได้จากหลายมุมมอง เช่น มุมมองทางเศรษฐศาสตร์เห็นว่า ผลิตภาพแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic growth) โดยเห็นว่า ประเทศหนึ่งสามารถเพิ่มผลิตผลและรายได้จริงได้ 2 วิธีหลัก คือ (1) การเพิ่มปัจจัยนำเข้าด้านทรัพยากร (Increasing its inputs of resources) และ (2) การเพิ่มผลิตภาพของปัจจัยนำเข้าด้านทรัพยากรดังกล่าว (Raising the productivity of those inputs) โดยการวัดผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในแต่ละปีขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้าด้านแรงงาน (Input of labor) (ซึ่งวัดด้วยชั่วโมงการทำงาน) คูณด้วยผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) (Phusavat, Comepa, Sitko-Lutek & Ooi, 2013)

#### 4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หมายถึง ผู้ถือหุ้น ชุมชน ลูกค้า พนักงาน และหน่วยงานอื่นที่มีผลประโยชน์หากบริษัทประสบความสำเร็จ (Noe, 2020) ส่วน Nickols (2005) เสนอว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลประโยชน์ในการที่การดำเนินการบางอย่างประสบความสำเร็จ และหากไม่มีการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้ว การดำเนินการนั้นจะไม่สำเร็จได้ นอกจากนี้ Nickols ยังเสนอกรอบผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการฝึกอบรมไว้ 4 กลุ่ม คือ (1) ผู้บริหารระดับสูง (Senior management) (2) ผู้จัดการของผู้ฝึกอบรม (Trainees' managers) (3) ผู้ทำการฝึกอบรม (Trainers) และ (4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainees)

Hunt, Nuttall & Yamada (2021) เสนอว่า หลักการของทุนนิยมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำให้ผู้นำทางธุรกิจกำหนดพันธกิจขององค์กรในการสร้างคุณค่าระยะยาวให้กับผู้ถือหุ้น ลูกค้า ชักพลายเออร์ ชุมชน และกลุ่มอื่น แม้ว่ากำไร และผลตอบแทนมีความสำคัญ แต่ทุนนิยมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องกำหนดความหมายของคุณค่าให้กว้างขึ้น เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงานของพนักงาน และความเป็นอยู่ที่ดี

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในงานวิจัยนี้ ได้แก่ นักพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบโครงการ และผู้บริหาร หรือพนักงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 4.3 ทฤษฎีพฤติกรรมที่ตั้งใจ

นักจิตวิทยาหลายคนได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ (Attitude) ความตั้งใจ (Intention) และพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคล และพบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก คือ ทัศนคติส่งผลต่อความตั้งใจ และความตั้งใจส่งผลต่อการกระทำในอนาคต (Myers & Twenge, 2017)

ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลมีผู้เสนออยู่หลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับและรู้จักกันมากที่สุดคือ **ทฤษฎีพฤติกรรมที่ตั้งใจ** (Theory of Planned Behavior – TPB) ซึ่งพัฒนาต่อจาก**ทฤษฎี** Theory of Reasoned Action (TRA) ซึ่ง Ajzen and Fishbein ได้ศึกษาและเสนอไว้ว่า การคาดการณ์พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลในอนาคตได้หากทราบความตั้งใจที่เกี่ยวกับสิ่งนั้นก่อน โอกาสที่พฤติกรรมนั้นจะเกิดขึ้นในอนาคตมีสูงขึ้น (Ajzen, 1991) ทฤษฎี TPB ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร คือ 1) ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward the behavior) บรรทัดฐานเชิงนามธรรม (Subjective norm) และการควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ (Perceived behavioral control) เป็นตัวแปรต้น ความตั้งใจ (Intention) เป็น ตัวแปรคั่นกลาง และพฤติกรรม (Behavior)

ทฤษฎี TPB มีปัจจัยหลัก (The central factor) หนึ่งปัจจัย คือ ความตั้งใจ (Intention) การกระทำหรือพฤติกรรมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ (ความตั้งใจ) และความสามารถ (การควบคุมพฤติกรรม) โดยความตั้งใจของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมใดเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และความตั้งใจเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นยินดีที่จะพยายาม และจะใช้ความพยายามมากเพียงใดในการทำพฤติกรรมนั้น โดยทั่วไป ยังมีความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral intention) มากเพียงใด โอกาสที่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปตามความตั้งใจนั้นก็ยิ่งมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ปัจจัยอื่นที่เข้ามาส่งผลต่อความตั้งใจด้วยคือ ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม บรรทัดฐานเชิงนามธรรม และการควบคุมเชิงพฤติกรรมที่รับรู้ (Ajzen, 2008)

หากพิจารณาจากมุมมองของทฤษฎี TPB ความตั้งใจ พฤติกรรมที่ตั้งใจ และแรงจูงใจของนักพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการทั้งสองกลุ่ม

#### 4.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นและทัศนคติ

**ความคิดเห็น** (Opinions) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยตัวแปรที่ใช้วัดความคิดเห็นของบุคคลคือ **ทัศนคติ หรือเจตคติ** (Attitude) ซึ่งหมายถึง การประเมินจากการรับรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคล วัตถุ หรือ ประเด็นต่างๆ ว่าเป็นไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลเป็นเวลานานและทำให้เกิดพฤติกรรม ผู้บริโภคจะมีทัศนคติต่อ

บุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน ต่อสินค้า หรือต่อประเด็นทางการเมือง สังคมและวัฒนธรรม จากคำนิยามของทัศนคติข้างต้นแสดงว่า ทัศนคติมีลักษณะ 3 ประการ คือ

- ทัศนคติเป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์และการรับรู้ข้อมูลของสิ่งต่างๆ
- ทัศนคติเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของบุคคล
- ทัศนคติทำให้เกิดการตอบสนองหรือพฤติกรรมตามมา

ทัศนคติเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่นักจิตวิทยาสนใจศึกษาวิจัยและนำมาใช้มากที่สุดแนวคิดหนึ่ง (Peter & Olsen, 2010) โดยพยายามศึกษาจากแง่มุมและวิธีการต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้บริโภคให้มากที่สุดตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบันต้นศตวรรษที่ 21 โดยผู้ที่ให้นิยามคนแรกคนหนึ่ง คือ Louis Thurnstone ในปี ค.ศ.1931 ว่า ทัศนคติ คือ จำนวนหรือปริมาณความรู้สึกที่บุคคลหนึ่งมีต่อวัตถุหนึ่งในด้านบวกหรือด้านลบ ต่อมา Gordon Allport เสนอคำนิยามที่กว้างขึ้นว่า ทัศนคติ เป็นสภาพทางจิตใจและสมองที่พร้อมจะตอบสนอง เรียบเรียงผ่านประสบการณ์ และทำให้เกิดผลต่อพฤติกรรม และ Martin Fishbein เสนอว่า ความมองทัศนคติแบบแนวคิดมิติเดียว (Unidimensional concept) จะเป็นประโยชน์มากกว่าการพิจารณาทัศนคติแบบหลายมิติตามที่นักวิจัยกลุ่มอื่นเสนอ นักวิจัยด้านทัศนคติส่วนใหญ่เห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติอย่างง่ายของ Thurnstone และ Fishbein มีประโยชน์มากที่สุด (Peter & Olsen, 2010) นั่นคือ ทัศนคติเป็นความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลต่อวัตถุหนึ่ง อย่างไรก็ดี การมองแนวคิดทัศนคติแบบมิติเดียวและแบบหลายมิติก็มีประโยชน์ต่อนักวิชาการขึ้นอยู่กับว่าจะนำไปใช้อย่างไร

งานวิจัยนี้ศึกษาความคิดเห็นของนักพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบโครงการซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการดำเนินโครงการให้สำเร็จตามเป้าหมาย งานวิจัยนี้จึงเสนอสมมติฐานการวิจัย 1 ดังนี้

**สมมติฐานการวิจัย 1 :** ความคิดเห็นของนักพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลต่อผลลัพธ์ของโครงการฯ

#### 4.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

**แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfaction)** สามารถแบ่งการศึกษากออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ 1) ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee satisfaction) และ 2) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer satisfaction) ความพึงพอใจของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวก หรือเชิงลบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น วัตถุ บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ ประสบการณ์ เป็นต้น ที่พนักงานได้รับในสถานประกอบกิจการจากผู้บริหาร พนักงานคนอื่น กิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวัน การปฏิบัติงานของตนเอง ความพึงพอใจของพนักงานส่งผลต่อความคิดเห็น ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลนั้นในสถานประกอบกิจการ

ความพึงพอใจของพนักงานอาจวัดด้วยความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction) หมายถึง การประเมินของบุคคลต่องานที่ทำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจต่องานถือว่าเป็นทัศนคติที่มีการศึกษามากที่สุดในสาขาพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior) (McShane, Olekalns & Travaglione, 2013; Robbins & Judge, 2015) พนักงานที่มีความพึงพอใจมีการประเมินเชิงบวกต่องานที่ทำ นอกจากนี้ พนักงานที่พึงพอใจจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีผลผลิตงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจในระดับหนึ่ง

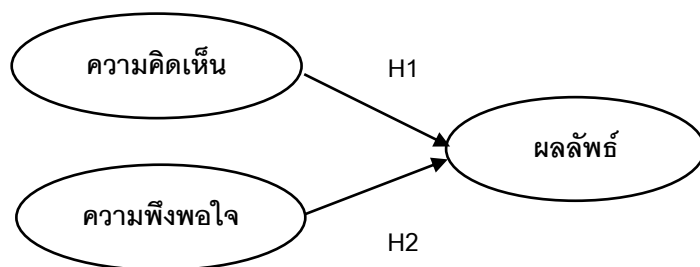
สำหรับความพึงพอใจของลูกค้า (Customer satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้าขึ้นอยู่กับประโยชน์หรือคุณค่าที่รับรู้ได้จากการใช้สินค้าเมื่อเทียบกับสิ่งที่ลูกค้าคาดหวังซึ่งหากประโยชน์ที่ได้รับจากสินค้าต่ำกว่าที่ผู้ซื้อคาดหวังไว้ ผู้ซื้อจะรู้สึกไม่พึงพอใจในสินค้านั้น ในทางตรงข้าม หากประโยชน์ที่ได้รับสอดคล้อง หรือเกินกว่าที่ ผู้ซื้อคาดหวัง ผู้ซื้อจะรู้สึกพึงพอใจหรือประทับใจ ดังนั้น บริษัทที่ให้ความสำคัญกับการตลาดจึงเน้นแนวทางการดำเนินงานเพื่อที่จะทำให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจในสินค้านั้น งานวิจัยนี้ศึกษาผู้บริหาร หรือพนักงานของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพราะถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการโครงการโดยตรง งานวิจัยนี้จึงเสนอสมมติฐานการวิจัย 2 ดังนี้

**สมมติฐานการวิจัย 2 :** ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการส่งผลต่อผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโครงการฯ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น งานวิจัยนี้ขอเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยตามรูปภาพประกอบ 1 โดยมีตัวแปร 3 ตัว ดังนี้

(1) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย 2 ตัว คือ 1) ความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน (OPIN) และ 2) ความพึงพอใจของสถานประกอบการ (SAT)

(2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) 1 ตัว คือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการร่วมโครงการฯ (OUT)



รูปภาพประกอบ 1

โมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## 5. วิธีการดำเนินงานวิจัย

### 5.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ (1) นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานที่รับผิดชอบโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 จำนวน 223 คนให้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นคนละ 1 ชุด และ (2) พนักงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 จำนวน 135 แห่งให้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจแห่งละ 2 ชุด โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน และแบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและจริยธรรมการวิจัยแล้วโดยส่งแบบสำรวจความคิดเห็น และแบบสำรวจความพึงพอใจไปยังกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเก็บรวบรวมแบบสำรวจส่งมาให้ผู้วิจัย เนื่องจาก การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling - SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากจึงควรมีจำนวนตัวอย่างอย่างน้อย 200 ชุดขึ้นไป (Kline, 2016; Schumacker & Lomax, 2016) ผลการเก็บข้อมูลด้วยแบบสำรวจที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้แบบสำรวจความคิดเห็นจำนวน 223 ชุด และแบบสำรวจความพึงพอใจจำนวน 227 ชุด จึงถือว่าเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลได้

### 5.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

งานวิจัยนี้ใช้แบบสำรวจ (Surveys) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 โดยตรงจำนวน 2 กลุ่ม คือ (1) นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน และ (2) ผู้บริหาร หรือพนักงานของกลุ่มสถานประกอบการ

การสร้างแบบสำรวจมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษาขอบเขตของงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยจากรายงานฉบับความก้าวหน้าเพื่อค้นหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้

(2) กำหนดตัวแปรที่จะศึกษาและคำถามที่จะวัดตัวแปรแต่ละตัวสร้างเป็นแบบสำรวจ

(3) นำแบบสำรวจที่จัดทำเสนอของพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอนุมัติ

(4) นำแบบสำรวจที่ปรับแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลจริง

แบบสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน และแบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการ ได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น จำนวน 6 ข้อ และแบบสำรวจ ความพึงพอใจของสถานประกอบการ 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานเกี่ยวกับรูปแบบของการให้คำปรึกษา และรูปแบบของการฝึกอบรม จำนวน 9 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านบุคลากร ความพึงพอใจด้านรูปแบบการให้คำปรึกษา และการฝึกอบรม และผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น 5 ข้อสำหรับแบบสำรวจความคิดเห็น และ 1 ข้อสำหรับแบบสำรวจความพึงพอใจ

การสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน และบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการฯ ในส่วนที่ 2 ที่เป็นการวัดระดับความคิดเห็นแบบ 5-point Likert scales และส่วนที่ 3 ที่เป็นการวัดความพึงพอใจ โดยใช้เกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น และระดับความพึงพอใจ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2565) ดังนี้

| ระดับคะแนนเฉลี่ย    |         | แปลผล                                |
|---------------------|---------|--------------------------------------|
| ตั้งแต่ 4.50 - 5.00 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด/พึงพอใจมากที่สุด   |
| 3.50 - 4.49         | หมายถึง | เห็นด้วยมาก/พึงพอใจมาก               |
| 2.50 - 3.49         | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง/พึงพอใจปานกลาง       |
| 1.50 - 2.49         | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย/พึงพอใจน้อย             |
| ต่ำกว่า 1.50        | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด/พึงพอใจน้อยที่สุด |

### 5.3 ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของคำถามในแบบสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานจำนวน 223 ชุด และแบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการจำนวน 227 ชุด โดยใช้ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha ของแบบสอบถามโดยรวมมีค่าอยู่ที่ .871 และ .959 ตามตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 ค่าความเชื่อถือของข้อคำถามนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน (n = 223)

| ตัวแปรแฝง/ตัวแปรสังเกตได้                        | จำนวนคำถาม | Reliability Coefficient |
|--------------------------------------------------|------------|-------------------------|
| ความคิดเห็น (Opinion)                            | 9          | .871                    |
| รูปแบบการให้คำปรึกษา (Opinion on Advice – OPINA) | 5          | .878                    |
| รูปแบบการฝึกอบรม (Opinion on Training – OPINT)   | 4          | .581                    |

ตาราง 2 ค่าความเชื่อถือของข้อคำถามสถานประกอบการ (n = 227)

| ตัวแปรแฝง/ตัวแปรสังเกตได้                       | จำนวนคำถาม | Reliability Coefficient |
|-------------------------------------------------|------------|-------------------------|
| ความพึงพอใจ (Satisfaction)                      | 19         | .959                    |
| ด้านบุคลากร (Satisfaction for Personnel - SATT) | 6          | .917                    |
| ด้านรูปแบบ (Satisfaction for Method - SATP)     | 7          | .928                    |
| ผลลัพธ์ (Outcome - OUT)                         | 4          | .919                    |

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และตรวจสอบความถูกต้องของการแจกแจงแบบปกติ (Assessment of normality) ด้วยการหาค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ โดยค่า SK ควรอยู่ในช่วงระหว่าง -2 และ +2 และ ค่า KU ควรอยู่ในช่วงระหว่าง -10 และ +10 จึงจะถือว่าข้อมูลที่เหมาะสมมีการแจกแจงแบบปกติ (Collier, 2020)

แบบสำรวจความคิดเห็นที่กลุ่มตัวอย่างนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานกรอกคืนมาตามตาราง 4.3 มีค่า SK ควรอยู่ในช่วงระหว่าง -.208 และ +.422 และ ค่า KU ควรอยู่ในช่วงระหว่าง -.243 และ +.766 จึงจะถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

#### 5.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ด้วยโปรแกรม SPSS 21.0 ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis – CFA) และการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์โมเดลใช้เทคนิคโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling – SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS 21.0 ตามที่ Bryne (2016) อธิบายไว้ โดยในการประมวลผลของข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็น 223 ชุด และแบบสำรวจความพึงพอใจ 227 ชุดได้ทำการรวมไฟล์ข้อมูล (Merge Files) ในโปรแกรม SPSS เข้าเป็นไฟล์เดียวกันเพื่อให้ข้อมูลทั้งหมดอยู่ในไฟล์เดียวและสามารถประมวลผลโดยใช้โปรแกรม AMOS 21.0 ได้

การใช้เทคนิคโมเดลสมการโครงสร้างในงานวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิเคราะห์แบบ 2 ขั้นตอน (Two-Step Approach) ตามที่ Anderson and Gerbing (1988) แนะนำ คือ

- 1) การพัฒนาโมเดลการวัด (Measurement models) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทดสอบว่าคำถาม (ตัวแปรสังเกตได้) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวใช้วัดตัวแปรนั้นได้หรือไม่
- 2) การพัฒนาโมเดลโครงสร้าง (Structural models) เพื่อทดสอบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานจำนวน 270 ชุด และแบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการจำนวน 270 ชุดและทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ 2 ข้อด้วยโปรแกรม AMOS 21.0 ด้วยวิธีการประมาณค่าแบบ (Full information maximum likelihood estimation)

## 6. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

### 6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนากับคำถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานจำนวน 223 คน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.3 มีอายุระหว่าง 46-60 ปี ร้อยละ 48.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.2 มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 78.0 และมีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบกิจการ 1-3 ปี ร้อยละ 41.7 (ตาราง 3)

ตาราง 3 ข้อมูลของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

(n = 223)

| คำถาม                           | ความถี่ | ร้อยละ |
|---------------------------------|---------|--------|
| <b>เพศ</b>                      |         |        |
| ชาย                             | 179     | 80.3   |
| หญิง                            | 44      | 19.7   |
| รวม                             | 223     | 100    |
| <b>อายุ</b>                     |         |        |
| 18-25 ปี                        | -       | -      |
| 26-35 ปี                        | 30      | 13.5   |
| 36-45 ปี                        | 84      | 37.7   |
| 46-60 ปี                        | 109     | 48.9   |
| รวม                             | 223     | 100    |
| <b>ระดับการศึกษา</b>            |         |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                | 18      | 8.1    |
| ปริญญาตรี                       | 132     | 59.2   |
| ปริญญาโท                        | 70      | 31.4   |
| ปริญญาเอก                       | 2       | .9     |
| รวม                             | 223     | 100    |
| <b>ตำแหน่ง</b>                  |         |        |
| นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน      | 174     | 78.0   |
| ครูฝึกฝีมือแรงงาน               | 49      | 22.0   |
| รวม                             | 223     | 100    |
| <b>ประสบการณ์การให้คำปรึกษา</b> |         |        |
| ไม่เกิน 1 ปี                    | 68      | 30.5   |
| 1-3 ปี                          | 93      | 41.7   |
| 3-5 ปี                          | 30      | 13.5   |
| มากกว่า 5 ปีขึ้นไป              | 32      | 14.3   |
| รวม                             | 223     | 100    |

ผลการวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจของสถานประกอบการกิจการจำนวน 227 คน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.7 อายุระหว่าง 46-60 ปี ร้อยละ 43.6 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.5 ลักษณะของสถานประกอบการกิจการเป็นอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 77.1 ประเภทของสถานประกอบการกิจการเป็นประเภท SME ร้อยละ 61.7 ขนาดของสถานประกอบการกิจการมีพนักงานมากกว่า 50 คน ร้อยละ 49.3 และมีตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงาน ร้อยละ 54.2 (ตาราง 4)

ตาราง 4 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจสถานประกอบการกิจการ

(n = 227)

| คำถาม       | ความถี่ | ร้อยละ |
|-------------|---------|--------|
| <b>เพศ</b>  |         |        |
| ชาย         | 87      | 38.3   |
| หญิง        | 140     | 61.7   |
| รวม         | 227     | 100    |
| <b>อายุ</b> |         |        |
| 18-25 ปี    | 4       | 1.8    |
| 26-35 ปี    | 44      | 19.4   |

ตาราง 4 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจสถานประกอบการ (ต่อ)

(n = 227)

| คำถาม                         | ความถี่ | ร้อยละ |
|-------------------------------|---------|--------|
| 36-45 ปี                      | 67      | 29.5   |
| 46-60 ปี                      | 99      | 43.6   |
| 60 ปีขึ้นไป                   | 13      | 5.7    |
| รวม                           | 227     | 100    |
| <b>ระดับการศึกษา</b>          |         |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี              | 96      | 42.3   |
| ปริญญาตรี                     | 117     | 51.5   |
| ปริญญาโท                      | 13      | 5.7    |
| ปริญญาเอก                     | 1       | .4     |
| รวม                           | 227     | 100    |
| <b>ลักษณะของสถานประกอบการ</b> |         |        |
| อุตสาหกรรมการผลิต             | 175     | 77.1   |
| อุตสาหกรรมบริการ              | 52      | 22.9   |
| รวม                           | 227     | 100    |
| <b>ประเภทของสถานประกอบการ</b> |         |        |
| สถานประกอบการ SME             | 140     | 61.7   |
| กลุ่ม OTOP                    | 24      | 10.6   |
| กลุ่มวิสาหกิจชุมชน            | 61      | 26.9   |
| กลุ่มสหกรณ์                   | 2       | .9     |
| รวม                           | 227     | 100    |
| <b>ขนาดของสถานประกอบการ</b>   |         |        |
| พนักงานไม่เกิน 20 คน          | 31      | 13.7   |
| พนักงาน 20-50 คน              | 84      | 37.0   |
| พนักงานมากกว่า 50 คน          | 112     | 49.3   |
| รวม                           | 227     | 100    |
| <b>ตำแหน่ง</b>                |         |        |
| ผู้บริหาร                     | 104     | 45.8   |
| พนักงาน                       | 123     | 54.2   |
| รวม                           | 227     | 100    |

ผลการสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบโครงการฯ ในด้านต่างๆ จากคำถามในส่วนที่ 2 ของแบบสำรวจความคิดเห็นใน 2 ด้าน คือ (1) ความคิดเห็นด้านรูปแบบการให้คำปรึกษา พบว่า ระดับเห็นด้วยปานกลาง ถึงเห็นด้วยมาก และ (2) ความคิดเห็นด้านรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ระดับเห็นด้วยน้อย ถึงเห็นด้วยมาก (ตาราง 5)

ตาราง 5 ผลการสำรวจความคิดเห็น

| ข้อ                                 | คำถาม                                                                                                                                                                                                               | ระดับความคิดเห็น |                 |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|
|                                     |                                                                                                                                                                                                                     | ค่าเฉลี่ย        | แปลผล           |
| ความคิดเห็นด้านรูปแบบการให้คำปรึกษา |                                                                                                                                                                                                                     |                  |                 |
| 1                                   | รูปแบบของการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่ให้นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานเป็นผู้ให้คำปรึกษาสถานประกอบการมีกิจกรรมเหมาะสม                                                                      | 3.3991           | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2                                   | หากเปรียบเทียบการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 ปีงบประมาณ 2564 กับปีก่อนๆ รูปแบบของการดำเนินงานโครงการในปีนี้มีข้อดีมากกว่าปีก่อน คือ นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในโครงการมากกว่าปีก่อน | 3.6278           | เห็นด้วยมาก     |
| 3                                   | รูปแบบการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 ปีงบประมาณ 2564 ทำให้นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองมากกว่าปีก่อน                                                                            | 3.8206           | เห็นด้วยมาก     |
| 4                                   | โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการแต่ละจังหวัด จึงเห็นควรให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดให้เป็นโครงการสำคัญของมีปีงบประมาณให้ต่อไปทุกปี                                   | 3.6188           | เห็นด้วยมาก     |
| 5                                   | ระยะเวลาในการให้คำปรึกษา 5 เดือนมีความเหมาะสม                                                                                                                                                                       | 3.4574           | เห็นด้วยปานกลาง |
| ความคิดเห็นด้านรูปแบบการฝึกอบรม     |                                                                                                                                                                                                                     |                  |                 |
| 6                                   | การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาดำเนินงานให้มีความเหมาะสมแล้ว และควรนำไปใช้ในปีงบประมาณต่อไป                                                                                                          | 4.0852           | เห็นด้วยมาก     |
| 7                                   | สถานประกอบการได้รับประโยชน์อย่างมากจากหลักสูตรฝึกอบรมที่วิทยากรดำเนินการให้                                                                                                                                         | 4.0717           | เห็นด้วยมาก     |
| 8                                   | ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม 36 ชั่วโมงมีความเหมาะสม                                                                                                                                                                     | 3.6054           | เห็นด้วยมาก     |
| 9                                   | ท่านเห็นด้วย หากกำหนดให้นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้สถานประกอบการเองทั้งหมด โดยไม่ต้องใช้วิทยากรภายนอก                                                                                                | 2.4843           | เห็นด้วยน้อย    |

ผลการสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ใน 3 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจด้านบุคลากร พบว่า ระดับพึงพอใจมาก ถึงพึงพอใจมากที่สุด (2) ความพึงพอใจด้านรูปแบบการให้คำปรึกษา และรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ระดับพึงพอใจมาก และ (3) ความพึงพอใจด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการฯ พบว่า ระดับพึงพอใจมาก (ตาราง 6)

ตาราง 6 ผลการสำรวจความพึงพอใจ

| ข้อ | คำถาม                                                                                   | ระดับความพึงพอใจ |                  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|
|     |                                                                                         | ค่าเฉลี่ย        | แปลผล            |
|     | ความพึงพอใจด้านบุคลากร                                                                  |                  |                  |
| 1   | การให้คำปรึกษาของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน                            | 4.4053           | พึงพอใจมาก       |
| 2   | การแต่งกายของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการเข้าไปในสถานประกอบการ      | 4.6388           | พึงพอใจมากที่สุด |
| 3   | การพูดจา และมารยาทของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระหว่างให้การคำปรึกษา | 4.6696           | พึงพอใจมากที่สุด |
| 4   | การจัดฝึกอบรมของวิทยากรภายนอกที่เข้ามาจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้สถานประกอบการกิจการของท่าน   | 4.4537           | พึงพอใจมาก       |

ตาราง 6 ผลการสำรวจความพึงพอใจ (ต่อ)

| ข้อ | คำถาม                                                                                                                                   | ระดับความพึงพอใจ |                  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|
|     |                                                                                                                                         | ค่าเฉลี่ย        | แปลผล            |
| 5   | การแต่งกายของวิทยากรภายนอกในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้สถานประกอบการกิจการของท่าน                                                          | 4.6123           | พึงพอใจมากที่สุด |
| 6   | การพูดจา และมรรยาทของวิทยากรภายนอกในระหว่างให้การฝึกอบรม                                                                                | 4.7137           | พึงพอใจมากที่สุด |
|     | <b>ความพึงพอใจด้านรูปแบบการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรม</b>                                                                                 |                  |                  |
| 7   | เนื้อหาของคำปรึกษา และคำแนะนำต่างๆที่ให้กับสถานประกอบการโดยนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน                                  | 4.4185           | พึงพอใจมาก       |
| 8   | ระยะเวลาในการดำเนินงานโครงการฯ 5 เดือน                                                                                                  | 4.2423           | พึงพอใจมาก       |
| 9   | จำนวนครั้งที่เข้าให้คำปรึกษา 6 ครั้ง                                                                                                    | 4.3040           | พึงพอใจมาก       |
| 10  | ระยะเวลาในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม 36 ชั่วโมง (6 วัน)                                                                                      | 4.3128           | พึงพอใจมาก       |
| 11  | เนื้อหาของการฝึกอบรมมีความเหมาะสมแล้ว                                                                                                   | 4.4361           | พึงพอใจมาก       |
| 12  | การนำความรู้ที่ได้รับจากการให้คำปรึกษาไปใช้งานจริงในสถานประกอบการกิจการของท่าน                                                          | 4.4449           | พึงพอใจมาก       |
| 13  | ความรู้ที่พนักงานของท่านได้รับจากการฝึกอบรมโดยวิทยากรภายนอกที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เชิญมาช่วยงาน | 4.3833           | พึงพอใจมาก       |
|     | <b>ผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโครงการฯ</b>                                                                                                    |                  |                  |
| 14  | การเข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานช่วยให้สถานประกอบการได้รับประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ และยอดขายตามเป้าหมายได้จริง                      | 4.2952           | พึงพอใจมาก       |
| 15  | การเข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานช่วยให้สถานประกอบการลดค่าใช้จ่ายบางอย่างได้จริงตามที่คาดหวัง                                        | 4.2731           | พึงพอใจมาก       |
| 16  | ความรู้ที่ได้รับจากการให้คำปรึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้                                                                        | 4.4846           | พึงพอใจมาก       |
| 17  | พนักงานของสถานประกอบการได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมของวิทยากรภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานได้                                           | 4.4581           | พึงพอใจมาก       |

## 6.2 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การใช้เทคนิคโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling – SEM techniques) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้โปรแกรมทางสถิติ AMOS 21.0 ในการประมวลผลข้อมูลคำถามจากแบบสำรวจความคิดเห็น และแบบสำรวจความพึงพอใจ สามารถอธิบายการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัย และ 2) การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง

### 6.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความคิดเห็น โมเดลการวัดความพึงพอใจ และโมเดลการวัดผลลัพธ์ พบว่า ทั้ง 3 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด

| ตัวแปร             | Std.Loading | Std.Error | t-value | Composite Reliability | AVE  |
|--------------------|-------------|-----------|---------|-----------------------|------|
| Opinion (OPIN)     |             |           |         | .952                  | .755 |
| Adv1               | .747        | .091      | 28.221  |                       |      |
| Adv2               | .775        | -         | 30.711  |                       |      |
| Adv3               | .792        | .062      | 31.144  |                       |      |
| Adv4               | .813        | .095      | 34.143  |                       |      |
| Adv5               | .782        | .095      | 36.562  |                       |      |
| Train1             | .496        | .092      | 28.221  |                       |      |
| Train2             | .661        | .086      | 30.711  |                       |      |
| Train3             | .609        | .097      | 31.144  |                       |      |
| Train4             | .479        | .117      | 34.143  |                       |      |
| Satisfaction (SAT) |             |           |         | .732                  | .862 |
| SatT1              | .822        | .021      | 35.221  |                       |      |
| SatT2              | .891        | .032      | 20.032  |                       |      |
| SatT3              | .784        | .233      | 21.233  |                       |      |
| SatT4              | .893        | .012      | 28.221  |                       |      |
| SatT5              | .826        | .033      | 30.711  |                       |      |
| SatT6              | .872        | .034      | 31.144  |                       |      |
| SatAdv1            | .848        | .023      | 34.143  |                       |      |
| SatAdv2            | .782        | .022      | 36.562  |                       |      |
| SatAdv3            | .893        | .012      | 28.221  |                       |      |
| SatAdv4            | .826        | .033      | 30.711  |                       |      |
| SatAdv5            | .872        | .034      | 31.144  |                       |      |
| SatAdv6            | .848        | .023      | 34.143  |                       |      |
| SatAdv7            | .782        | .022      | 36.562  |                       |      |
| Outcome (OUT)      |             |           |         | .833                  | .723 |
| SatOut1            | .826        | .033      | 30.711  |                       |      |
| SatOut2            | .872        | .034      | 31.144  |                       |      |
| SatOut3            | .848        | .023      | 34.143  |                       |      |
| SatOut4            | .782        | .022      | 36.562  |                       |      |

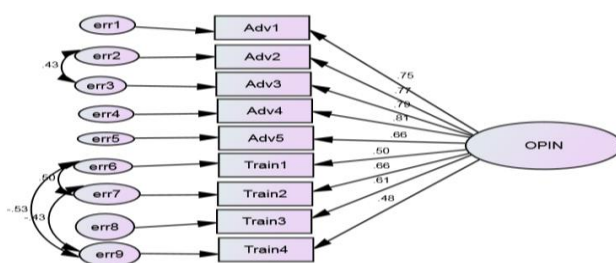
หมายเหตุ: Adv = ความคิดเห็นด้านรูปแบบการให้คำปรึกษา, Train = ความคิดเห็นด้านรูปแบบการฝึกอบรม, SatT = ความพึงพอใจด้านบุคลากร, SatAdv = ความพึงพอใจด้านรูปแบบการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรม, SatOut = ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของโครงการ

ค่าของเกณฑ์วัดความสอดคล้องของโมเดลการวัดความคิดเห็น สรุปได้ว่า ค่าถามในแบบสอบถาม 9 ข้อใช้วัดตัวแปรแฝงความคิดเห็น ได้โดยโมเดลการวัดอันดับ 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ตามตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวัดความคิดเห็น (OPIN)

| ดัชนีวัดความสอดคล้อง | ระดับที่ยอมรับได้ | ค่าดัชนี | การแปลผล |
|----------------------|-------------------|----------|----------|
| $\chi^2 / df$        | < 3.00            | 3.023    | ผ่าน     |
| GFI                  | $\geq .90$        | .934     | ผ่าน     |
| AGFI                 | $\geq .90$        | .871     | ผ่าน     |
| CFI                  | $\geq .90$        | .955     | ผ่าน     |
| NFI                  | $\geq .90$        | .935     | ผ่าน     |
| RMSEA                | $\leq .05-.08$    | .095     | ผ่าน     |

หมายเหตุ: ค่าความสอดคล้องดี (model fit indices) จาก Bryne (2016), Kline (2016)



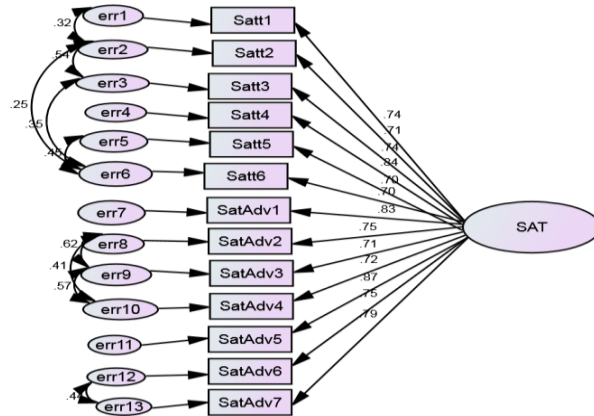
รูปภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดความคิดเห็น (OPIN)

ค่าของเกณฑ์วัดความสอดคล้องของโมเดลการวัดความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ค่าถามในแบบสอบถาม 15 ข้อใช้วัดตัวแปรแฝงความคิดเห็นโดยโมเดลการวัดอันดับ 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ตามตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวัดความพึงพอใจ (SAT)

| ดัชนีวัดความสอดคล้อง | ระดับที่ยอมรับได้ | ค่าดัชนี | การแปลผล |
|----------------------|-------------------|----------|----------|
| $\chi^2 / df$        | < 3.00            | 2.340    | ผ่าน     |
| GFI                  | $\geq .90$        | .912     | ผ่าน     |
| AGFI                 | $\geq .90$        | .857     | ผ่าน     |
| CFI                  | $\geq .90$        | .970     | ผ่าน     |
| NFI                  | $\geq .90$        | .949     | ผ่าน     |
| RMSEA                | $\leq .05-.08$    | .077     | ผ่าน     |

หมายเหตุ: ค่าความสอดคล้องดี (Model Fit Indices) จาก Bryne (2016), Kline (2016)



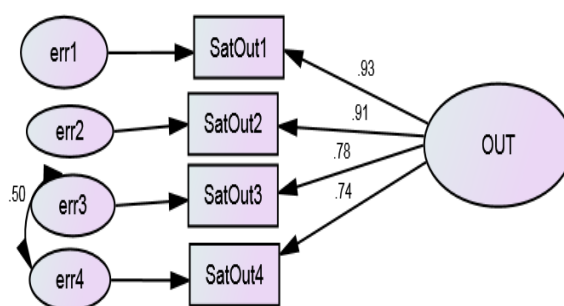
รูปภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดความพึงพอใจ (SAT)

ค่าของเกณฑ์วัดความสอดคล้องของโมเดลการวัดผลลัพธ์ สรุปได้ว่า ค่าถามในแบบสอบถาม 4 ข้อ ใช้วัดตัวแปรแฝงความคิดเห็น ได้โดยโมเดลการวัดอันดับ 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ตาม ตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวัดผลลัพธ์ (OUT)

| ดัชนีวัดความสอดคล้อง | ระดับที่ยอมรับได้ | ค่าดัชนี | การแปลผล |
|----------------------|-------------------|----------|----------|
| $\chi^2 / df$        | < 3.00            | 1.449    | ผ่าน     |
| GFI                  | $\geq .90$        | .997     | ผ่าน     |
| AGFI                 | $\geq .90$        | .968     | ผ่าน     |
| CFI                  | $\geq .90$        | .999     | ผ่าน     |
| NFI                  | $\geq .90$        | .998     | ผ่าน     |
| RMSEA                | $\leq .05-.08$    | .045     | ผ่าน     |

หมายเหตุ: ค่าความสอดคล้องดี (Model Fit Indices) จาก Bryne (2016), Kline (2016)



รูปภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดผลลัพธ์ (OUT)

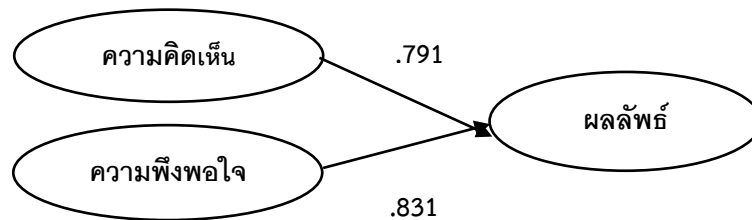
ตาราง 8-10 สรุปผลได้ในตาราง 11 แสดงค่าการวัดองค์ประกอบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากคำตอบในแบบสำรวจความคิดเห็น และแบบสำรวจความพึงพอใจซึ่งสรุปได้ว่าคำถามที่ใช้วัดตัวแปรความคิดเห็น ความพึงพอใจ และผลลัพธ์จากการเข้าร่วมโครงการได้เหมาะสมและสามารถนำไปทดสอบด้วยเทคนิคโมเดลสมการโครงสร้างต่อไป

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 3 ตัว

| ตัวแปร  | $\chi^2/df$ | df   | P    | GFI  | AGFI | CFI  | TLI  | RMSEA |
|---------|-------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1. OPIN | 2.6630      | .37  | .000 | .966 | .928 | .981 | .967 | .060  |
| 2. SAT  | 2.276       | .41  | .000 | .966 | .935 | .980 | .968 | .053  |
| 3. OUT  | 2.139       | .167 | .000 | .933 | .908 | .965 | .956 | .050  |

### 6.2.2 การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ

งานวิจัยนี้เสนอสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อโดยการทดสอบสมมติฐานใช้การพิจารณาค่า t-values ของสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Standardized path coefficients) การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นผลทางตรง และ สัมประสิทธิ์ที่มีนัยสำคัญแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของตัวแปร ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตามค่า OPIN และ SAT ซึ่งส่งผลต่อ OUT ในรูปภาพประกอบ 5



รูปภาพประกอบ 5 โมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ของโมเดลการวิจัย

| Paths          | Path Coefficients |      | C.R.  | P   |
|----------------|-------------------|------|-------|-----|
|                | Coef.             | S.E. |       |     |
| H1: OPIN → OUT | .811              | .115 | 5.797 | *** |
| H2: SAT → OUT  | .795              | .129 | 5.405 | *** |

หมายเหตุ: Coef. = Standardized Path Coefficient, S.E. = Standard Error, C.R. = Critical Ratio, P = p-value, \*\*\* = p < .001

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดล

| DV  | Effects | IV      |         | (R <sup>2</sup> ) |
|-----|---------|---------|---------|-------------------|
|     |         | OPIN    | SAT     |                   |
| OUT | DE      | .791*** | .831*** | .912              |
|     | IE      | 0       | 0       |                   |
|     | TE      | .791*** | .831*** |                   |

หมายเหตุ: ค่าวัดความสอดคล้องของโมเดล:  $\chi^2 = 58.884$ ,  $\chi^2/df = 1.144$ , GFI = .973, AGFI = .946, CFI = .998, NFI = .984, RMSEA = .019;

OPIN = ความคิดเห็น, SAT = ความพึงพอใจ, OUT = ผลลัพธ์, DE = direct effect, IE = indirect effect, TE = total effect, IV = independent

variables, DV = dependent variables

จากรูปภาพประกอบ 5 และตาราง 12-13 เมื่อพิจารณาแยกค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางโดยรวมระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยพิจารณาเฉพาะขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ พบว่า อิทธิพลของตัวแปรเหตุต่อตัวแปรตามเป็นไปตามสมมติฐานที่เสนอไว้ทั้ง 2 ข้อ

จากตาราง 13 สรุปได้ว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์จากการเข้าร่วมโครงการตามสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อตามตาราง 14 ดังนี้

**สมมติฐานการวิจัย 1:** ความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานส่งผลต่อผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานอยู่ที่ .791\*\*\*

**สมมติฐานการวิจัย 2:** ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการส่งผลต่อผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานอยู่ที่ .831\*\*\*

**ตาราง 14** สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามสมมติฐาน 2 ข้อ

| สมมติฐาน                                                                     | ยอมรับ | ปฏิเสธ |
|------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| H1: ความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานส่งผลต่อผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโครงการฯ | ✓      |        |
| H2: ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการส่งผลต่อผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโครงการฯ      | ✓      |        |

### 6.3 การอภิปรายผลตามคำถามการวิจัย

#### 6.3.1 ความคิดเห็นนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานมีลักษณะอย่างไร

ความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากทุก ยกเว้นคำถามที่ให้นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้สถานประกอบกิจการเองทั้งหมดโดยไม่ใช้วิทยากรภายนอกที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยในรายงานฉบับความก้าวหน้าเห็นว่ามีความจำเป็นที่วิทยากรภายนอกดำเนินการในการฝึกอบรม และยังสอดคล้องกับคำถามปลายเปิดของแบบสำรวจความคิดเห็นว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของโครงการประการหนึ่ง คือ การได้วิทยากรภายนอกที่มีความรู้ และประสบการณ์มาดำเนินการร่วมด้วย นอกจากนี้การทดสอบโมเดลยังพบว่า ความคิดเห็นส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลลัพธ์การเข้าร่วมโครงการฯของสถานประกอบกิจการ ผลของความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากจึงสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมที่ตั้งใจที่ทัศนคติ และความตั้งใจส่งผลต่อพฤติกรรมการรับผิดชอบโครงการฯ

#### 6.3.2 ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานมีลักษณะอย่างไร

ผลการสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากถึงพึงพอใจมากที่สุด แสดงว่า การดำเนินโครงการฯตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการได้ดีทั้งการให้คำปรึกษา และการจัดฝึกอบรม โดยผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจแบ่งเป็นผู้บริหาร ร้อยละ 45.8 และพนักงาน ร้อยละ 54.2 ซึ่งถือว่าไม่ต่างกันมาก แสดงว่าทั้งผู้บริหาร และพนักงานของสถานประกอบกิจการ พึงพอใจต่อการดำเนินโครงการฯ และสอดคล้องกับผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างที่ความพึงพอใจส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการฯ ผลของความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการจึงสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี ความพึงพอใจที่ทำให้สถานประกอบกิจการให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการฯ

#### 6.3.3 โมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีลักษณะอย่างไร

ผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (รูปภาพประกอบ 5) แสดงว่า ความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน และความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการส่งผลเชิงบวกต่อผลลัพธ์ซึ่งวัดด้วยความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการฯ สองกลุ่มนี้จึงเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ ต่อความสำเร็จของโครงการฯ นอกจากนี้ วิทยากรภายนอกที่มีความรู้ และประสบการณ์มาจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับสถานประกอบกิจการเป็นอีกกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญของความสำเร็จของโครงการฯช่วยเสริมการให้บริการแก่สถานประกอบกิจการตามผลการสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การดำเนินการโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่จะประสบความสำเร็จโดยวัดจากความพึงพอใจของสถานประกอบการทั้งในด้านการให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของนักพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าไปให้คำปรึกษา และจัดการฝึกอบรมให้กับสถานประกอบการ

## 7. ข้อจำกัดของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัด ดังนี้

1. งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการซึ่งเป็นวิสาหกิจขนาดกลางที่มีพนักงานไม่เกิน 200 คน ผลที่ได้จากการวิจัยจึงเป็นผลที่อนุมานกับกลุ่มตัวอย่างนี้เท่านั้น
2. งานวิจัยนี้ศึกษาสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการที่มีวิสาหกิจขนาดกลางในหลายอุตสาหกรรม ผลที่ได้จึงเป็นความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการ

## 8. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

### 8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ข้อเสนอแนะต่อนักวิจัยที่สนใจศึกษาผลิตภาพแรงงานของวิสาหกิจในประเทศไทย ได้แก่

1. ควรศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิสาหกิจขนาดใหญ่เพื่อค้นหาค่าผลที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับวิสาหกิจขนาดกลางในการวิจัยนี้เป็นอย่างไร
2. ควรศึกษาวิสาหกิจในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งในเชิงลึกโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว เป็นต้น และเชิงปริมาณโดยใช้แบบสำรวจที่สอบถามข้อมูลแยกกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มพนักงานเพื่อให้ได้ข้อมูลจำแนกตามอุตสาหกรรมนำมาเปรียบเทียบผลที่ได้รับ
3. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ความคาดหวัง เป็นต้น

### 8.2 ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้รับทราบความคิดเห็นนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
2. ได้รับทราบเข้าใจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
3. ได้โมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไว้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการวิจัยต่อไป

## 9. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ ดังนี้

### สรุปผลการวิจัยเชิงพรรณนาของผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสอบถามนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานจำนวน 223 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.3 มีอายุระหว่าง 46-60 ปี ร้อยละ 48.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.2 มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 78.0 และมีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการ 1-3 ปี ร้อยละ 41.7

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานประกอบการจำนวน 227 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.7 อายุระหว่าง 46-60 ปี ร้อยละ 43.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 55.8 ลักษณะของสถานประกอบการเป็นอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ

77.1 ประเภทของสถานประกอบกิจการเป็นประเภท SME ร้อยละ 61.7 ขนาดของสถานประกอบกิจการมีพนักงานมากกว่า 50 คน ร้อยละ 49.3 และมีตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงาน ร้อยละ 54.2

### สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

ผลการสำรวจความคิดเห็นของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน และบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการในด้าน 2 ด้าน พบว่า (1) ความคิดเห็นด้านรูปแบบการให้คำปรึกษา พบว่า ระดับเห็นด้วยปานกลาง ถึงเห็นด้วยมาก และ (2) ความคิดเห็นด้านรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ระดับเห็นด้วยน้อย ถึงเห็นด้วยมาก

### สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการ

ผลการสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการใน 3 ด้าน พบว่า (1) ความพึงพอใจด้านบุคลากร พบว่า ระดับพึงพอใจมาก ถึงพึงพอใจมากที่สุด (2) ความพึงพอใจด้านรูปแบบการให้คำปรึกษา และรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ระดับพึงพอใจมาก และ (3) ความพึงพอใจด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ พบว่า ระดับพึงพอใจมาก

### สรุปผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis – CFA) พบว่า โมเดลการวัดปัจจัยความคิดเห็น ปัจจัยความพึงพอใจ และปัจจัยผลลัพธ์มีความสอดคล้องกับคำถามในแบบสำรวจความคิดเห็น และแบบสำรวจความพึงพอใจ สำหรับการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling – SEM) พบว่า ตัวแปรความคิดเห็น และความพึงพอใจส่งผลเชิงบวกต่อผลลัพธ์ที่สถานประกอบกิจการได้รับการเข้าร่วมโครงการ

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการตามโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มอบหมายให้ทำโครงการและอนุญาตผู้วิจัยให้ส่งบทความวิจัยมาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ

### เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2559). *กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนของประเทศไทย ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579*. กระทรวงแรงงาน.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560-2564*. กระทรวงแรงงาน.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2565). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior, organizational behavior and human decision processes*, 50, 2, 179-211, Lange, Kruglanski and Higgins (Eds), Elsevier.
- Ajzen, I. (2008). *Consumer attitudes & behavior, in handbook of consumer psychology, haugtvedt, c.p. herr, p.m. and cardes, f.r. (eds.)*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Anderson, J.C, & Gerbing, D.W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 3, 411-23.
- Bryne, B.M. (2016). *Structural Equation Modeling with Amos*. New York, Routledge.
- Collier, J.E. (2020). *Applied structural equation modeling using amos*. New York: Routledge.

- Hunt, V., Nuttall, R. & Yamada, Y. (2021). From principle to practice: Making stakeholder capitalism work. *McKinsey & Company*, 1-11.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practices of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Lim, G.S., Werner, J.M. & DeSimone, R.L. (2013). *Human resource development for effective organizations*. Singapore: Cengage Learning Asia.
- McShane, S., Olekalns, M. & Travaglione, T. (2013). *Organizational behavior*. Australia: McGraw-Hill.
- Myers, D. G., & Twenge, J.M. (2017). *Social psychology*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nickols, F. W. (2005). Why a stakeholder approach to evaluating training. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 121-134.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training & Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2021). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Peter, J.P., & Olsen, J.C. (2010). *Consumer behavior & Marketing strategy*. New York: McGraw-Hill Education.
- Phusavat, K. (2013). *Productivity Management in an Organization: Measurement and Analysis*. ToKnowPress, [www.toknowpress.net](http://www.toknowpress.net).
- Phusavat, K., Comepa, N., Sitko-Lutek, A. & Ooi, K. (2013). Productivity management: integrating the intellectual capital. *Industrial Management & Data Systems*, 113, 6, 840-855.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2015). *Organizational behavior*. Essex: Pearson Education Limited.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.