331.[illegible]
[illegible]
[illegible]

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม สิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

ปริญญานิพนธ์

ของ

มนัส แก้วสมนึก

[illegible]

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
กุมภาพันธ์ 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(ดร.สนั่น ประจงจิตร)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยโรจน์ ชัยอินคำ)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ดร.สนั่น ประจงจิตร)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยโรจน์ ชัยอินคำ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.ไพรัช วงศ์อุทธไกร)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.สมประสงค์ ภาษาประเทศ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 24 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541

ประกาศคุณูปการ

ผลงานวิจัยฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ แก้ไข จาก ดร.สนั่น ประจงจิตร และ ผศ.ชัยโรจน์ ชัยอินคำ รวมทั้ง ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และดร.สมประสงค์ ภาษาประเทศ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ อย่างดี

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม คุณปรีชา จันทร์สุขพุ่ม และอาจารย์ บุญชัย บุญธรรมติระวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม รวมทั้งการติดต่อประสานงานกับโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

ขอขอบคุณ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสาร และ ดร.ละเอียด รักษ์เผ่า ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ รศ.ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ และอาจารย์ บารนี อาชวนิจกุล ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการตรวจสอบรูปแบบของงานวิจัย

พนักงาน บริษัท ฐูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด, บริษัท พิพัฒนกิจเท็กซ์ไทล์ จำกัด บริษัท ลักกี้เท็กซ์ (ไทย) จำกัด, บริษัท โรงงานผ้าไทย จำกัด, บริษัท ไทยเกรียงสิ่งทอ จำกัด (มหาชน), บริษัท เมโทรสปินนิ่ง จำกัด, บริษัท แอลฟาเท็กซ์ สปินนิ่ง จำกัด, บริษัท ศรีสุขสวัสดิ์ ปั่นด้าย จำกัด, บริษัท ทรงชัยปั่นทอ จำกัด ที่กรุณาตอบแบบสอบถามทำให้ผลงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และความเชื่อถือมากขึ้น

คุณสุนทร โกมลศุกร์ ที่ให้ความกรุณาในการเขียนบทคัดย่อภาคภาษาอังกฤษ ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณนฤพนธ์ เพ็ญศิริ ที่ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณณัฐจงกล แก้วสมนึก และเด็กหญิงหทัยชนก แก้วสมนึก ที่ให้กำลังใจมาตลอด โดยให้ความช่วยเหลือในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบผลงานวิจัย

ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดของงานวิจัยฉบับนี้แด่ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ครู-อาจารย์ รวมทั้งเพื่อนทุก ๆ คน อันเป็นที่รักและเคารพของผู้วิจัย

มนัส แก้วสมนึก

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	สมมุติฐานของการวิจัย	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	การพัฒนาผู้ใช้แรงงาน	8
	การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน	13
	การศึกษาลักษณะของความขัดแย้งในองค์กร	34
	อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ	36
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
	ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
	การวิเคราะห์ข้อมูล	48
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50

บทที่ หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง
ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน 51
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน 54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดอันดับความสำคัญ ของความต้องการ
ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน 64
ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน 66

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 75
ความมุ่งหมายของการวิจัย 75
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า 75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 77
อภิปรายผล 78
ข้อเสนอแนะ 88
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 89

บรรณานุกรม 90
ภาคผนวก 98
ภาคผนวก ก หนังสือนำ 99
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการศึกษาวิจัย ของผู้บริหาร 105
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการศึกษาวิจัย ของผู้ใช้แรงงาน 111
ประวัติย่อผู้วิจัย 117
บทคัดย่อ 118

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำแนกตามโรงงานอุตสาหกรรม สิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย และสถานภาพ 38

2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำแนกตามโรงงาน อุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย และสถานภาพ 45

3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย และสถานภาพ 49

4 จำนวนและร้อยละ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน 52

5 จำนวนและร้อยละ กลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงาน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุด 53

6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการ พัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 55

7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการ พัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 56

8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการ พัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน 57

9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการ พัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 58

ตาราง หน้า

10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 60

11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 61

12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน 62

13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 63

14 การจัดอันดับความสำคัญ ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน รวมทุกด้าน 65

15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน รวมทุกด้าน 66

16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 67

17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 69

18 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน 71

ตาราง หน้า

19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และ
ผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 73

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยเป็นอุตสาหกรรมเก่าแก่ที่สุดของชาติ ซึ่งมีมานานแล้วไม่ต่ำกว่า 2,000 ปี ตั้งแต่ยุคอาณาจักรน่านเจ้า ยุคอาณาจักรล้านนาไทย ยุคสุโขทัย ยุคกรุงศรีอยุธยา เรื่อยลงมาถึงยุคกรุงรัตนโกสินทร์ปัจจุบัน (ถมรัตน์ สีต์วรานนท์. 2525 : 30-60) เนื่องจากอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาทั้งในแง่มูลค่าการผลิตการส่งออก นับตั้งแต่ปี 2515 เรื่อยมามีการส่งออกเพิ่มขึ้นทุกปี ในปี 2530 มีมูลค่าการส่งออกถึง 48,580 ล้านบาท ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนให้มีการขยายการผลิตเพื่อการส่งออก ในปี 2530 นับได้ว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมสำคัญอันดับหนึ่งของประเทศในปีนั้นดังกล่าว (ปัทมาวดี คนธิคามี และอุไร หงสกุล. 2531 : 4-5) อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญที่สุดในเศรษฐกิจไทย ทั้งในแง่การทำรายได้ให้แก่ประเทศ การใช้วัตถุดิบตลอดจนการจ้างงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านการลงทุน เพราะอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมากควบคู่กับเครื่องจักรอันทันสมัย สร้างการจ้างงานมากที่สุดในหมวดอุตสาหกรรม มีการจ้างงานมากกว่า 1 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 30 ของอุตสาหกรรมทั้งระบบ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2539 : 1) ซึ่งช่วยดูดซับแรงงานในระบบเศรษฐกิจไว้อย่างดี

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีอุตสาหกรรมด้านสิ่งทอมากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ จากการสำรวจโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ มีโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย รวมทั้งสิ้น 9 โรงงาน จาก 3 อำเภอคือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ 4 โรงงาน ผู้ใช้แรงงานชาย 2,301 คน หญิง 14,274 คน อำเภอพระประแดง 3 โรงงาน ผู้ใช้แรงงานชาย 1,108 คน หญิง 5,408 คน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ 2 โรงงาน ผู้ใช้แรงงานชาย 576 คน หญิง 876 คน (มานพ พรมรุกขชาติ. 2534 : 22-510; บุญยิ่ง พุ่มเปี่ยม. 2536 : 1-32) เมื่อมีโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จึงมีผู้ใช้แรงงานจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานสตรี

แต่ในสภาพปัจจุบันอุตสาหกรรมสิ่งทอกำลังประสบกับปัญหา และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ จากการศึกษาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็น ด้วยกันคือ ประเด็นแรก ค่าจ้างแรงงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอมีแนวโน้มสูงขึ้นทุก ๆ ปี เนื่องจากมีการเรียกร้องค่าจ้างแรงงานของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. 2539 : 11) ทำให้ผู้ประกอบการต้องการให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพสูงขึ้นให้คุ้มกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ประเด็นต่อมา การขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอซึ่งเป็นผลมาจากความพยายามของภาคอุตสาหกรรมที่ได้นำเครื่องจักรอุปกรณ์ทันสมัย มาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต และพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก จึงเกิดช่องว่างอยู่บ้างในการสรรหา และพัฒนาบุคลากรขึ้นมารองรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ประเด็นสุดท้าย การผลิตและการค้าสิ่งทอในระดับโลกมีการปกป้องคุ้มครองจากประเทศผู้นำเข้าที่พัฒนาแล้ว ขณะเดียวกันก็มีการแข่งขันกันเองของประเทศผู้ส่งออกต่าง ๆ และการแข่งขันดังกล่าวจะมีแนวโน้มทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากข้อตกลงการค้าสิ่งทอ ภายใต้การเจรจาการค้า GATT (General Agreement of Trade and Tariff) รอบอุรุกวัย (สุรพล ปธานวนิช และอัญชลี ค้อคงคา. 2539 : 1-3; งานปฏิบัติการพิเศษสิ่งทอ กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2538 : 3)

จากเหตุผลดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญของการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอ จึงจำเป็นต้องมีความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน เพื่อรองรับค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นทุก ๆ ปี และพัฒนาความสามารถของผู้ใช้แรงงานให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ของเครื่องจักรทันสมัยที่ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต และพัฒนาผู้ใช้แรงงานให้มีความสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในตลาดโลก

การพัฒนาผู้ใช้แรงงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อย ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของผู้ใช้แรงงานในการที่จะพัฒนาตนเองและความมุ่งมั่นมักเป็นผลมาจาก แรงขับภายในหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลทำให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2537 : 112-113) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้น การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน จึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน (McKay. 1977) นอกจากนั้นการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน จำเป็นต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารโรงงานด้วย เพราะผู้บริหารโรงงานเป็นบุคคลสำคัญ ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายของโรงงาน

การพัฒนาผู้ใช้แรงงานควรเน้น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแรกคือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้และความชำนาญ การที่จะสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติจริงได้ จะต้องมีการฝึกปฏิบัติ ควบคู่ไปกับการศึกษาภาคทฤษฎี และการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือ โดยผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานประจำอยู่จะต้องรู้วิธีการปฏิบัติ และสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี (สุนทร พานิชกุล. 2520 : 3) ด้านต่อมาคือ มุ่งพัฒนาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานประจำอยู่จะได้รับการฝึกปฏิบัติงานจนเกิดทักษะและนิสัยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างถูกต้องปลอดภัย และหามาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการสร้างเสริมความปลอดภัยแก่ผู้ใช้แรงงาน เพราะผู้ใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในระบบอุตสาหกรรม (ธวัชชัย ยงกิตติกุล. 2532 : 25) ด้านที่สามคือ มุ่งพัฒนามนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน จะต้องมุ่งพัฒนาให้แก่ผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ เพราะมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เริ่มจากสังคมที่ไม่ซับซ้อน ผู้ใช้แรงงานจะมีการพบปะพูดคุย ช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปันสิ่งของ การไปเยี่ยมเยียน การต้อนรับขับสู้ (สมพร สุทัศนีย์. 2537 : 14) และด้านสุดท้ายคือ มุ่งพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญต่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อการประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรม ผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกรักและผูกพันอยู่กับงาน มีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ได้รับความไว้วางใจให้ทำงาน ผู้ใช้แรงงานมุ่งหวังความก้าวหน้าจากการทำงาน จึงมีการแข่งขันสร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพและปริมาณบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (อำนวย แสงสว่าง. 2536 : 117-118)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพ ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อวงการอุตสาหกรรมสิ่งทอของประเทศไทยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาและจัดอันดับความสำคัญ ของความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงานที่มีต่อการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงานที่มีต่อการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย เฉพาะจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยค้นคว้า ดังนี้

วิธีการโดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ ปี พ.ศ. 2540 โดยมีช่วงเวลาที่ดำเนินงาน ประมาณ 5-7 เดือน

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 **ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 9 โรงงาน ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายผลิตเส้นด้าย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 9 โรงงาน โรงงานละ 2 คน รวม 18 คน

1.1.2 ผู้ใช้แรงงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 9 โรงงาน ซึ่งมีผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 24,543 คน

1.2 **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 9 โรงงาน ได้แก่

1.2.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายผลิตเส้นด้าย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 9 โรงงาน โรงงานละ 2 คน รวม 18 คน

1.2.2 ผู้ใช้แรงงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 9 โรงงาน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ร้อยละ 1.5 ซึ่งมีผู้ใช้แรงงานทั้งสิ้นรวม 369 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

2.1 **ตัวแปรต้น** ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

2.1.1 ผู้จัดการฝ่ายผลิตเส้นด้าย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ จังหวัดสมุทรปราการ

2.1.2 ผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ

2.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

2.2.4 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การผลิตเส้นด้าย หมายถึง กระบวนการผลิตเส้นด้ายจากเส้นใยสั้น (spun yarn) จำพวกฝ้าย (cotton) และเส้นใยสังเคราะห์ (polyester) หรือเส้นด้ายผสมระหว่างเส้นใยฝ้ายกับเส้นใยสังเคราะห์ โดยผลิตจากเครื่องปั่นด้ายแบบวงแหวน (ring spinning) หรือจากเครื่องปั่นด้ายแบบปลายเปิด (roter spinning)

2. โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 9 โรงงาน หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการผลิตเส้นด้ายแบบวงแหวน และแบบปลายเปิด ที่มีจำนวนผู้ใช้แรงงานแต่ละโรงงานมากกว่า 500 คน ขึ้นไป

3. ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิตเส้นด้าย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ หรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการผลิตเส้นด้าย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายผลิตเส้นด้าย

4. ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย หมายถึง ผู้ที่อยู่สายงานการผลิต ที่เข้ากะเข้าโดยมีหน้าที่ประจำ ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ

5. การพัฒนาผู้ใช้แรงงาน หมายถึง การเพิ่มความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาทัศนะคติของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจทำงาน และมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

6. ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน หมายถึง ความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้แสดงพฤติกรรม ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

7. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานประจำจะต้องมี ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยการฝึกอบรมให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดให้มีหน่วยงานปฏิบัติ และวิธีดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน เพื่อลด หรือขจัดสภาพที่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บจากการทำงาน โดยความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับรวมถึงผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานประจำ

9. มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกันของผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานประจำกับคนอื่นด้วยความสุข มีศิลป การเข้ากับผู้อื่นได้ดี ครอบคลุมถึงความสุขในการคบหาสมาคม ความร่วมมือในการทำงาน มีความรักใคร่ซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

10. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานประจำมีขวัญและกำลังใจดี จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีวินัยปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจดีขึ้น มีความคิดริเริ่ม มีความเชื่อมั่น มีความแข็งแกร่ง ฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ในแต่ละด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้งานวิจัยบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การพัฒนาผู้ใช้แรงงาน การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน การศึกษาลักษณะของความขัดแย้งในองค์กร อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาผู้ใช้แรงงาน

การพัฒนาผู้ใช้แรงงาน เป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

พระธรรมปิฎก. (2540 : 1) กล่าวว่า ชีวิตจะดีงามมีความสุข ประเทศชาติจะรุ่งเรืองมั่นคง และสังคมจะร่มเย็นเกษมสานต์ ด้วยปัจจัยสำคัญที่สุดคือการพัฒนาคน ซึ่งจะทำให้คนเป็นคนดีมีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาคนก็คือ การศึกษา

สุรพล ปธานวนิช และอัญชลี ค้อคงคา. (2539 : 1) กล่าวว่า ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะ มนุษย์เป็นผู้พัฒนาและควบคุมการใช้วิทยาการต่าง ๆ ดังนั้น หากทรัพยากรมนุษย์ปราศจากคุณภาพแล้ว วิทยาการที่พัฒนาขึ้นย่อมลดค่าลงอย่างน่าเสียดาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน นับแต่การช่วยให้ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพอนามัยที่ดี ไปจนถึงการให้ความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ สำหรับกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรมแล้ว การฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ ถือเป็นกลยุทธหลักประการหนึ่งที่มีความจำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมทุกประเภท ในทุกพื้นที่และในทุกเวลา โดยเฉพาะต่อประเทศไทยที่กำลังพัฒนาประเทศ

สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้เกิดการแข่งขันด้านการค้าและธุรกิจในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่จะต้องมุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพของสินค้า ซึ่งปัจจัยสำคัญ

ประการหนึ่ง ในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพก็ต้องอาศัยกำลังแรงงานที่มีศักยภาพ มีทักษะฝีมือได้มาตรฐานในการผลิต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ตลาดการค้าโลก การที่ช่างจะมีฝีมือก้าวสู่ทักษะเป็นเลิศนั้น มิได้อาศัยเวลาเพียงคืนเดียวแต่ต้องใช้ระยะเวลา ความอดทน อุตสาหะในการสั่งสมประสบการณ์ฝึกฝนฝีมือตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนายกระดับความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น กำลังใจและการส่งเสริมปลูกฝังให้เยาวชนรักอาชีพช่างและยึดเป็นอาชีพจึงเป็นรากฐานสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2539 : 7)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 (2540จ : 5-25) ได้กำหนด การพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ และความมั่นคงของสังคมไทยในอนาคต คือ การพัฒนาคน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนไทยให้สามารถมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ที่จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สังคมและของชาติในที่สุด เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของคน ประกอบด้วยการส่งเสริมให้ประเทศมีโครงสร้างประชากรที่เหมาะสมและมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพ และโอกาสการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ของประเทศ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาจิตใจให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การพัฒนาสติปัญญาและทักษะฝีมือแรงงาน ให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นในกระบวนการผลิตและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนาสุขภาพและพลานามัยที่มุ่งเสริมสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า และมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค ตลอดจนมีจิตสำนึกและมีบทบาทในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย

การพัฒนาคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการพึ่งตนเองทางเทคโนโลยีมากขึ้นทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยกระดับความรู้พื้นฐานของคนงานในสถานประกอบการทุกแห่งให้มีความรู้ขั้นต่ำอย่างน้อยระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมการใช้สื่อทุกรูปแบบในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานที่อยู่ในเขตชนบทห่างไกล สนับสนุนการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถชี้นำการผลิตกำลังคนได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังแรงงาน ที่มีความประสงค์จะประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม และกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยน

อาชีพจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการอื่น ๆ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะในด้านบริหารจัดการ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ผู้ประกอบการ กลุ่มผู้นำทางเศรษฐกิจในชุมชน กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มสตรี ตลอดทั้งการเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระ และการรับช่วงเหมาแก่แรงงานที่ไม่สามารถกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการสาขาต่าง ๆ สนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ของบุคลากรด้านการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงขึ้น และขยายงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานสากลอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางของภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2538 : 18-19) แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 พ.ศ.2538-2544 ได้กำหนด ให้ทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสามารถปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ปี 2538 เป็นปีแรกที่เริ่มดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนแม่บท โดยมุ่งเน้นกลุ่มแรงงานใหม่ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน กลุ่มแรงงานภาคเกษตร ได้รับการพัฒนายกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ฝึกในกิจการและฝึกพิเศษ ฝึกอาชีพในชนบทพัฒนาบุคลากรฝึกทดสอบมาตรฐานฝีมือช่าง รวมถึงการฝึกตามโครงการพิเศษ สามารถดำเนินการได้ทั้งสิ้น 159,420 คน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และผลักดันให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้ คือ พัฒนาฝีมือแรงงานขั้นพื้นฐาน เร่งรัดจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่และแรงงานในชนบทที่ไม่มีฝีมือให้เป็นกำลังแรงงานกึ่งฝีมือ สามารถทำงานในอุตสาหกรรมและธุรกิจท้องถิ่น รวมทั้งสามารถประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริมได้ด้วยตนเอง พัฒนากำลังแรงงานกึ่งฝีมือ เร่งรัดฝึกยกระดับฝีมือให้แรงงานกึ่งฝีมือที่ทำงานในสถานประกอบการท้องถิ่น ให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น สามารถเป็นกำลังแรงงานที่จะเข้าสู่สถานประกอบการที่มีระบบการจัดการอย่างเป็นแบบแผนในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและ/หรือเมืองหลักได้ต่อไป นอกจากนี้ควรเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน เร่งรัดจัดฝึกอบรมและยกระดับฝีมือแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน ให้มีทักษะเพิ่มขึ้นจนเป็นช่างฝีมือสามารถทำงานในสถานประกอบการที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยสอดคล้องต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบันหรือแนวโน้มในอนาคต พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน

ฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยจัดให้มีการยกระดับและทดสอบฝีมือแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งขยายจำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มมากขึ้น พัฒนาบุคลากรการฝึกเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรการฝึกเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ พัฒนาเทคโนโลยีการฝึก เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยพัฒนาหลักสูตรการฝึกและอุปกรณ์การฝึกให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนความต้องการใช้แรงงานของประเทศอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีระบบข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับของแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการมีงานทำและเพิ่มพูนรายได้ของประชากร ตลอดจนประสานทรัพยากรพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการประสานงานฝึกอาชีพระหว่างหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชน จากระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติ

อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (เปรื่อง กิจรัตน์. 2537 : 222-223; อ้างอิงมาจาก อัมพิกา ไกรฤทธิ์. 2532 : 231) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบุคลากรซึ่งมีปัญหายุ่งยากซับซ้อนต่าง ๆ โดยต้องการคุณภาพกำลังคนเข้าร่วมงานอุตสาหกรรมและการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนเข้าทำงานและกำลังทำงานอยู่เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนะคติในการปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอ ได้สรุปประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ทำให้ระบบการทำงานโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางที่ต้องการ ทำให้สายบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานสอดคล้องกัน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ช่วยลดอัตราการทำงานต่อหน่วยผลผลิต ที่ได้รับของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง และอัตรากำลังคนที่มีคุณภาพพร้อมสำหรับโครงการสำคัญ ๆ

วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537 : 5) กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน งานต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีขึ้นอยู่กับคน คนเป็นผู้ใช้วัสดุ เงิน คนเป็นผู้ใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อจัดการเกี่ยวกับวัสดุและเงินเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และคนเป็นผู้นำเอาผลผลิตที่ได้จากการผลิตออกไปสู่สังคม คนที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยดีจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านนั้น ๆ คนที่มีความรู้ความสามารถจนทำให้งานสำเร็จลงไปด้วยดีคือ คนที่มีการพัฒนาอย่างดีมาแล้ว คนประกอบไปด้วยส่วนสำคัญสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นกายและส่วนที่เป็นจิต กาย ได้แก่ ส่วนที่ประกอบด้วยอวัยวะต่าง ๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตา สัมผัสแตะต้องได้ด้วยอวัยวะสัมผัสทางกาย ส่วนจิตเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน สัมผัสแตะต้องไม่ได้ การพัฒนาคนจึงต้องพัฒนาให้ครบทั้งสองส่วน

มนต์ชัย รัตนะ. (2534 : 61-65) กล่าวว่า ประเทศไทยเป็นประเทศเปิดระบบเศรษฐกิจของไทยจึงจำเป็นต้องสัมพันธ์กับต่างประเทศและระบบเศรษฐกิจโลก และต้องแข่งขันทางการค้ากับต่างประเทศ ดังนั้นกลยุทธอย่างหนึ่งที่จะช่วยลดต้นทุนการผลิตลงได้ ก็คือการมีแรงงานที่มีคุณภาพและการพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ หรือทักษะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกนั้น สิ่งหนึ่งที่จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ก็คือระบบการศึกษา แม้จะไม่ทั้งหมดก็ตาม ปัจจุบันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายดังนั้นความรู้และทักษะที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งแรงงานไทยล้าหลังแรงงานญี่ปุ่นทุก ๆ ปี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งมือในการพัฒนาคุณภาพแรงงานด้านการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกในอนาคตกลยุทธที่สำคัญ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งทางด้านความรู้ทักษะและคุณภาพชีวิต ซึ่งมีกลไกลที่จะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยผ่านกระบวนการศึกษาตลาดแรงงาน และการพัฒนาตนเองของทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ควรเป็นหลักสูตรที่สามารถผลิตบัณฑิต ที่มีฝีมือและกำลังแรงงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น และสามารถทดแทนกันได้อย่างรวดเร็ว

2. ควรเน้นให้มีการใช้ความรู้มากกว่าการสอนให้รู้เช่นในปัจจุบัน หลักสูตรควรปรับปรุงเน้นภาคปฏิบัติเพื่อให้นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ควรมีการพัฒนาเข้าสู่ระบบ high technology เพิ่มขึ้นและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

4. อาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มคณะหรือปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น

5. ควรมีหลักสูตรบังคับการฝึกงานเรียนรู้การปฏิบัติที่เป็นจริงในภาคบริการต่าง ๆ ของภาคเอกชน ควรให้เอกชนได้มีบทบาทในการกำหนดหรือปรับปรุงหลักสูตร

6. หลักสูตรต้องมีลักษณะยืดหยุ่นบทความหลากหลาย ต้องสามารถที่จะปรับเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

7. หลักสูตรควรส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ปลูกฝังให้มีความรับผิดชอบในตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย

8. หลักสูตรควรเน้นเนื้อหาการเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการผลิตสินค้าส่งออกไปแข่งขันกับต่างประเทศ ปัจจัยหนึ่งคือจะต้องมีต้นทุนต่ำ

บรรษัท เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2536 : 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศนั้น จำนวนผู้ใช้แรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้เป็นตลาดรองรับสินค้าอุตสาหกรรมที่สำคัญ เนื่องจากเดิมประเทศไทยต้องนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมจากต่างประเทศเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ถ้าหากประเทศไทยเริ่มต้นพัฒนาอุตสาหกรรม ด้วยการผลิตสินค้าทดแทนการนำเข้า สินค้าที่ผลิตขึ้นก็มีตลาดในประเทศที่แน่นอนอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาในการพัฒนาตลาดขึ้นมาใหม่ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากจะผลิตสินค้าไปจำหน่ายในตลาดโลกความยุ่งยากย่อมมีมากขึ้น นอกจากจะไม่เคยผลิตสินค้านั้น ๆ มาก่อน ความเชื่อถือในคุณภาพของสินค้าย่อมมีน้อยกว่าผู้ผลิตที่มีอยู่เดิม นอกจากนั้นยังต้องแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการเริ่มต้นจากการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นไปได้ง่ายกว่า และผู้ใช้แรงงานของประเทศมีกำลังแรงงานอย่างเหลือเฟือ ในระดับค่าจ้างที่ไม่แพงนักเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ เงื่อนไขข้อนี้เองทำให้แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทย เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก มากกว่าอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนมากเหมือนบางประเทศ สำหรับประเทศที่เริ่มต้นการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากมีความเหมาะสมอยู่หลายประการ เช่น สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่มีประชากรว่างงานเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันเงินทุนที่จะซื้อเทคโนโลยีจากต่างประเทศมีน้อย ช่างฝีมือที่จะใช้เครื่องจักรกลทันสมัยก็มีจำกัดเช่นกัน การเลือกพัฒนาอุตสาหกรรมตามแนวนี้ จึงเป็นทางออกที่ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ แต่ก็มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความเป็นจริงของประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน เป็นความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางระบบความเชื่อสังคม และเทคโนโลยี ทำให้สามารถกำหนดความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานได้โดย

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2537 : 12-13); ณรงค์ นันทวรรธนะ และเอื้องฟ้า นันทวรรธนะ. (2536 : 50-51) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการ (need theory) Abraham Maslow ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาขึ้นในช่วงต้นของทศวรรษที่ 1940 โดยต่อเนื่องจากทฤษฎีของ Murray โดยจัดลำดับความสำคัญเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการระดับต่ำจะเป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ แต่เมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้นตามมา ตัวอย่างความต้องการพื้นฐานที่สุด คือความต้องการทางกายภาพ ได้แก่ อาหาร น้ำ ความสุขทางเพศ ฯลฯ ตราบใดที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการ ตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนแล้ว บุคคลนั้นจะไม่ใส่ใจในความต้องการระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น นอกจากนี้ การที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำจะสามารถเบี่ยงเบนจุดสนใจในพฤติกรรมกลับไปสู่ในระดับนั้นอีก ดังนั้นความต้องการทางกายภาพจึงมีอิทธิพลมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ทั้งหมดนั่นคือ เมื่อขาดสิ่งนั้นไปแล้วความต้องการเหล่านั้นจะกลับมาควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของ Maslow จึงมาจากลักษณะทางชีวภาพของมนุษย์ซึ่งจะเหมือนกันทุกคน แต่ละคนอาจจะปฏิบัติแตกต่างกันไปในแต่ละขั้น ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน สำหรับความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับขั้นจากระดับสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้

1. ความต้องการแสดงตัวตน (need of self actualization) เป็นความต้องการที่จะรับรู้และตระหนักให้ได้ถึงศักยภาพเต็มที่ของตัวเองตามคำของ Maslow ที่กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่จะเป็นอะไรที่มากขึ้น เพื่อบรรลุถึงทุกสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะแตกต่างจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่ว่าความต้องการขั้นนี้จะปรากฏแตกต่างกันในแต่ละคน อาจจะขึ้นกับสิ่งที่บุคคลนั้นสร้างสรรค์ขึ้นแต่ก็ไม่เสมอไป

2. ความต้องการเป็นที่นับหน้าถือตา (esteem needs) เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจ มั่นคง ประสบความสำเร็จ เชื่อมั่น อิสระ ความสมปรารถนา ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นที่รู้จัก เป็นคนสำคัญ เป็นที่ชื่นชมจากบุคคลอื่น

3. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม (love (social) needs) เป็นความผูกพันกับบุคคลอื่น และได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งในสังคม ซึ่งมีทั้งการให้และการรับ

4. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เป็นความรู้สึกว่าปราศจากอันตราย มีความมั่นคง และยังหมายถึงการหลีกเลี่ยงจากการกระวนกระวายใจ

5. ความต้องการทางกายภาพ (physical needs) เป็นความพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ การนอน ความสุขทางเพศ กิจกรรมทางกายภาพ และความพอใจทางอารมณ์

การศึกษาความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow เป็นความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย เป็นการปรับปรุงพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

โกศล เพ็ชร์สุวรรณ์. (2534 : 44-45) กล่าวว่า การเตรียมคนเป็นเรื่องใหญ่ที่สุดของประเทศ เป็นเรื่องพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการพัฒนาประเทศเพราะว่า "คน" เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีค่าที่สุดของประเทศ ที่เราเรียกกันในสมัยนี้ว่าทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันนี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ประเทศที่มีอำนาจในโลกนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดพื้นที่และจำนวนพลเมืองของประเทศ แต่จะขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในประเทศ ประเทศที่มีพื้นที่เล็ก ๆ เช่น ญี่ปุ่น ก็เป็นประเทศที่มีอำนาจและบทบาทที่สำคัญในโลกได้ ประเทศที่มีประชากรน้อย ๆ เช่น สิงคโปร์ ก็เป็นประเทศที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ เมื่อประเทศเหล่านี้ได้พัฒนาคนของเขาให้มีคุณภาพ เราพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานประกอบอาชีพให้มีรายได้ที่ดี เพื่อให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีนั่นคือ การพัฒนาคนก็คือ การศึกษาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ความเจริญนี้เป็นผลมาจากการศึกษา หรือความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของประเทศ ในช่วงที่ผ่านมา แต่ความเจริญของประเทศนั้นเป็นสิ่งเปรียบเทียบนอกจากจะเปรียบเทียบกับเวลาที่ผ่านมาแล้ว เรายังจะต้องเปรียบเทียบกับประเทศอื่นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบางประเทศในเอเชียที่เป็นคนผิวเดียวกัน มีวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน เช่น เมื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของรายได้ประชาชาติเฉลี่ยต่อหัวประชากร ความมีอายุยืนโดยเฉลี่ยของประชากร เราจะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีอัตราของความเจริญช้ากว่าอีกหลายประเทศในเอเชีย อีกทั้งช่องว่างระหว่างประเทศไทยกับประเทศเหล่านี้ ก็จะยิ่งห่างออกไปมากขึ้นทุกปี ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะความสามารถของประชากร ในการพัฒนาประเทศของเราด้อยกว่าเขา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเราในอดีต ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เราจะต้องเตรียมคน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน แต่การเตรียมคนจะต้องใช้เวลาล่วงหน้าอย่างน้อย 10 ปี สำหรับการพัฒนาขึ้นมาทีละขั้นตอนให้เข้าสู่ระดับที่ต้องการ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เราไม่สามารถสร้างขึ้นมาได้อย่างทันทีทันใด ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องดูแนวโน้มของตลาดแรงงานในอีก 10 ปี ข้างหน้าเพื่อการเตรียมการ การศึกษา ในวันนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535 : 14) ได้สรุป เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานไว้ว่า นอกเหนือจากตลาดแรงงาน หรือสถานประกอบการ มีความต้องการกำลังคนให้ตรงตามสาขาที่ขาดแคลน ตรงตามวุฒิที่ต้องการและตรงตามระดับการศึกษาแล้ว ยังมีความต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพ หรือคุณลักษณะที่นายจ้างพอใจ ระบบการศึกษา จึงจำเป็นต้องทราบถึงความต้องการด้านนี้ของตลาดแรงงานด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ผลิตกำลังคนเข้าไปทำงานในสถานประกอบการให้ถูกใจนายจ้าง ซึ่งเท่าที่ผ่านมาการจัดการศึกษามีเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ คือการสอนให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่กำหนด โดยไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนว่าจะเตรียมกำลังคนเหล่านั้น ไปทำงานอะไรและทำงานอย่างไรจึงจะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่พอใจของนายจ้างโดยเฉพาะในภาคเอกชน เพราะฉะนั้นสิ่งที่สำคัญควรคำนึงถึงคือ กำลังคนประเภทใดที่นายจ้างต้องการมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะอย่างไร ที่นายจ้างพิจารณาจ้างบุคคลเข้าทำงาน

จีระ หงส์ลดารมภ์ (เปรื่อง กิจรัตน์. 2534 : 114-116; อ้างอิงมาจาก จีระ หงส์ลดารมภ์. 2533 : 1-22) กล่าวว่า ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางระบบความเชื่อ สังคม และเทคโนโลยีดังกล่าว ทำให้สามารถกำหนดความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้สอดคล้องและสมดุลกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงในสังคม เมื่อพิจารณาจากประเด็นหลักในการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระยะที่ 7 จะสามารถกำหนดความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนากำลังคนขั้นพื้นฐาน แนวโน้มจากการขยายตัวอย่างรวดเร็วของภาคอุตสาหกรรมและการบริการ ทำให้มีความต้องการกำลังคนที่มีการศึกษาขั้นสูงกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอีกมาก แรงงานขั้นพื้นฐานที่ต้องการนี้จะเป็นแรงงานสตรีเพิ่มมากขึ้นด้วย เพราะเป็นแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมบางประเภทเช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อัญมณี ฯลฯ มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น

2. ความต้องการพัฒนากำลังคนระดับกลาง เนื่องจากกำลังคนระดับกลางคือ ช่างเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น ช่างเทคนิคสาขาเทคโนโลยีสิ่งทอหรือสาขาปิโตรเคมี เป็นต้น ยังมีไม่พอกับความต้องการ นอกจากนั้นก็ยังมีปัญหาว่าผู้จบการศึกษาระดับนี้ยังมีคุณภาพไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ทำให้สถานศึกษามีภาระกิจในการพัฒนาคุณภาพการผลิตช่างเทคนิคด้วย

3. ความต้องการพัฒนากำลังคนระดับสูง เนื่องจากความก้าวหน้าของการอุตสาหกรรม การบริการ และการเกษตรสมัยใหม่จะทำให้ต้องอาศัยกำลังคนที่มีการศึกษาระดับสูง โดยเฉพาะกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4. ความต้องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานขณะทำงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในระหว่างการทำงานทั้งในสถาบันศึกษา และสถานประกอบการจึงมีความจำเป็นด้วย

5. ความต้องการพัฒนากำลังคนสาขาเกษตร แรงงานในสาขาเกษตรโดยเฉพาะในชนบทที่มีการศึกษาต่ำ และด้อยทักษะ แรงงานเหล่านี้ไม่อาจสนองความต้องการของการเกษตรสมัยใหม่ได้ และไม่อาจเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมได้ด้วย การพัฒนากำลังคนในสาขาเกษตรจึงเป็นความสำคัญเช่นกัน

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในทุกระดับ และความมุ่งมั่นมักเป็นผลมาจากแรงขับภายในหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้ใช้แรงงาน แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเพื่อพัฒนาตนเอง

สุรพล ปธานานิช และอัญชลี ค้อคงคา. (2539 : 213) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการวางแผนจัดการศึกษาโดยเฉพาะต่อการจัดการฝึกอาชีพซึ่งผู้รับบริการอันได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และกำลังแรงงานผู้ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานโดยตรง นอกจากนั้นในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น การวางแผนในการจัดหลักสูตรและอื่น ๆ จำเป็นต้องทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการผลิต โดยเฉพาะเครื่องจักรเครื่องมือที่สถานประกอบการในพื้นที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และจะใช้ในอนาคต ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การจัดวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนองค์ประกอบอื่น ๆ ของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ด้วยเหตุนี้การเตรียมการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จึงได้ริเริ่มให้มีการศึกษา ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียงขึ้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538 : 236) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่งานใดควรมีลักษณะ ALERT จึงจะมีส่วนสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้เห็นผลอย่างจริงจังได้ คุณลักษณะที่ว่านี้ ได้แก่

A คือ มีทัศนะคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทัศนะคติเชิงบวก จะต้องมองงานมองปัญหาในเชิงสร้างสรรค์

L คือ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

E คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ

R คือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร

T คือ มีน้ำใจที่จะทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ตามความต้องการ ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อผู้ใช้แรงงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากการเรียนรู้จากการกระทำแล้ว การเรียนรู้โดยวิธีอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาและการเพิ่มพูนขีดความสามารถทางเทคโนโลยีนั้นมีเช่นกัน แต่ทั้งหมดก็ต้องใช้เวลา ทรัพยากร และความพยายาม

เบลล์ (Bell.1984 : 42) เสนอวิธีการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากการสร้างงาน การเรียนรู้โดยการค้นคว้า และการเรียนรู้โดยการทำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ซึ่งการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมนั้นแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นวิธีที่สำคัญต่อการเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ ส่วนการเรียนรู้จากการจ้างงาน นั้นเป็นความพยายามที่จะเรียนรู้โดยใช้เวลานั้น โดยการจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้แก่ภายในระบบ การเรียนรู้โดยการค้นคว้านั้น เป็นกระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งข้อมูลและความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น วารสารทางวิชาการ พนักงานขาย ที่ปรึกษาต่างประเทศ ผู้จำหน่ายและผู้ผลิต และการเรียนรู้โดยการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเป็นความพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะนำสู่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยตรง เช่น การทำวิจัยและพัฒนาหรือแปลงผลิตภัณฑ์ และกระบวนการผลิต

พูลพงษ์ บุญพราหมณ์. (2534 : 1); กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2538 : 101) ได้กล่าวถึง งานอุตสาหกรรมเป็นงานที่มีการแข่งขัน เพื่อที่จะผลิตสินค้าให้มีคุณภาพสูงแต่ราคาต่ำ จำนวนการผลิตต้องสูงพอที่จะป้อนตลาดได้ อีกทั้งต้องมีการปรับสภาพสินค้า และจำนานความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว หากโรงงานใดสามารถทำตามข้อกำหนดเหล่านี้ได้ ก็จะอยู่ในวงการได้อย่างมั่นคง

แต่เดิมนั้น โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มักจะอาศัยแรงงานของคนงานในประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น จีน อินเดีย ไทย ซึ่งแม้แรงงานราคาถูกนี้จะทำให้ต้นทุนในการผลิตสินค้าต่ำลง แต่ก็ต้องไปเสียค่าใช้จ่ายอย่างอื่นเพิ่ม เช่น ค่าขนส่ง ค่าภาษี อีกทั้งสินค้าที่ผลิตได้ก็มีคุณภาพไม่ได้

มาตรฐาน จึงต้องมีระบบตรวจสอบคุณภาพที่ดี ทำให้ค่าใช่จ่ายเพิ่มขึ้น โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จึงมักจะใช้คอมพิวเตอร์เข้าไปช่วยงาน ส่วนโรงงานขนาดเล็ก ๆ ก็คงต้องอาศัยระบบแรงงานเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันคอมพิวเตอร์มีราคาถูกลง อีกทั้งประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ทำให้โรงงานอุตสาหกรรมทั้งใหญ่และเล็ก เริ่มเบนเข็มนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานมากขึ้น เป็นความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มากขึ้น

1. แรงงานไทยมีความรู้ความสามารถทันสมัยมีทักษะในการทำงาน และการจัดการ มีวินัยและคุณธรรม เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในและนอกประเทศจนได้รับการยกย่องว่าเป็นแรงงานที่มีฝีมือเป็นเลิศในภูมิภาค

2. ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำอย่างทั่วถึง และมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสภาพทางเศรษฐกิจสังคมขณะนั้น

3. ประชาชนได้รับสวัสดิการเป็นอย่างดี ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูง กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการเอาใจใส่ดูแลจนสามารถช่วยตัวเองได้เป็นอย่างดี

4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความผาสุกสมบูรณ์อย่างทั่วถึง

5. ประชากรไทยได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของประเทศและของโลก

อาภาพรรณ ชิวปรีชา. (2533 : 5) กล่าวว่า ความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ การฝึกทักษะ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ การจัดการและบริการใช้ห้องปฏิบัติการ ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และทักษะการคิดคำนวณค่าแรงงาน ส่วนความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ ความขยันหมั่นเพียรในการศึกษา การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาค้นคว้าวิจัย การติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถเชิงวิชาการของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ ได้แก่ ความรู้วิชาการสาขาวิชาที่เกี่ยวกับหน้าที่การปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถพิเศษอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการตลาด เป็นต้น รวมทั้งความขยันหมั่นเพียรในการศึกษาแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

กู๊ด (Good. 1973 : 84) ได้อธิบาย ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ และนำไปใช้ได้ในการทำงานให้ได้มาตรฐานของงานที่ได้ฝึกฝนมา และเป็นการแสดงออกด้านความสามารถจากการกระทำทางกาย เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในอาชีพ การกระทำทางสมองที่เกี่ยวกับการคิด การคำนวณ ได้อย่างคล่องแคล่วถูกต้องซึ่งจำเป็น

2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ เพราะการเกิดอุบัติเหตุขึ้นแต่ละครั้งหมายถึงความสูญเสีย โรงงานอุตสาหกรรมและเครื่องมือเครื่องจักรได้รับความเสียหาย บางครั้งอาจสูญเสียชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

ณรงค์ นันทวรรธนะ และเล้องฟ้า นันทวรรธนะ. (2536 : 283) กล่าวว่า ในการประกอบกิจการงานใดก็ตามความมุ่งหวังที่เขาทุกคนต้องการก็คือ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่เขาตั้งเอาไว้ เช่น ถ้าเราต้องการจะผลิตสินค้า ความมุ่งหวังก็คือ ทำอย่างไรที่เราจะผลิตสินค้าออกมาให้ได้มากที่สุด คุณภาพดีที่สุด เพื่อที่จะขายได้ปริมาณมาก ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อันนี้ เราต้องพยายามหาปัจจัยในการผลิตต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องจักรที่ทันสมัย คนที่มีความรู้ความชำนาญและเทคโนโลยีที่ดีมาทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งแม้เราจะมีการเตรียมการดีสักเพียงใดก็ตาม แต่เป้าหมายที่เราต้องการก็อาจไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ เราจะได้ยินอยู่เสมอว่าเกิดอุบัติภัยขึ้นตามโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ซึ่งอุบัติภัยแต่ละครั้งนี้ย่อมนำมาซึ่งความสูญเสีย โรงงานอุตสาหกรรมได้รับความเสียหาย เครื่องจักรเครื่องมือได้รับความเสียหาย หรือบางครั้งต้องสูญเสียชีวิตของผู้ใช้แรงงาน เพื่อไม่ให้การสูญเสียดังกล่าวเกิดขึ้น ผู้บริหารโรงงาน ผู้ควบคุมการทำงาน และแม้กระทั่งผู้ใช้แรงงานเอง ควรจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เรื่องของความปลอดภัยในการทำงานเสียก่อน และควรระลึกอยู่เสมอว่า การทำอะไรก็ตามต้องคำนึงถึงความปลอดภัยไว้เป็นอันดับแรก หรือที่เราท่องจำกันอยู่เสมอว่า ปลอดภัยไว้ก่อน การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น มีสาเหตุหลาย ๆ อย่างที่อาจจะทำให้เกิดอุบัติภัย หรือเกิดอันตรายขึ้นได้ สาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติภัยในการทำงาน ได้แก่ เกิดจากบุคคล เกิดจากเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงาน เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2526 : 75) กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ เพราะการเกิดอุบัติเหตุขึ้นแต่ละครั้งหมายถึงความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม การลงทุนเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุ จึงเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการลดต้นทุนในการผลิตวิธีหนึ่ง ฉะนั้นการดำเนินการให้สภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมมีความปลอดภัย จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในปัจจุบันที่ไม่ควรมองข้าม เพราะการทำงานอย่างปลอดภัย นอกจากจะเป็นการป้องกันอุบัติเหตุในตัวแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น การทำงานอย่างปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม โดยสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ เครื่องจักรมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายเพียงพอ จะทำให้คนงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงกว่าสภาพการทำงานที่มีอันตราย หรือเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ เพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกปลอดภัย ความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลจะลดลง ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานได้เต็มที่ และรวดเร็วยิ่งขึ้น ผลผลิตรวมของโรงงานอุตสาหกรรมจึงเพิ่มขึ้นด้วย

2. ต้นทุนการผลิตลดลง เมื่อสถิติการเกิดอุบัติเหตุของผู้ใช้แรงงานลดลง ความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากการขาดงานของผู้ใช้แรงงาน การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล การจ่ายเงินค่าทดแทน ฯลฯ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตทั้งหมดซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนนี้ จึงทำให้ต้นทุนในการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมลดลงได้

3. กำไรมากขึ้น นอกจากการทำงานอย่างปลอดภัยทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และต้นทุนการผลิตต่ำลงแล้ว โอกาสที่สินค้าของโรงงานอุตสาหกรรมจะแข่งขันด้านราคาในท้องตลาดก็สูงขึ้นด้วย ผลผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมจึงทำกำไรได้มากขึ้น

4. สงวนทรัพยากรมนุษย์แก่ประเทศชาติ การเกิดอุบัติเหตุทุกครั้งมักทำให้ผู้ใช้แรงงานบาดเจ็บ บางครั้งร้ายแรงถึงขั้นพิการ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต เป็นผลให้ประเทศชาติต้องสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญไป โดยเฉพาะเมื่อผู้บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตนั้นเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญงานจากการฝึกฝนเรียนรู้เป็นเวลานาน การสูญเสียบุคคลดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่น่าเสียดาย นอกจากนั้นความพิการ หรือทุพพลภาพยังเป็นภาระของญาติพี่น้องและสังคมด้วย การทำให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัย จึงเป็นการสงวนไว้ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญของชาติ

5. เป็นปัจจัยในการจูงใจ ความปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการทำงานเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow motivation theory) ฉะนั้นการจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย จึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่ง อีกทั้งเป็นการจูงใจให้ผู้ใช้แรงงานอยากทำงานมากขึ้น

ไพจิตร บุญยานุเคราะห์. (2533 : 51-52) กล่าวว่าไม่ว่าจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการทั่วไป ควรยึดหลัก 3E มาประยุกต์ใช้ในการป้องกันอันตราย หรือป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งหลักการ 3E มีดังนี้

1. วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) คือ การใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ในการดำเนินการเพื่อความปลอดภัย เช่น การคำนวณ การออกแบบ ปรับปรุงแก้ไข บำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคาร เป็นต้น

2. การศึกษา (Education) คือ การให้การศึกษา ให้ความรู้ ฝึกอบรมแนะนำผู้ปฏิบัติงาน คนงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและการเสริมสร้างความปลอดภัย และ

3. ข้อบังคับ (Enforcement) คือ การกำหนดวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย และมาตรการควบคุมบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตาม ทำเป็นระเบียบปฏิบัติที่ต้องประกาศให้ทราบทั่วกัน

หลักการ 3E นี้จะต้องดำเนินไปพร้อมกันจึงจะทำให้เกิดการป้องกันอุบัติเหตุ จากการทำงาน และการเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

นงศ์ หรดาล. (2534 : 299) ได้กล่าวถึง การลดอุบัติภัยโดยวิธีทางจิตวิทยาว่าสิ่งที่ทำให้เกิดนั้นมีมาก จึงควรได้พิจารณาถึงความแตกต่างของอุบัติภัยที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าผู้ใช้แรงงานจำนวนมากเคยได้รับอุบัติภัยที่ไม่ร้ายแรงถึงกับหยุดงาน เพื่อเข้ารับการรักษาตัว แต่ก็ถือว่าเขาประสบอุบัติภัยมาแล้ว เขาเหล่านั้นก็จะมีความระมัดระวังมิให้เกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงานขึ้นอีก ดังนั้นการให้ความสำคัญในการคัดเลือกผู้ใช้แรงงาน การให้สวัสดิศึกษา และการใช้วิธีการทางจิตวิทยาวิศวกรรมก็เป็นส่วนหนึ่งในการลดอุบัติเหตุ กล่าวคือ

1. วิธีการคัดเลือกผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล โดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ ตรวจสอบบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน เช่น การทดสอบเกี่ยวกับสายตาและวัดความสนใจในอาชีพ เป็นต้น เพราะแบบทดสอบเหล่านั้นจะสามารถคัดเลือกคน ซึ่งเป็นการลดอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นได้

2. วิธีการให้สวัสดิศึกษา อุบัติภัยจะลดลงได้ไม่เพียงแต่การคัดเลือกบุคลากรเท่านั้น ฝ่ายบริหาร และผู้ใช้แรงงาน ก็สามารถให้การศึกษาได้ถึงความปลอดภัยในการทำงานได้ โดยการจัดให้มีการประชุมเกี่ยวกับความปลอดภัย

3. วิธีการทางจิตวิทยาวิศวกรรม วิธีนี้เป็นวิธีการใช้ความรู้ทางวิชาการในด้านวิศวกรรมในการออกแบบเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ให้มีสภาพการใช้งานอย่างปลอดภัยที่สุด ตลอดจนสถานที่ในการจัดวางเครื่องจักรต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดอุบัติภัยได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนที่สัมพันธ์กับการทำงานของเครื่องจักรด้วย

มนูญ ตนะวัฒนา. (2532 : 227-228) กล่าวว่า เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุเป็นปัญหาของแต่ละบุคคลและสามารถลดอุบัติเหตุต่าง ๆ ลงได้ โดยการศึกษาและทำการแก้ไขสาเหตุของแต่ละบุคคล การแก้ไขผู้ที่มักจะทำให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ แบ่งได้ 3 วิธี คือ

1. การให้บริการช่วยเหลือทางด้านการแพทย์ (medical assistance) ความยุ่งยากทางกายมีความสำคัญต่อการทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ร้อยละ 12 ของผู้ที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น สายตาบกพร่อง ความดันเลือดสูง และลำไส้อักเสบเรื้อรัง ความบกพร่องทางกายเหล่านี้เป็นตัวอย่างของการขาดความสามารถในแบบต่าง ๆ ซึ่งเมื่อได้รับการแก้ไข ผลที่ได้จะทำให้อัตราของการเกิดอุบัติเหตุลดลง

2. การปรับปรุงบุคลิกภาพให้ดีขึ้น (personality readjustment) การมีทัศนคติที่ผิด ขาดความรับผิดชอบ และปัญหาทางบุคลิกภาพต่าง ๆ มีอยู่ร้อยละ 22 ของผู้ที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ถึงแม้ว่าบริษัทรถไฟแห่งเมืองครีฟแลนด์จะทำการบำบัดรักษาผู้ที่ประสบอุบัติเหตุตามธรรมชาติก็ตาม แต่ก็ได้ทำให้ลูกจ้างแต่ละคนได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น บริษัทได้ให้ผู้บริหารชี้แจงให้ลูกจ้างที่มีปัญหามากที่สุดได้เข้าใจถึงความยุ่งยากที่เกิดจากบุคลิกภาพอย่างแจ่มชัด และชี้ให้เขาเห็นอย่างจริงจังว่าได้เกิดผลเสียต่อการทำงานให้ได้ผลตามนโยบายอย่างเป็นที่น่าพอใจ ถึงแม้ว่าจะไม่เปลี่ยนแปลงสภาพทั่ว ๆ ไปของบริษัทและพฤติกรรมในการทำงานของคนงานให้เห็นอย่างแจ่มชัดก็ตาม

3. ความบกพร่องในการทำงาน (operating defects) จำนวนผู้ที่ทำงานบกพร่องมีถึงร้อยละ 66 ของผู้ที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการศึกษาครั้งนี้ ตัวอย่าง เช่น ล้มเหลวในการรับรู้ถึงอันตรายที่ร้ายแรง การใช้วิจารณญาณในเรื่องของความเร็วและระยะทางล้มเหลว รวมทั้งการขาดความเอาใจใส่ ข้อบกพร่องต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถจัดได้ด้วยการฝึกอบรม

ชูชีพ ร่มไทร. (2524 : 17-26) กล่าวถึง แนวทางการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยไว้ว่า การป้องกันอุบัติภัยเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการควบคุมการกระทำของคน เครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. ค้นหาความจริงที่เป็นสาเหตุของความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้น เช่น ผลจากอุบัติเหตุที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว และจากจุดอันตรายที่อาจเป็นสาเหตุของความไม่ปลอดภัย

2. ควบคุมสาเหตุทางด้านวัตถุ ได้แก่ เพิ่มเติมสิ่งที่ช่วยความปลอดภัย แก้ไขเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ชำรุด ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่อร่างกายขณะปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเพียงพอ

3. ควบคุมสาเหตุทางด้านความประพฤติ และวิธีการทำงานของบุคคล ได้แก่ การจัดฝึกอบรมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัย มีการลงโทษทางวินัย สำหรับบุคลากรที่มีเจตนาเสี่ยงอันตรายโดยไม่ใยดีต่อคำห้ามเตือน และการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน โดยพิจารณาความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

ดังนั้นการควบคุมการกระทำของคน เครื่องจักร และสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ชินโอสถ หัศบำเรอ, เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ และชัยยะ พงษ์พานิช. (2527 : 67-68) กล่าวว่า การป้องกันอุบัติเหตุจะสำเร็จได้จะต้องวางแผนไว้ล่วงหน้า การวางแผนป้องกันอุบัติเหตุแบ่งได้เป็น 5 ขั้น คือ

1. การจัดองค์กรความปลอดภัย ในการป้องกันอุบัติเหตุ การจัดองค์กรความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งแรกที่สำคัญที่ต้องดำเนินการ โดยมีบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย มาทำหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความสนใจในการป้องกันอุบัติเหตุในฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ ฉะนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกลุ่มบุคคลขึ้นมาดำเนินงาน เรียกว่า คณะกรรมการความปลอดภัย ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้อาจประกอบด้วย ผู้แทนจากฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ หัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนระดับผู้ใช้แรงงานด้วย

2. การสืบค้นความจริง ทำการสืบค้นสภาพที่เป็นอันตรายที่อาจจะทำการสอบสวนทันทีที่เกิดเหตุ ตรวจสอบสังเกตการณ์ สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เกี่ยวกับศักยภาพเชิงอันตราย เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ และการปฏิบัติงานของคนงาน

3. การวิเคราะห์อุบัติเหตุ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวมได้ การพิจารณาหาสาเหตุที่แท้จริงของอุบัติเหตุ เช่น ประเภทอุบัติเหตุ ชนิดของการบาดเจ็บ แหล่งที่เกิดอุบัติเหตุ การจัดการอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ผู้รับผิดชอบ

4. การเลือกวิธีการแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุ และทำการวิเคราะห์แล้ว จึงเลือกวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมและเป็นไปได้ เช่น การแก้ไขโดยวิธีทางวิศวกรรม หรือการปรับปรุงโดยวิธีการจัดการหรือ บริหารงานบุคคล

5. การลงมือแก้ไข ในการดำเนินการแก้ไข องค์การกรรมกรระหว่างประเทศ ได้เสนอแนะวิธีการแก้ไข คือ ออกกฎความปลอดภัย การกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบความปลอดภัย การค้นคว้าวิจัยด้านเทคนิค การค้นคว้าวิจัยทางการแพทย์ การค้นคว้าวิจัยทางสถิติ

ชัยยุทธ ชาลิตนิธิกุล. (2532 : 24) กล่าวถึง การวิเคราะห์โครงการความปลอดภัยของสถานประกอบการ รวมทั้งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ของประเทศต่าง ๆ พบว่า สถานประกอบการที่มีประวัติความปลอดภัยดีเยี่ยมนั้น ส่วนใหญ่ได้บริหารงานความปลอดภัย โดยอาศัยแนวปฏิบัติอย่างน้อย 7 ประการ คือ

1. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย และความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ เรื่องความปลอดภัยแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เช่น ผู้จัดการด้านความปลอดภัย หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ผู้จัดการโรงงาน หัวหน้าส่วน หัวหน้าผู้ควบคุมงาน คณะกรรมการความปลอดภัย

3. การดูแลเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เช่น จัดให้มีการตรวจความปลอดภัย การตรวจและซ่อมบำรุงทางวิศวกรรม การจัดซื้อเครื่องจักรและอุปกรณ์

4. การจัดให้มีการฝึกอบรมความปลอดภัยสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา หัวหน้าผู้ควบคุมงาน และพนักงาน

5. การจัดให้มีระบบการบันทึกการประสบอันตราย เช่น การวิเคราะห์อุบัติเหตุ การรายงานการบาดเจ็บ การประเมินความสูญเสีย

6. การจัดให้มีระบบการปฐมพยาบาล และการดูแลทางการแพทย์ เช่น การบริหารการปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาลเมื่อได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย การตรวจสุขภาพเมื่อเข้าทำงาน การตรวจสุขภาพเป็นระยะ และการตรวจสุขภาพประจำปี

7. ดำเนินการรณรงค์เพื่อจูงใจให้พนักงานทุกระดับ เกิดความรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยร่วมกัน

วิจิตร บุญยะโหตระ (เปรื่อง กิจรัตน์. 2537 : 159; อ้างอิงมาจาก วิจิตร บุญยะโหตระ. 2531 : 5-7) กล่าวว่า ในฐานะประเทศไทยกำลังกลายเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ จะต้องพยายามหาทางป้องกันอุบัติเหตุควบคู่กับการพัฒนาประเทศด้วย อันตรายจากประเทศกำลังพัฒนานั้นมีสูงกว่าประเทศพัฒนาแล้ว อยู่ประมาณ 10-40 เท่า ทั้งนี้ เพราะว่า ประเทศกำลังพัฒนายังไม่มีการควบคุมที่ดีพอ หรือมีแต่ยังอยู่ในขั้นเริ่มต้น ซึ่งไม่ประสบความสำเร็จอย่างประเทศพัฒนาทั้งหลาย นอกจากนี้ยังเน้นอีกว่า เมื่อเปรียบเทียบอันตรายด้วยอุบัติเหตุกับโรคร้ายแรงอื่น ๆ เช่น วัณโรค มะเร็ง ทางเดินลมหายใจ ฯลฯ พบอันตรายจากอุบัติเหตุเกิดขึ้นสูงสุด

3. มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องการเข้ากับบุคคล เพื่อการเอาชนะใจบุคคล ให้การยอมรับนับถือ มีความศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความคล้อยตาม และยอมทำตามประสงค์ของเราด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง

ฮาล์โลแรน (Halloran. 1983 : 5) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเข้ากับผู้อื่นได้ อย่างไรก็ดี แม้ว่าความหมายนี้ ได้ส่อถึงการมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล แต่ในชีวิตการทำงานและในวงการธุรกิจ มนุษยสัมพันธ์มีความสลับซับซ้อนมากกว่าการรู้วิธี และการสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ วิชามนุษยสัมพันธ์ศึกษาเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ (interaction) ของบุคคล เป็นการศึกษาถึงวิธีการที่ทำให้การทำงานร่วมกันในองค์การ ของบุคคลสามารถสนองความต้องการส่วนบุคคลของปัจเจกบุคคลและการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การได้

เมโย (Mayo. 1943 : 88-89) ให้แนวความคิด สรุปได้ดังนี้

1. ปทัสถานทางสังคม คนงานที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงานด้วยกันจะมีความสบายใจ และเพิ่มผลผลิตมากกว่าคนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือเห็นด้วยกับปทัสถานที่กลุ่มปฏิบัติกัน กฎเกณฑ์เหล่านี้ตกลงกันเองและยึดถือกันภายในกลุ่ม ยังผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของพรรคพวก

2. กลุ่ม พฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลจูงใจ และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ และกลุ่มย่อมมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร โดยอาจจะเพิ่มผลผลิตก็ได้

3. การให้รางวัล และการลงโทษของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจของกลุ่มแต่ละบุคคล การให้ความนับถือและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม มีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่าการที่ฝ่ายบริหารจะให้รางวัลเป็นตัวเงินต่อคนงานเหล่านั้น

4. การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากับกลุ่มและหัวหน้าของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ ในอันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายกระบวนการมนุษยสัมพันธ์ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่ารัก เป็นนักฟังที่ดี เป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นนาย ต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงานตัดสินใจ อย่าเป็นผู้ตัดสินปัญหาเสียเอง กระบวนการมนุษยสัมพันธ์จึงเชื่อว่าการสื่อข้อความอย่างมีประสิทธิภาพการให้โอกาสคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะได้มาซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

5. การบริหารแบบประชาธิปไตย พนักงานที่ทำงานได้ผลงานมากที่สุด ถ้าเขาได้จัดการงานที่เขารับผิดชอบเอง โดยมีการควบคุมน้อยที่สุดจากผู้บริหาร หลังจากที่ได้มีการปรึกษาร่วมกันแล้ว Mayo เชื่อว่าหากได้นำวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ให้ถูกต้องแล้ว จะทำให้บรรยากาศในองค์การอำนวยให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้อย่างดีที่สุด คนงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

อำนวย แสงสว่าง. (2536 : 100-105) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ เช่น ธุรกิจ อุตสาหกรรม องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ และการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มนุษยสัมพันธ์จึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรกที่จะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ และเป็นหัวใจสำคัญของหลักมนุษยสัมพันธ์ คือ มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องการเข้ากับบุคคล เพื่อการเอาชนะใจบุคคล ให้การยอมรับนับถือ มีความศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความคล้อยตาม และยอมทำตามความประสงค์ของเราด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง นับว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลในชีวิตประจำวัน จะเห็นได้ว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องที่มีบทบาท และความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะช่วยให้นักบริหารได้บริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

บัญญัติ 10 ประการเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

1. ยิ้มให้ผู้อื่น การยิ้มให้ผู้อื่นก่อนเป็นการแสดงความมีน้ำใจ มีความเป็นมิตรแสดงออกถึงอัธยาศัยอันดีทางด้านจิตใจที่แจ่มใสร่าเริง มีความน่าคบหาสมาคม มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวถือยศ ฐานะ ตำแหน่ง ทำให้เป็นการง่ายและสะดวกแก่บุคคลอื่นที่จะเข้าทำการติดต่อ พบปะ ทั้งทางด้านการงานและส่วนบุคคล

2. ทักทายผู้อื่น การทักทายเป็นมารยาทที่ดีในการสังคมทุกชาติทุกภาษา เมื่อบุคคลมาพบปะกันด้วยการทักทายกันตามธรรมเนียมประเพณีนิยม คนไทยชอบใช้การยกมือไหว้เป็นการทักทายเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความรู้จักคุ้นเคยกัน และสามารถติดต่อสื่อสารได้อีกในโอกาสต่อไป ดังนั้นการรู้จักทักทายบุคคลอื่นก่อนเป็นการสร้างมิตรสหาย เป็นคนที่กว้างขวางในการเข้าสังคมได้ดี

3. จำชื่อและเรียกชื่อผู้อื่น การจำชื่อบุคคลต่าง ๆ ได้ และสามารถเรียกชื่อได้ถูกต้องเป็นสิ่งที่พึงกระทำ เป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความจำดีมีสติปัญญาดี และยังมีความเอาใจใส่ให้ความสนใจ ให้เกียรติต่อบุคคลอื่นที่สามารถจำชื่อและเรียกชื่อได้ถูกต้องทำให้บุคคลอื่นที่มาติดต่อสัมพันธ์กับเรา มีความรู้สึกยินดีเต็มใจที่จะมาติดต่อสัมพันธ์กับเรา

4. มีความเป็นมิตร เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถแสดงออกถึงความรัก และความปรารถนาอยากให้ผู้อื่นมีความสุข ปราศจากความทุกข์ มีความห่วงใยต่อการดำเนินชีวิต มีสิ่งใดพอที่จะแบ่งปันให้ได้ก็จัดให้ด้วยความเต็มใจอย่างทันทีทันใด มีอะไรที่เป็นสิ่งดีก็ชี้แนะแนวทางให้ มีอะไรที่จะช่วยเหลือได้ก็ต้องรีบช่วยทันที โดยไม่รังเกียจ

5. มีความจริงใจ เป็นความปรารถนาดีและหวังดีทั้งต่อหน้า และลับหลังที่ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุขในการดำรงชีวิต มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพ เป็นการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมด้วยการกระทำทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีการให้คำแนะนำปรึกษา ชี้นำแนวทางที่ดี เมื่อบุคคลอื่นมีความสุขก็แสดงความยินดีด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี เมื่อบุคคลอื่นมีความทุกข์ก็แสดงความเสียใจ และเป็นผู้ให้การปลอบใจเป็นกำลังใจ

6. มีความสนใจต่อผู้อื่น เป็นการแสดงความตั้งใจ ความเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นที่มาติดต่อสัมพันธ์ นับตั้งแต่เริ่มจากการให้การต้อนรับอย่างดี มีความรู้สึกเป็นกันเอง และมีความอบอุ่นใจพูดจาทักทายกัน พูดคุยกัน ให้ความสนใจในความสำคัญของตัวบุคคลผู้มาติดต่อ ถ้ามีแนวทางหรือโอกาสที่จะให้การช่วยเหลือได้ต้องรีบกระทำทันที

7. อ่อนน้อมต่อคำชมและระมัดระวังต่อการวิจารณ์ การอ่อนน้อมต่อคำชมที่บุคคลอื่นกล่าวยกย่องชมเชยในวาระและโอกาสต่าง ๆ กันนั้นเป็นมารยาทที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติ เป็นการแสดงกิริยาอาการอ่อนน้อม อ่อนโยน ไม่หลงตน ไม่ถือตน ไม่แสดงอาการอวดดี ทำให้บุคคลอื่นมีความรู้สึกที่ดีต่อเรา ทำให้เป็นบุคคลที่คบหาสมาคมง่าย การวิจารณ์บุคคลก็ดี สิ่งใดก็ดี เหตุการณ์ใดก็ดี บุคคลที่จะวิจารณ์จะต้องรู้จักข้อมูลเป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างถ่องแท้ รู้จักว่าเรื่องใดควรวิจารณ์ ถ้าเป็นเรื่องที่ดีมีประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็ควรจะวิจารณ์ได้ แต่จะต้องวิจารณ์อย่างเป็นวิชาการ

8. มีความระมัดระวังต่อความรู้สึกของผู้อื่น ความรู้สึกของผู้อื่นย่อมมีทั้งความรู้สึกที่แสดงออกถึงความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจ ความรักหรือความโกรธ เป็นต้น ในการติดต่อสัมพันธ์กันเราต้องรู้จักกระทำโดยการแสดงพฤติกรรมทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ในรูปแบบที่รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

9. มีความกระตือรือร้น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และจิตใจว่ามีความทะเยอทะยาน ไม่เฉื่อยชา มีความว่องไวฉับพลันในการต้อนรับ แสดงอาการความรู้สึกปิติยินดี ให้การรับรองอย่างดี พูดจาไพเราะชวนฟัง เข้าใจง่าย มีสาระในเรื่องที่สนทนา ติดต่อสื่อสารการงานได้ดี ทำงานในหน้าที่ได้ผลดี มีความรับผิดชอบสูง ทำให้ผู้มาติดต่อเกิดความประทับใจ

10. มีอารมณ์ขัน มีความอดทน และมีความถ่อมตน อารมณ์ขันเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลผู้มีสุขภาพจิตดี มีจิตใจดี มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน การแสดงอารมณ์ขันในการสนทนา ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ลดความตึงเครียดของคู่สนทนา ความอดทนเป็นการกระทำที่ยากลำบากมาก ซึ่งบุคคลโดยทั่วไปจะไม่ค่อยมีความอดทน ความอดทนได้มาจากการฝึกหัดอบรมจนเกิดความเคยชินเป็นนิสัย บุคคลที่ต้องการมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จะต้องใช้ความอดทนต่อการรับฟังคำพูดที่ไม่สุภาพ คำพูดติเตียน ความถ่อมตนเป็นการรู้จักแสดงกิริยามารยาทสุภาพอ่อนโยน ไม่หลงตนเองหรือลืมตนต่อคำชม คำสรรเสริญ คำยกย่องจากบุคคลอื่น

วินิจ เกตุขำ. (2535 : 63) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้นนอกจากจะเกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงแล้ว บุคลากรอื่นในหน่วยงานที่จะต้องเข้าใจ และรอบรู้เทคนิคการทำงานกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานของตนเองก็ตาม ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน จึงมีทั้งการสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามการสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลเท่านั้น ยังมีความสัมพันธ์อีกลักษณะหนึ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง นั่นคือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อกลุ่มหรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มก็ได้ การสร้างความสัมพันธ์ลักษณะดังกล่าวเป็นการบริหารงานของผู้นำโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม เพราะถ้ากลุ่มมีความร่วมมือกันมาก มีความสามัคคีในกลุ่มสูง พลังกลุ่มในการทำงานก็มีมาก ในทางตรงกันข้ามถ้ากลุ่มเกิดการแตกแยก ขาดความสมานสามัคคี ประสิทธิภาพของการทำงานกลุ่มก็จะลดลง ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องศึกษาลักษณะและพฤติกรรมของกลุ่ม และหาทางใช้กลุ่มให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน่วยงานให้มากที่สุด

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อการประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใช้แรงงาน มีกำลังใจในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด ดังความเห็นของผู้รู้และผู้วิจัย ต่อไปนี้

มนูญ ตนะวัฒนา. (2532 : 204) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจในธุรกิจอุตสาหกรรมไว้ว่า การมีความรู้สึกทางด้านของลูกจ้างที่ได้รับการยอมรับ และเป็นเจ้าของกลุ่มลูกจ้าง โดยมีการยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกัน และเชื่อมั่นต่อเป้าหมายที่พึงปรารถนาเหล่านี้ เมื่อพิจารณาดูคำจำกัดความนี้แล้วขวัญและกำลังใจจะมีองค์ประกอบ 3 ประการ

1. ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

2. การที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดและเป้าหมายร่วมกัน

3. การมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน

ถึงแม้ว่าขวัญและกำลังใจจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่ก็ไม่ใช่สิ่งเดียวกันและไม่ได้มีการตัดสินใจใช้คำสองคำนี้แทนกันได้ ความพึงพอใจในงานเป็นผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่องาน ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงานและชีวิตโดยทั่วไป ส่วนขวัญและกำลังใจ ในด้านธุรกิจอุตสาหกรรมหมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีทัศนคติต่างกันซึ่งบริษัทได้จ้างทำงาน คือเป็นผลรวมทัศนคติของกลุ่ม และอาจจะพิจารณาได้ดีที่สุดว่าเป็นเสมือนผลพลอยได้ของกลุ่ม

อัมพิกา ไกรฤทธิ์. (2532 : 114) กล่าวว่า การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทุกหน่วยงานจะต้องประสานและมีความสัมพันธ์กัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นของทั้งบุคคลและหมู่คณะหรือกลุ่ม หากสามารถทำให้บุคคลรู้ตัวเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน และพยายามหาทางสร้างความสำเร็จให้แก่กลุ่มแล้วก็แสดงว่า บุคคลนั้นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีและจะยังผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย รูปแบบของการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงาน ให้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

1. ให้อิสระในการตัดสินด้วยตนเอง

2. เน้นถึงความรับผิดชอบที่มีความสัมพันธ์กับงานอื่น และต้องทำงานในหน้าที่ของตนเองให้เต็มความสามารถ

3. ผลสำเร็จในงานแต่ละอย่างเป็นของบุคคลและกลุ่ม

4. หากผลการทำงานดี ให้มีการชมเชยมีการให้รางวัล เพื่อเป็นที่ยกย่องของผู้ร่วมงาน

5. การทำงานร่วมกัน ผู้ที่มีหน้าที่การงานดีกว่าควรจะปรับตัว หรือลดการถือศักดิ์ศรีให้เข้ากับผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า

6. ไม่ควรสร้างความแตกแยกในหมู่คณะหรือระรานผู้อื่น

7. ควรให้ความช่วยเหลือแก่กันทั้งในและนอกเวลางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายบริหารกับผู้ใช้แรงงาน

8. หัวหน้าผู้ใช้แรงงาน จะต้องสร้างลักษณะความเข้มแข็งเป็นผู้บังคับบัญชา ที่ดีของผู้ใช้แรงงาน

9. อย่าปัดความรับผิดชอบให้พ้นตัว หรือหลีกเลี่ยงการทำงาน

นิพนธ์ คันธเสวี. (2528 : 100-101) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี มี 6 ประการ คือ

1. ผู้บริหารทุกท่านควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานได้อย่างดี

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

3. การเข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ

4. ความพอใจกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร

5. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ

6. สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ใช้แรงงาน การที่จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีนั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงปัจจัยในที่ทำงานแล้ว ต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงาน

อารี เพชรผุด. (2530 : 43-44) กล่าวว่า การที่จะสรุปว่าคนงานหรือบุคคลในองค์การนั้น ๆ มีขวัญและกำลังใจสูงหรือต่ำ โดยสังเกตจากสภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และจากสภาพการทำงานก็อาจจะสรุปได้ตรงตามความเป็นจริง เพราะการสังเกตนั้น ผู้สังเกตจะสังเกตได้เฉพาะสิ่งที่เป็นพฤติกรรมเปิดเผย แต่ถ้าพฤติกรรมที่ไม่เปิดเผยผู้สังเกตก็จะสังเกตไม่ได้ เพราะไม่มีกระจกวิเศษใด ๆ ที่จะส่องให้เห็นความรู้สึกและจิตของบุคคล ดังนั้นวิธีหนึ่งจะเรียนรู้และเข้าใจถึงขวัญและกำลังใจของคนงาน หรือของบุคคลในองค์การก็คือการสำรวจทัศนคติ หรือสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบทั้ง 10 ประการในการทำงาน ที่ทำให้ขวัญและกำลังใจแปรปรวนไปตามตัวแปรต่าง ๆ จากการศึกษาขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดประโยชน์หลายอย่าง ดังนี้

1. ผู้จัดการหรือผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจขององค์การ โดยศึกษาเฉพาะลงไปเกี่ยวกับด้านใดด้านหนึ่ง กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมโรงงาน ฝ่ายขาย ฝ่ายบุคคล เพื่อดูว่าเขารู้สึกอย่างไรต่องานของเขา ต่อบุคคลที่เขาเกี่ยวข้อง ทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ

2. เมื่อมีการสำรวจศึกษาขวัญและกำลังใจ ก็ต้องมีการติดต่อกันระหว่างผู้สำรวจกับคนงานที่ถูกสำรวจ และเมื่อเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถาม หรือจากการที่ไปสัมภาษณ์คนงาน ทำให้คนงานได้แสดงสิ่งที่เขาอัดอั้นตันใจหรือไม่สบายใจ ที่เขาเก็บไว้ในใจออกมา และทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารสนใจพวกเขา ทำให้พวกเขามีความรู้สึกต่อผู้บริหารด้านดีมากขึ้น

3. ทำให้เกิดการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทัศนคติในระดับผู้จัดการและผู้บริหาร ยิ่งถ้าการสำรวจศึกษาขวัญและกำลังใจนี้ กระทำโดยบุคคลภายนอกองค์การจะยิ่งทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องระมัดระวังมากขึ้น มีหลายองค์การยอมรับว่าการสำรวจศึกษาขวัญและกำลังใจเป็นเครื่องมืออย่างดีที่เตือนให้ผู้จัดการ หรือผู้บริหารคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของคนงาน หรือบุคคลในองค์การมากขึ้น ดังนั้นการสำรวจขวัญและกำลังใจก็คือ วิธีการที่จะปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์ และทัศนคติของผู้จัดการหรือ ผู้บริหารนั่นเอง

4. การสำรวจขวัญและกำลังใจจะบอกผลให้ทราบได้ว่า บุคคลในองค์การหรือคนงานนั้นต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะจากผลการสำรวจจากคนงานหรือจากลูกน้องจะสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นิเทศงาน หรือผู้ควบคุมงานปฏิบัติต่อเขาอย่างไรบ้าง ให้คำแนะนำแก่คนงานดีไม่ดีเพียงไร มอบหมายงานเป็นอย่างไร และต้องการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมอะไรบ้าง

5. การสำรวจขวัญและกำลังใจจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายสหพันธ์กรรมกร เพราะทั้งสองฝ่ายมักจะโต้เถียงกันเรื่องความต้องการของคนงาน แต่ถ้าไม่มีการสำรวจก็จะไม่มีใครรู้ข้อเท็จจริง ดังนั้นการสำรวจขวัญและกำลังใจก็จะให้ข้อมูลแก่ทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างดี

อำนวย แสงสว่าง. (2536 : 117-118) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในอุตสาหกรรมมีบทบาทที่สำคัญต่อการใช้พนักงาน เพื่อการประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรมและธุรกิจ ที่มีวิวัฒนาการความเจริญก้าวหน้า กฎเกณฑ์มากขึ้น การบริหารงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ขจัดความสูญเปล่าสำหรับการใช้ทรัพยากร นักบริหารอุตสาหกรรมและธุรกิจมีความสนใจ มีแนวความคิดในการบริหารงานและการจัดการเกี่ยวกับบุคคล โดยมุ่งศึกษาพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยเฉพาะในงานอุตสาหกรรม พฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงานนั่นคือขวัญและกำลังใจของพนักงานในงานอุตสาหกรรม ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจสำหรับพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรม เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และผลประโยชน์สูงสุด มีดังนี้

1. ความรู้สึกการอยู่ร่วมกัน พนักงานทุกคนมีความรู้สึกรักและมีความผูกพันอยู่กับองค์การ อุทิศตนทำงานด้วยความเสียสละให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าในกิจการ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแพร่หลาย พนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับเกียรติและความไว้วางใจให้มีบทบาทในการทำงานแต่ละอย่าง ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญ และมีส่วนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่กิจการขององค์การเป็นส่วนรวม พนักงานทุกคนจะมีความรู้สึกมั่นใจในกิจการขององค์การ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร เป็นมิตรกับเพื่อนพนักงานและมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานและผู้บริหาร

2. ความต้องการสำหรับวัตถุประสงค์ การกำหนดความต้องการสำหรับวัตถุประสงค์ในการบริหารงานและการทำงาน มีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางให้การยอมรับในการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับผู้บริหาร โดยการเลือกกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ มีแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จนกระทั่งเกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์การ และเมื่อกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารและการทำงานไว้แล้ว จะต้องให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับทราบวัตถุประสงค์เหล่านั้น เพื่อจะได้นำวัตถุประสงค์ไปใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

3. ความรู้สึกงานที่ทำมีความหมาย พนักงานเมื่อมีความพอใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับความไว้วางใจให้ทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกได้ทันทีว่าตนได้รับมอบหมายความไว้วางใจให้ทำงานอย่างมีความหมาย มีความสัมฤทธิ์ผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ นับว่าเป็นยอดความปรารถนาอันสูงสุดของพนักงานทุกระดับในองค์การ ที่มีความมุ่งหมายจะแสวงหาความก้าวหน้าจากการทำงานในแต่ละอาชีพ จึงต้องมีการแข่งขันกันในการสร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพ มีปริมาณให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความร่วมมือร่วมใจระหว่างพนักงานผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารที่ดีจะต้องช่วยส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานที่มีผลงานดี มีความประพฤติดี ได้รับผลตอบแทนความดี โดยได้รับการพิจารณาเลื่อนความดีความชอบประจำปีเป็นกรณีพิเศษ เมื่อมีโอกาสและมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่ดีก็ควรจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรก และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานได้กระทำความดีและได้รับผลดีเป็นการตอบแทน คือความก้าวหน้าในอาชีพนั่นเอง

การศึกษาลักษณะของความขัดแย้งในองค์กร

ลักษณะของความขัดแย้งในองค์กร เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในระบบองค์กร มีสาเหตุมาจากความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างแผนกงาน ระหว่างคนงาน หรือสมาชิกกลุ่ม และระหว่างผู้บริหารกับผู้ใช้แรงงาน ความสลับซับซ้อนของเครือข่ายการสื่อสาร และโครงสร้างขององค์กรเอง นอกจากนี้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เมื่อมีกลุ่มสองกลุ่มในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุจุดประสงค์ หรือเพื่อที่จะแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งโดย

วินิจ เกตุขำ. (2535 : 182-185) กล่าวว่า ลักษณะของความขัดแย้งในองค์กรมีดังนี้

1. ความขัดแย้งของบุคคลภายในองค์กร เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กรหรือระหว่างบุคคลกับองค์กรโดยตรง ความขัดแย้งนี้เกิดจากปัญหาการวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจขององค์กร บุคลากรในองค์กรอาจไม่พอใจในการตัดสินใจของหน่วยงาน เนื่องจากไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจจะดื้อดึงไม่ปฏิบัติตาม แต่ฝ่ายหนึ่งเห็นว่าเป็นคำสั่งต้องปฏิบัติตาม การไม่ยอมรับและปฏิบัติตามนี้จะนำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กรได้

2. ความขัดแย้งของกลุ่มในองค์กร เป็นความขัดแย้งของกลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานย่อยภายในองค์กร ความขัดแย้งนี้อาจเกิดจากความรู้สึกที่ต้องการจะมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจ กลุ่มหนึ่งอาจจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับฝ่ายบริหารระดับสูง ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งที่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็อาจจะไม่เห็นด้วย ความแตกต่างกันในเป้าหมายในการทำงานของแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละแผนกงานอาจจะไม่ตรงกัน

3. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างหน่วยงาน เช่น บริษัทต่อบริษัท มักจะเป็นความขัดแย้งในแง่ผลประโยชน์ ในแง่ตัวบทกฎหมายหรือการดำเนินกิจการบางอย่างที่ไม่ตรงกัน

วิมล เหมือนคิด. (2535 : 114) กล่าวว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้จากสาเหตุใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ

1. ความขัดแย้งด้านความคิดเห็น (conflict of idea) เป็นธรรมดาที่คนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างทางพันธุกรรมรวมเข้ากับความแตกต่างของประสบการณ์และการอบรมที่แต่ละคนได้รับ ตลอดจนพื้นฐานของความรู้ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ค่านิยม ที่แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้เป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้คนมีความคิดเห็นไม่ตรงกันใน

เรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วไม่สามารถตกลงกันได้ด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายปัญหาความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้น

2. ความขัดแย้งในผลประโยชน์ (conflict of interest) ปัญหาความขัดแย้งประเภทนี้ นับว่าเป็นปัญหาใหญ่และมักจะแก้ไขได้ยากกว่าปัญหาประเภทอื่น ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่แก่งแย่งกันเกี่ยวกับ อำนาจ อิทธิพล เงิน ตำแหน่ง ฯลฯ ผลประโยชน์เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรง ถ้าแต่ละฝ่ายต่างก็มุ่งหวังจะเอาแต่ประโยชน์ของตนโดยฝ่ายเดียว และไม่สามารถประณีประนอมกันได้แล้ว ความขัดแย้งชนิดนี้ก็จะกลายเป็นความขัดแย้งที่รุนแรง

อการิส (โยธิน ศันสนยุทธ. 2535 : 32; อ้างอิงมาจาก Argyris. 1957) กล่าวถึงเรื่องความขัดแย้งกันระหว่างปัจเจกบุคคลและองค์กรในแง่ต่าง ๆ อย่างละเอียด เน้นปัญหาทางจิตวิทยาของการทำงาน เช่น ความคับข้องใจ การไม่ได้รับการยอมรับและการถูกขัดขวางการเข้าถึงตนอย่างถ่องแท้ของปัจเจกบุคคล Argyris มีความเห็นว่ามีการขัดแย้งกันระหว่างความต้องการทางจิตวิทยาของผู้ใช้แรงงานที่เป็นตัวตนของตนเอง กับการเรียกร้องขององค์กรรูปนัย และผู้ใช้แรงงานต้องการอิสระ แต่องค์กรต้องการควบคุม ผลของการขัดแย้งกันนี้ทำให้ปัจเจกบุคคลเกิดความคับข้องใจ รู้สึกล้มเหลวและสูญเสียความนับถือตน

มิลตัน (อารี เพชรผุด. 2530 : 145-146; อ้างอิงมาจาก Miltion. 1981) กล่าวว่า ความขัดแย้ง บุคคลมักจะนำมาใช้รวมกับการแข่งขัน และบางครั้งก็ใช้เป็นความหมายอันเดียวกัน แต่ตามความเป็นจริงแล้วการแข่งขันไม่จำเป็นจะต้องมีความขัดแย้ง เพราะการแข่งขันหลายอย่างที่ไม่มีความขัดแย้ง เช่น แข่งขันเป็นบุคคลดีเด่นประจำปี หรือการแข่งขันกันเพื่อเพิ่มผลผลิต การแข่งขันไม่จำเป็นจะต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ถ้าหากการแข่งขันนั้นตั้งอยู่บนรากฐานของความกลัวหรือมีข้อมูลไม่เพียงพอก็จะพยายามหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความกลัว โดยไม่จำเป็นจะให้เกิดความขัดแย้ง แผนกหรือหน่วยย่อยต่าง ๆ ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือต้องการเพิ่มผลผลิตก็พยายามทำแผนขึ้นมาเพื่อแข่งขันกันได้ โดยไม่มีความขัดแย้ง และอ้างอิงมาจาก Robbins. (1974) โดยสรุปว่า ความเข้มข้นของความขัดแย้งถือเป็นเรื่องต่อเนื่องกัน จากสภาพที่ไม่มีความขัดแย้งเลย จนกระทั่งมีความขัดแย้งถึงขั้นทำลายความขัดแย้งจะเป็นที่พึงปรารถนา หรือไม่ก็ดูได้จากความเข้มข้นของความขัดแย้งนั้น ความขัดแย้งบางครั้งมากเกินไปจนยากที่จะประเมินได้ ลักษณะเช่นว่านี้เป็นการทำลาย จึงต้องหาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ในขณะเดียวกันถ้าความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำมาก จึงต้องกระตุ้นให้เพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าจะไม่มีเครื่องมือที่จะวัดได้อย่างตรงไปตรงมา ดังนั้นบุคคลส่วนมากก็สรุปเอาโดยใช้การรับรู้อาจเป็นของผู้บริหาร หรือบุคคลที่รับผิดชอบ

อรุณ รักธรรม. (2527 : 327) กล่าวว่า ความขัดแย้ง เป็นคำที่มีความหมายและใช้กันมาก โดยทั่วไปความหมายนี้นำไปใช้ในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการของการบริหาร เพราะเหตุที่ว่าหัวหน้างาน โดยลักษณะเป็นการส่วนตัว หรือกลุ่มประสบความยากลำบากในการสรรหาทางเลือกของการเปลี่ยนแปลงการกระทำดังนั้น ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อคนหรือกลุ่มประสบปัญหาของการตัดสินใจ

มาร์ช และ สิมอน (March and Simon. 1958 : 112) ได้แบ่งชนิดของความขัดแย้งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ความขัดแย้งต่อตนเอง (individual conflict) คือ ความขัดแย้ง ในการวินิจฉัยสั่งการของตน

2. ความขัดแย้งขององค์กร (organizational conflict) คือ ความขัดแย้งของกลุ่ม หรือของผู้ใช้แรงงานภายในองค์กร

3. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (interorganizational conflict) คือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับองค์กร หรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม

รอบบินส์ (Robbins. 1974 : 14) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้งเป็นความรับผิดชอบอันสำคัญอย่างหนึ่งของบรรดานักบริหารทั้งหลาย

อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาโดยอยู่ตอนปลายสุดของแม่น้ำเจ้าพระยา และเหนืออ่าวไทยระหว่างเส้นรุ้งที่ 13-14 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 100-101 องศาตะวันออก มีเนื้อที่ประมาณ 1,004,092 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 627,557.50 ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้เป็นระยะทางประมาณ 30 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ทิศใต้ติดต่อกับอ่าวไทย ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศตะวันตกติดต่อกับกรุงเทพมหานคร (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. 2539 : 1) ประกอบไปด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. 2536 : 3) เป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 4,028 โรงงาน ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการมีโรงงาน 1,417 โรงงาน อำเภอ

พระประแดงมีโรงงาน 1,175 โรงงาน อำเภอบางพลีมีโรงงาน 779 โรงงาน อำเภอบางบ่อมี โรงงาน 105 โรงงาน อำเภอพระสมุทรเจดีย์มีโรงงาน 345 โรงงาน กิ่งอำเภอบางเสาธงมี โรงงาน 207 โรงงาน มีผู้ใช้แรงงานทั้งหมด 313,454 คน แบ่งเป็นเพศชาย 155,234 คน เพศหญิง 158,220 คน มีเงินทุนจดทะเบียนรวมทั้งจังหวัด 224,252,506,611 บาท (สำนักงาน จังหวัดสมุทรปราการ. 2539 : 9) สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการร้อยละ 70 ใช้ เทคโนโลยีชั้นสูงในการผลิตโดยอาศัยวัตถุดิบทั้งในประเทศและต่างประเทศ การประกอบการธุรกิจ เป็นไปในระบบการผลิตแบบต่อเนื่อง มีอุตสาหกรรมเกือบทุกประเภท เช่น อุตสาหกรรมสิ่งก่อสร้าง อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในปี พ.ศ. 2536 มีปริมาณผลผลิตขยายตัวเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 12 และมีแนวโน้มจะขยายตัวอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. 2538 : 13-14) การจำแนกประเภทของอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบด้วยผลิตภัณฑ์ต่อเนื่องกันประดุจสายน้ำ เริ่มตั้ง แต่การผลิตเส้นใยสังเคราะห์ และเส้นใยฝ้าย ซึ่งจัดว่าเป็นการผลิตในขั้นต้น หรืออาจจะเรียก อีกอย่างหนึ่งว่าขั้นต้นน้ำ การผลิตเส้นด้ายทอผ้า ถักผ้า ย้อมผ้า เป็นการผลิตที่จัดอยู่ในขั้นกลาง หรืออาจจะเรียกได้ว่าขั้นกลางน้ำ และการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่จัดว่าเป็นการผลิตในขั้นสุดท้าย ของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งเรียกว่าขั้นปลายน้ำ (วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 2526 : 23-24) โดยอุตสาหกรรมสิ่งทอเหล่านี้จะรวมอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นจำนวนมากโดยมีสถานประกอบ การทางด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอจำนวน 1,005 โรงงาน จำนวนผู้ใช้แรงงาน 136,907 คน แยก เป็นเพศชาย 52,114 คน เพศหญิง 84,793 คน (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ. 2539 : 30) สำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนผู้ใช้แรงงาน ในแต่ละ โรงงานมากกว่า 500 คน ดังตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำแนกตามโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย และสถานภาพ

โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่	จำนวนผู้ใช้แรงงาน		
	ชาย	หญิง	รวม
<u>อำเภอเมืองสมุทรปราการ</u>			
1. บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด	655	8,226	8,881
2. บริษัท นิพัฒนกิจเท็กซ์ไทล์ จำกัด	846	2,741	3,587
3. บริษัท ลักกี้เท็กซ์ (ไทย) จำกัด	354	1,956	2,310
4. บริษัท โรงงานผ้าไทย จำกัด	446	1,351	1,797
<u>อำเภอพระประแดง</u>			
1. บริษัท ไทยเกรียงสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)	140	3,100	3,240
2. บริษัท เมโทรสปินนิ่ง จำกัด	581	1,631	2,212
3. บริษัท แอลฟาเท็กซ์ สปินนิ่ง จำกัด	387	677	1,064
<u>อำเภอพระสมุทรเจดีย์</u>			
1. บริษัท ศรีสุขสวัสดิ์ปั่นด้าย จำกัด	510	230	740
2. บริษัท ทรงชัยปั่นทอ จำกัด	66	646	712
รวม	3,985	20,558	24,543

(มานพ พรมรุกขชาติ. 2534 : 21-224; บุญธิ่ง พุ่มเปี่ยม. 2536 : 1-32)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องค่อนข้างน้อย พอสรุปได้ดังนี้

สุรพล ปธานานิช และอัญชลี ค้อคงคา. (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน ในการจัดฝึกอาชีพในจังหวัดสมุทรปราการและพื้นที่ใกล้เคียง ผลการศึกษาที่สำคัญปรากฏว่า ความต้องการของตลาดแรงงานเฉพาะตำแหน่งเร่งด่วน ในปัจจุบันในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปในขณะสำรวจสูงกว่าถึง 61,000 ตำแหน่ง ซึ่งหากนำเอาอุปสงค์ของสถานประกอบการขนาดเล็กกว่านี้ ซึ่งมีอยู่จำนวนมากในพื้นที่มารวมด้วยแล้วตัวเลขจะต้องสูงกว่านี้อีกมาก นอกจากนั้นยังพบด้วยว่าสถานประกอบการเป็นจำนวนมากยังจำเป็นต้องจ้างช่างที่ขาดคุณวุฒิและประสบการณ์ เนื่องจากตำแหน่งงานเหล่านั้น ส่วนใหญ่ถูกระบุว่าเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนขณะเดียวกัน สถานประกอบการอีกอย่างน้อย 1 ใน 4 ระบุว่ามีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโยลีการผลิตใน 5 ปีข้างหน้า ด้วยเหตุผลเหล่านี้การจัดฝึกอาชีพในพื้นที่สมุทรปราการและเขตใกล้เคียงจึงเป็นความจำเป็น ในส่วนของลูกจ้างนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่คือ ประมาณร้อยละ 78 แสดงความต้องการที่จะฝึกอาชีพเพิ่มเติม โดยนอกจากจะผ่านทางการจัดการอบรมตามปกติของสถานประกอบการแล้ว บริการของรัฐเป็นความต้องการของลูกจ้างรองลงมาจากการอบรมในสถานประกอบการที่สำคัญกว่านั้นคือในอนาคตข้างหน้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีแล้ว จะมีลูกจ้างอีกประมาณร้อยละ 45 ที่ไม่แน่ใจว่าตนเองจะปรับตัวได้หรือปรับตัวไม่ได้เลย ดังนั้นการจัดอบรมอาชีพจึงจะเป็นทางหนึ่งในการตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง และป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดกับลูกจ้างในอนาคต

จันทร เมฆขจร. (2533 : 46) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในด้านคุณสมบัติพบว่า ผู้ประกอบการในขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความต้องการแรงงานคุณลักษณะส่วนตัวของแรงงานที่คล้าย ๆ กัน เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ความคล่องแคล่ว ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นผู้มีบุคลิกดี อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการทั้งสองขนาด ยังให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นประเด็นสำคัญ

สุนันทา บุญสิทธิ์. (2532 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องแนวทางส่งเสริมอาชีพเพื่อช่วยเหลือคนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการศึกษาวิชาชีพ และแนวทางในการให้ความรู้ด้านวิชาชีพของคนงานหญิงในโรงงานอุตสหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 316 คน พบว่า คนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการจัดอบรมการศึกษาวิชาชีพ แต่ระยะเวลาในการจัดอบรมควรสอดคล้องกับเวลาทำงานในโรงงาน

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนภาคเอกชน : ตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา" ได้สรุปว่า ภาคเอกชนต้องการบัณฑิตที่มีคุณลักษณะดังนี้

1. อายุของผู้สมัครงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ต้องการเพศชายมากกว่าเพศหญิง

2. ความต้องการใช้ภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษมีความจำเป็นสำหรับระบบการจ้างงานในภาคเอกชนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ภาษาจีน

3. ตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับสมัครเป็นตำแหน่งงานในกลุ่มอาชีพ วิชาชีพและวิชาการ รองลงมาได้แก่ กลุ่มอาชีพการค้า เสมียนพนักงาน

4. ภาระทางทหารสำหรับเพศชายยังมีความจำเป็น คือ ต้องพ้นภาระทางทหารเสียก่อน

5. ประสบการณ์ในการทำงานยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่น่าสนใจมาก ได้แก่ ผู้สมัครงานจะต้องมีประสบการณ์กับสาขา หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องนั้นโดยตรง หรือต้องมีประสบการณ์มาเป็นอย่างน้อย 1-2 ปี

6. ความรู้ทางคอมพิวเตอร์เริ่มมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สังเกตจากแนวโน้มของผู้สมัครงานจากสาขาอื่น ๆ ที่มิใช่ศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์เป็นวิชาเอก มีแนวโน้มให้การศึกษาในด้านคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น

7. บุคลิกลักษณะส่วนตัวของผู้สมัครงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งในและนอกองค์การ รวมทั้งความกระตือรือร้นในการขวนขวายหาความรู้ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สมัครงาน

8. วุฒิการศึกษาและกลุ่มอาชีพ จากภาพรวมตำแหน่งในกลุ่มอาชีพเดียวกันสามารถรับผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาอื่น ๆ ทดแทนกันได้บ้างในบางสาขาวิชาโดยเฉพาะกลุ่มอาชีพ และวิชาการ

จีระ หงส์ลดารมณ์. (2531 : บทคัดย่อ) ได้เสนอแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพผู้มีการศึกษาให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพและมีค่าไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การเสริมสร้างผู้มีการศึกษาให้สามารถปรับตัว เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่จบการศึกษาออกไปสามารถดำเนินชีวิตในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

2. การเสริมสร้างผู้มีการศึกษาให้สามารถรับรู้และเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว สำหรับสังคมที่กำลังก้าวไปสู่สังคมอุตสาหกรรม ประสิทธิภาพในการผลิตเป็นเรื่องสำคัญ เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการการผลิตมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตและลดต้นทุนการผลิตลง ผู้ที่จะสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้จึงต้องมีความกระตือรือร้นรับรู้และเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อก้าวไปให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. การเสริมสร้างผู้มีการศึกษาให้มีความคิดริเริ่ม และโลกทัศน์กว้างขึ้นในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ความคิดริเริ่มและการมีโลกทัศน์ที่กว้างเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีและมีความสามารถในการพลิกแพลง คลี่คลายปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. การเสริมสร้างผู้มีการศึกษาให้มีความสามารถในการคิดปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะวิเคราะห์วิจารณ์สิ่งต่าง ๆ และหาวิถีทางที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

5. การเสริมสร้างความสามารถพิเศษและความรู้เฉพาะ ซึ่งตลาดแรงงานปัจจุบันนอกจากจะมีการแข่งขันสูง เนื่องจากอุปทานแรงงานที่มากกว่าอุปสงค์แรงงานแล้วยังเป็นตลาดที่มีข้อจำกัดต่าง ๆ มากมาย ความสามารถพิเศษต่าง ๆ เช่น ความสามารถทางด้านภาษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกเหนือไปจากความรู้เฉพาะด้านจะช่วยให้ผู้มีการศึกษามีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานมากขึ้น

6. เสริมสร้างบุคลิกภาพของผู้มีการศึกษา เช่น ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความสมบูรณ์ของร่างกาย และความคล่องตัวในการทำงาน เป็นต้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นตนเองและคุณลักษณะของผู้มีการศึกษาตามความต้องการของนายจ้าง

7. เสริมสร้างทักษะด้านการวางแผน และลักษณะการเป็นผู้นำของผู้มีการศึกษาให้สามารถมีความคิดการไกลและกล้าตัดสินใจในหน้าที่การงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น

สมบูรณ์ บัวบาน. (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าของผู้จัดการ วิศวกร หรือหัวหน้าคนงาน และกลุ่มแรงงานลูกจ้างช่างอุตสาหกรรม โดยศึกษาคุณภาพ 4 ด้าน คือ สถานภาพของแรงงาน คุณสมบัติของแรงงาน ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะของแรงงาน ผลการสำรวจพบว่า

1. สถานภาพของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ ส่วนมากต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาแล้ว เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน และรองลงมา คือความสามารถพิเศษด้านอื่น ๆ

2. คุณสมบัติของแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการต้องการ พบว่าส่วนมากต้องการเพศชาย ช่วงอายุระหว่าง 20-24 ปี

3. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในการประกอบอาชีพช่างอุตสาหกรรม สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง โดยความรู้ความสามารถเรื่องการใช้เครื่องมือเครื่องจักรได้อย่างถูกต้อง เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ความสามารถซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร ส่วนความต้องการในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการอ่านแบบและประมาณราคา

4. คุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความอดทน สู้งาน ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่ำสุด ได้แก่ ไม่เล่นการพนัน

ชัยวัฒน์ บุญศิวนนท์. (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา อุดรธานี โดยสอบถามความคิดเห็นจากสถานประกอบการจำนวน 31 แห่ง ด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า ซึ่งการศึกษาได้แบ่งคุณภาพเป็น 3 ด้าน ตามทฤษฎีจำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ของ (Bloom) ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเจตคติ และด้านทักษะการฝึกปฏิบัติ ผลการค้นพบคือ

1. ด้านความรู้ความสามารถ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีแนวคิดทางการตลาดการให้บริการ และความเข้าใจในระบบการจัดการอยู่ในอันดับสูงที่สุด รองลงมาคือมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความต้องการผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในอันดับต่ำที่สุด

2. ด้านเจตคติ สถานประกอบการต้องการได้ผู้ใช้แรงงานที่มีความอดทน และสู้งานอยู่ในอันดับสูงที่สุด

3. ด้านทักษะการฝึกปฏิบัติพบว่า ความสามารถในการร่วมงานกับผู้อื่นเป็นคุณภาพที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ มีความสามารถในการใช้เครื่องคำนวณเลขและคิดเลขด้วยสมอง ส่วนแรงงานที่มีความสามารถด้านดนตรี หรือกีฬานั้น เป็นคุณภาพที่สถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ประดุจฤดี นิยมรัตน์. (2538 : 6) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการแรงงานของสถานประกอบการเครื่องเคลือบดินเผาในจังหวัดลำปาง โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นสถานประกอบการเครื่องเคลือบดินเผา ในจังหวัดลำปาง จำนวน 112 แห่ง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และศึกษาคุณลักษณะของแรงงานใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ ได้แก่ ความรู้ด้านทฤษฎีในสาขาวิชาเครื่องเคลือบดินเผา และความรู้อื่นที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งความขยันหมั่นเพียรในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

2. ด้านความสามารถเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ ความสามารถในการนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ

3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน ตั้งใจทำงาน ความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในอาชีพของตน

4. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การใช้ภาษาพูด การแต่งกาย การประพฤติตัว ความเป็นผู้นำ

วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม. (2532 : 144-145) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการกำลังคนของท้องถิ่นในพื้นที่ความรับผิดชอบของ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก ในช่วงปี พ.ศ. 2533-2539 และจากผลการวิเคราะห์ศึกษาของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษาในรายวิชาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน สรุปได้ดังนี้

1. ต้องการให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในภาคเอกชน

2. ประสบการณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะตำแหน่งงานในสาขางานช่างอุตสาหกรรม

3. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

4. บุคลิกภาพและลักษณะส่วนตัวเป็นความต้องการของสถานประกอบการอย่างยิ่ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน จำนวน 9 โรงงาน ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายผลิตเส้นด้าย โรงงานละ 2 คน รวม 18 คน

1.1.2 ผู้ใช้แรงงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 24,543 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร ดังนี้

1.2.1 ผู้บริหาร โรงงานละ 2 คน รวม 18 คน

1.2.2 ผู้ใช้แรงงาน ร้อยละ 1.5 ซึ่งมีผู้ใช้แรงงาน ทั้งสิ้นรวม 369 คน

(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 303) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำแนกตามโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย และสถานภาพ

โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
<u>อำเภอเมืองสมุทรปราการ</u>						
บริษัท ฐูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด	2	2	8,881	133	8,883	135
บริษัท พิพัฒนกิจเท็กซ์ไทล์ จำกัด	2	2	3,587	54	3,589	56
บริษัท ลักกี้เท็กซ์ (ไทย) จำกัด	2	2	2,310	35	2,312	37
บริษัท โรงงานผ้าไทย จำกัด	2	2	1,797	27	1,799	29
<u>อำเภอพระประแดง</u>						
บริษัท ไทยเกรียงสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)	2	2	3,240	49	3,242	51
บริษัท เมโทรสปินนิ่ง จำกัด	2	2	2,212	33	2,214	35
บริษัท แอลฟาเท็กซ์ สปินนิ่ง จำกัด	2	2	1,064	16	1,066	18
<u>อำเภอพระสมุทรเจดีย์</u>						
บริษัท ศรีสุขสวัสดิ์ปั่นด้าย	2	2	740	11	742	13
บริษัท ทรงชัยปั่นทอ จำกัด	2	2	712	11	714	13
รวม	18	18	24,543	369	24,561	387

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ในด้านความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน มีทั้งหมด 2 ตอน

1. เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. เป็นรายละเอียดในด้านความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 107-108) โดยกำหนดความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

1 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

2 หมายถึง มีความต้องการน้อย

3 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง

4 หมายถึง มีความต้องการมาก

5 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาประเด็นสำคัญ ๆ ของวัตถุประสงค์ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

ผู้เชี่ยวชาญมี 3 คน ซึ่งประกอบด้วย

3.1 นายปรีชา จันทร์สุขพุ่ม ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงานปั่นด้าย บริษัท ไทยเกรียงสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)

3.2 นายบุญชัย บุญธรรมติระวุฒิ ผู้ชำนาญการพิเศษทางด้านวิศวกรรมสิ่งทอ ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ

3.3 ผศ. ดร. สุนันท์ ศลโกสุม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมิน ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบกับกลุ่มผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดปทุมธานี โดยทดสอบกับผู้บริหาร 5 คน และผู้ใช้แรงงาน 95 คน รวมทั้งหมด 100 คน ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถาม พร้อมด้วยหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เลือกฉบับที่สมบูรณ์ ตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์หาคำตอบ เพื่ออภิปรายผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 387 ฉบับ ได้รับคืน 382 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.71 ดังแสดงรายละเอียด ในตาราง 3

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ไปวิเคราะห์ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for Social Sciences ที่กองสุขภาพ สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน รวม 4 ด้าน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการคิดน้ำหนักค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงความต้องการตามเกณฑ์ ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 - 5.00	หมายความว่า	มีความต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 - 4.49	หมายความว่า	มีความต้องการมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีความต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีความต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีความต้องการน้อยที่สุด

2.2 จัดอันดับความสำคัญ ของความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน จากค่าเฉลี่ยของคะแนน

2.3 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม และใช้สถิติทดสอบ t-test ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับคืน จำแนกตาม โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย และสถานภาพ

โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		รวม	
	ส่งไป	รับคืน	ส่งไป	รับคืน	ส่งไป	รับคืน
<u>อำเภอเมืองสมุทรปราการ</u>						
บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด	2	2	133	130	135	132
บริษัท พิพัฒนกิจเท็กซ์ไทล์ จำกัด	2	2	54	53	56	55
บริษัท ลักกี้เท็กซ์ (ไทย) จำกัด	2	2	35	35	37	37
บริษัท โรงงานผ้าไทย จำกัด	2	2	27	27	29	29
<u>อำเภอพระประแดง</u>						
บริษัท ไทยเกรียงสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)	2	2	49	48	51	50
บริษัท เมโทรสปินนิ่ง จำกัด	2	2	33	33	35	35
บริษัท แอลฟาเท็กซ์ สปินนิ่ง จำกัด	2	2	16	16	18	18
<u>อำเภอพระสมุทรเจดีย์</u>						
บริษัท ศรีสุขสวัสดิ์ปั่นด้าย	2	2	11	11	13	13
บริษัท ทรงชัยปั่นทอ จำกัด	2	2	11	11	13	13
รวม	18	18	369	364	387	382
ร้อยละ	100	100	100	98.64	100	98.71

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำไปใช้ในการแปลผล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 137-139)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 143)

2. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ใช้สูตร (α - coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 125-126)

3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 162)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ครั้งนี้ ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน เสนอในรูปตารางแสดงจำนวนและร้อยละ และคำอธิบายประกอบ

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสนอในรูปตารางแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคำอธิบายประกอบ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดอันดับความสำคัญ ของความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน เสนอในรูปตารางและคำอธิบายประกอบ

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน เสนอในรูปตารางและคำอธิบายประกอบ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน

การวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ได้เสนอรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตาราง และคำอธิบายประกอบ ดังแสดงในตาราง 4-5

1.1 ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหาร

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน (n = 18)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	2	11.11
1.2 ชาย	16	88.89
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ไม่เกิน 3 ปี	-	-
2.2 เกิน 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	1	5.56
2.3 เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี	-	-
2.4 เกิน 8 ปี	17	94.44
3. ตำแหน่งงาน		
3.1 ผู้จัดการฝ่ายผลิตเส้นด้าย	6	33.33
3.2 อื่น ๆ.....	12	66.67

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 มีประสบการณ์ในการทำงาน เกิน 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 เกิน 8 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 94.44 ตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่ายผลิตเส้นด้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อื่น ๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน

1.2 ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ของผู้ใช้แรงงาน

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละ กลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงาน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุด (n = 364)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	258	70.88
1.2 ชาย	106	29.12
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ไม่เกิน 3 ปี	56	15.38
2.2 เกิน 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	59	16.21
2.3 เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี	85	23.35
2.4 เกิน 8 ปี	164	45.05
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
3.1 ป. 4 หรือเทียบเท่า	35	9.62
3.2 ป. 6 หรือเทียบเท่า	74	20.33
3.3 ม. 3 หรือเทียบเท่า	110	30.22
3.4 ม. 6 หรือ ปวช. หรือเทียบเท่า	86	23.63
3.5 สูงกว่า ม. 6 หรือ ปวช. หรือเทียบเท่า	59	16.21

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้แรงงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 70.88 ผู้ใช้แรงงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.12 มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 เกิน 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.21 เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.35 เกิน 8 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05 วุฒิการศึกษาสูงสุด ป. 4 หรือเทียบเท่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.62 ป. 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.33 ม. 3 หรือเทียบเท่า จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.22 ม. 6 หรือ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63 สูงกว่า ม. 6 หรือ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.21 ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้เสนอรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางและคำอธิบายประกอบ ดังแสดงในตาราง 6-13 ไว้ดังนี้

2.1 ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ของผู้บริหาร มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 6-9

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (n = 18)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1.	ความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	3.389	1.037
2.	ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.111	1.231
3.	ความรู้เพิ่มเติมจากหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.722	.826
4.	ข่าวสารเกี่ยวกับงานอุตสาหกรรมสิ่งทออย่างต่อเนื่อง	3.611	.916
5.	การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ	3.722	.826
6.	เทคนิคการปฏิบัติงานด้านการผลิตเส้นด้ายอย่างถูกต้อง	4.111	.758
7.	เทคนิคการตรวจสอบการทำงานอย่างถูกต้อง	4.000	.686
8.	การจัดควบคุมงานได้อย่างเป็นระบบ	3.833	.707
9.	การแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ	3.833	.858
10.	การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการผลิตเส้นด้าย	4.000	.767
11.	ความรู้ด้านทฤษฎีในงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มขึ้น	3.944	.873
12.	ความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้	4.000	.840
13.	ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ของการผลิตเส้นด้าย	4.167	.786
	รวม	3.803	.298

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ของการผลิตเส้นด้าย ($\bar{X}$ = 4.167, S.D. = .786) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.111, S.D. = 1.231)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ของการผลิตเส้นด้าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (n = 18)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1.	ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย	4.167	.707
2.	ความรู้ในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	3.833	.786
3.	การตรวจสุขภาพประจำปี	4.000	.767
4.	การใช้โปสเตอร์รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.833	.786
5.	การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.667	1.085
6.	การจัดกิจกรรมที่สอดแทรกในการปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัย	3.889	.832
7.	การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	3.556	.984
8.	การจัดระบบการปฐมพยาบาล และดูแลทางการแพทย์	3.333	.970
9.	ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากบุคคล	3.722	1.018
10.	ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากเครื่องจักร	4.056	.938
11.	ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ	3.500	.985
	รวม	3.778	.252

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ($\bar{X}$ = 4.167, S.D. = .707) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดระบบการปฐมพยาบาลและดูแลทางการแพทย์ ($\bar{X}$ = 3.333, S.D. = .970)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ การจัดระบบการปฐมพยาบาล และดูแลทางการแพทย์

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานตามความต้องการของผู้บริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน (n = 18)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1.	เทคนิคในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.944	.802
2.	แนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้	3.833	.985
3.	เทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้	4.000	.767
4.	ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น	3.889	.832
5.	การทำให้เกิดอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส	3.556	.922
6.	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น	3.778	.732
7.	การอบรมในการเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	3.944	.639
8.	การมีโอกาสแสดงเหตุผล ในการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย	3.833	.858
9.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงานในงานที่ปฏิบัติ	4.000	.686
	รวม	3.864	.139

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้ ($\bar{X}$ = 4.000, S.D. = .767) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน ในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.000, S.D. = .686) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การทำให้เกิดอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส ($\bar{X}$ = 3.556, S.D. = .922)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ เทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน ในงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ การทำให้เกิดอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานตามความต้องการของผู้บริหาร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (n = 18)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1.	ความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม	4.111	1.079
2.	ความเจริญก้าวหน้า เมื่อปฏิบัติงานดี	4.000	.686
3.	การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.667	.686
4.	การที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ	4.000	.767
5.	การจัดกิจกรรม หรือให้รางวัลในการแข่งขัน ในการสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพ และปริมาณ	3.778	.943
6.	ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใช้แรงงาน	3.833	.858
7.	การยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.833	.618
8.	ค่าตอบแทนเป็นรางวัล สำหรับผู้ปฏิบัติงานดี	3.611	.698
9.	สวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการมาปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน	3.833	.924

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
10.	ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานประจำ	3.500	.786
11.	บริการอาหาร	3.333	.970
12.	สวัสดิการที่พักในการที่ต้องปฏิบัติงานในภาคกลางคืน	3.500	.985
	รวม	3.750	.234

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม ($\bar{X}$ = 4.111, S.D. = 1.079) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริการอาหาร ($\bar{X}$ = 3.333, S.D. = .970)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ ความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ บริการอาหาร

2.2 ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ของผู้ใช้แรงงาน มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 10-13

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (n = 364)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1.	ความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	2.970	1.391
2.	ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	2.800	1.399
3.	ความรู้เพิ่มเติมจากหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.409	1.001
4.	ข่าวสารเกี่ยวกับงานอุตสาหกรรมสิ่งทออย่างต่อเนื่อง	3.146	1.105
5.	การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ	2.753	1.166
6.	เทคนิคการปฏิบัติงานด้านการผลิตเส้นด้ายอย่างถูกต้อง	3.278	1.165
7.	เทคนิคการตรวจสอบการทำงานอย่างถูกต้อง	3.643	1.031
8.	การจัดควบคุมงานได้อย่างเป็นระบบ	3.550	1.007
9.	การแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ	3.464	1.035
10.	การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการผลิตเส้นด้าย	3.459	1.104
11.	ความรู้ด้านทฤษฎีในงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มขึ้น	3.791	.894
12.	ความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้	3.651	.838
13.	ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ของการผลิตเส้นด้าย	3.470	.986
	รวม	3.337	.330

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้ด้านทฤษฎีในงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ = 3.791, S.D. = .894) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ($\bar{X}$ = 2.753, S.D. = 1.166)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ ความรู้ด้านทฤษฎีในงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงาน คือ การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (n = 364)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1.	ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย	3.577	1.008
2.	ความรู้ในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	3.467	1.029
3.	การตรวจสุขภาพประจำปี	3.536	1.056
4.	การใช้โปสเตอร์รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.440	1.006
5.	การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.387	1.045
6.	การจัดกิจกรรมที่สอดแทรกในการปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัย	3.124	1.072
7.	การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	3.302	1.066
8.	การจัดระบบการปฐมพยาบาล และดูแลทางการแพทย์	3.360	1.181
9.	ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากบุคคล	3.365	.994
10.	ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากเครื่องจักร	3.544	1.079
11.	ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ	3.316	1.172
	รวม	3.402	.131

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ($\bar{X}$ = 3.577, S.D. = 1.008) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดกิจกรรมที่สอดแทรกในการปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.124, S.D. = 1.072)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ การจัดกิจกรรมที่สอดแทรกในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน (n = 364)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1.	เทคนิคในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.563	.812
2.	แนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้	3.607	.873
3.	เทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้	3.415	.934
4.	ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น	3.525	.841
5.	การทำให้เกิดอารมณ์ขัน ร่าเริง อิ่มแย้ม แจ่มใส	3.588	.906
6.	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น	3.396	.964
7.	การอบรมในการเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	3.418	.946
8.	การมีโอกาสแสดงเหตุผล ในการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย	3.456	1.013
9.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงานในงานที่ปฏิบัติ	3.506	1.019
	รวม	3.497	.080

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ($\bar{X}$ = 3.607, S.D. = .873) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น ($\bar{X}$ = 3.396, S.D. = .964)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ แนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (n = 364)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1.	ความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม	3.624	1.159
2.	ความเจริญก้าวหน้า เมื่อปฏิบัติงานดี	3.508	1.087
3.	การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.297	1.068
4.	การที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ	3.225	1.073
5.	การจัดกิจกรรม หรือให้รางวัลในการแข่งขัน ในการสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพ และปริมาณ	3.019	1.261
6.	ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใช้แรงงาน	3.258	1.183
7.	การยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.316	.844
8.	ค่าตอบแทนเป็นรางวัล สำหรับผู้ปฏิบัติงานดี	3.011	1.150
9.	สวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการมาปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน	3.709	1.006
10.	ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานประจำ	3.278	1.172
11.	บริการอาหาร	3.154	1.147

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
12.	สวัสดิการที่พักในการที่ต้องปฏิบัติงานในภาคกลางคืน	3.560	1.135
	รวม	3.330	.226

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการมาปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน ($\bar{X}$ = 3.709, S.D.= 1.006) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี ($\bar{X}$ = 3.011, S.D. = 1.150)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ สวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการมาปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงาน คือ ค่าตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดอันดับความสำคัญ ของความต้องการ ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน

การเสนอผลการจัดอันดับความสำคัญของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ได้เสนอในรูปแบบการจัดโดยใช้ตารางและคำอธิบายประกอบ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 การจัดอันดับความสำคัญ ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน รวมทุกด้าน

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน	
		ค่าเฉลี่ย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
1.	ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.803	2	3.337	3
2.	ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.778	3	3.402	2
3.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	3.864	1	3.497	1
4.	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.750	4	3.330	4

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงานจัดอันดับความสำคัญ ของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน สอดคล้องกันในด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสี่ ส่วนความต้องการด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานผู้บริหารจัดให้เป็นอันดับสอง ผู้ใช้แรงงานจัดให้เป็นอันดับสาม และความต้องการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานผู้บริหารจัดให้เป็นอันดับสาม แต่ผู้ใช้แรงงานจัดให้เป็นอันดับสอง

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ได้เสนอรูปแบบผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงรายละเอียดตาม ตาราง 15-19

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร (n_1 = 18) และผู้ใช้แรงงาน (n_2 = 364) ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน รวมทุกด้าน

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.803	.298	3.337	.330	3.785**
2.	ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.778	.252	3.402	.131	4.388**
3.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	3.864	.139	3.497	.080	6.873**
4.	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.750	.234	3.330	.226	4.470**
	รวม	3.799	.049	3.392	.077	8.909**

t 0.05 (df 380) = 1.960

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน รวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร (n_1 = 18) และผู้ใช้แรงงาน (n_2 = 364) ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	3.389	1.037	2.970	1.391	1.643
2.	ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.111	1.231	2.800	1.399	1.041
3.	ความรู้เพิ่มเติมจากหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.722	.826	3.409	1.001	1.551
4.	ข่าวสารเกี่ยวกับงานอุตสาหกรรมสิ่งทออย่างต่อเนื่อง	3.611	.916	3.146	1.105	2.082*
5.	การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ	3.722	.826	2.753	1.166	4.749**
6.	เทคนิคการปฏิบัติงานด้านการผลิตเส้นด้ายอย่างถูกต้อง	4.111	.758	3.278	1.165	4.413**

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7.	เทคนิคการตรวจสอบการทำงานอย่างถูกต้อง	4.000	.686	3.643	1.031	2.095*
8.	การจัดควบคุมงานได้อย่างเป็นระบบ	3.833	.707	3.550	1.007	1.623
9.	การแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ	3.833	.858	3.464	1.035	1.763
10.	การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการผลิตเส้นด้าย	4.000	.767	3.459	1.104	2.851**
11.	ความรู้ด้านทฤษฎีในงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มขึ้น	3.944	.873	3.791	.894	0.726
12.	ความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้	4.000	.840	3.651	.838	1.720
13.	ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของการผลิตเส้นด้าย	4.167	.786	3.470	.986	3.624**
	รวม	3.803	.298	3.337	.330	3.785**

t 0.05 (df 380) = 1.960

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงานด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายข้อพบว่า ความต้องการข่าวสารเกี่ยวกับงานอุตสาหกรรมสิ่งทออย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ เทคนิคการปฏิบัติงานด้านการผลิตเส้นด้ายอย่างถูกต้อง เทคนิคการตรวจสอบการทำงานอย่างถูกต้อง การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการผลิตเส้นด้าย และความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ของการผลิตเส้นด้าย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ส่วนรายการความต้องการการพัฒนาข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร (n_1 = 18) และผู้ใช้แรงงาน (n_2 = 364) ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย	4.167	.707	3.577	1.008	3.373**
2.	ความรู้ในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	3.833	.786	3.467	1.029	1.899
3.	การตรวจสุขภาพประจำปี	4.000	.767	3.536	1.056	2.456*
4.	การใช้โปสเตอร์รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.833	.786	3.440	1.006	2.044*
5.	การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.667	1.085	3.387	1.045	1.068
6.	การจัดกิจกรรมที่สอดแทรกในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย	3.889	.832	3.124	1.072	3.750**

ตาราง 17 (ต่อ)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7.	การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	3.556	.984	3.302	1.066	1.063
8.	การจัดระบบการปฐมพยาบาล และดูแลทางการแพทย์	3.333	.970	3.360	1.181	-0.112
9.	ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากบุคคล	3.722	1.018	3.365	.994	1.453
10.	ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากเครื่องจักร	4.056	.938	3.544	1.079	2.243*
11.	ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ	3.500	.985	3.316	1.172	0.766
	รวม	3.778	.252	3.402	.131	4.388**

t 0.05 (df 380) = 1.960

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายข้อพบว่า ความต้องการความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย การตรวจสุขภาพประจำปี การใช้โปสเตอร์รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมที่สอดแทรกในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย และความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากเครื่องจักร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ส่วนรายการความต้องการการพัฒนาข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร (n_1 = 18) และผู้ใช้แรงงาน (n_2 = 364) ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	เทคนิคในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.944	.802	3.563	.812	1.966*
2.	แนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้	3.833	.985	3.607	.873	0.956
3.	เทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้	4.000	.767	3.415	.934	3.125**
4.	ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น	3.889	.832	3.525	.841	1.811
5.	การทำให้เกิดอารมณ์ขัน ร่าเริง อิ่มแย้มแจ่มใส	3.556	.922	3.588	.906	-0.145
6.	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น	3.778	.732	3.396	.964	2.126*
7.	การอบรมในการเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	3.944	.639	3.418	.946	3.322**

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	การมีโอกาสแสดงเหตุผล ในการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย	3.833	.858	3.456	1.013	1.806
9.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงานในงานที่ปฏิบัติ	4.000	.686	3.506	1.019	2.904**
	ราม	3.864	.139	3.497	.080	6.873**

t 0.05 (df 380) = 1.960

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายข้อพบว่า ความต้องการเทคนิคในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น การลบรมในการเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงานในงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ส่วนรายการความต้องการการพัฒนาข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้บริหาร (n_1 = 18) และผู้ใช้แรงงาน (n_2 = 364) ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม	4.111	1.079	3.624	1.159	1.865
2.	ความเจริญก้าวหน้า เมื่อปฏิบัติงานดี	4.000	.686	3.508	1.087	2.869**
3.	การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.667	.686	3.297	1.068	2.162*
4.	การที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ	4.000	.767	3.225	1.073	4.092**
5.	การจัดกิจกรรม หรือให้รางวัลในการแข่งขันในการสร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพ และปริมาณ	3.778	.943	3.019	1.261	3.272**
6.	ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใช้แรงงาน	3.833	.858	3.258	1.183	2.720**
7.	การยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.833	.618	3.316	.844	3.397**
8.	ค่าตอบแทนเป็นรางวัล สำหรับผู้ปฏิบัติงานดี	3.611	.698	3.011	1.150	3.426**
9.	สวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการมาปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน	3.833	.924	3.709	1.006	0.556
10.	ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานประจำ	3.500	.786	3.278	1.172	1.140
11.	บริการอาหาร	3.333	.970	3.154	1.147	0.759

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้ใช้แรงงาน		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	สวัสดิการที่พักในการที่ต้องปฏิบัติงานในภาคกลางคืน	3.500	.985	3.560	1.135	-0.252
	รวม	3.750	.234	3.330	.226	4.470**

t 0.05 (df 380) = 1.960

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายข้อพบว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้าเมื่อปฏิบัติงานดี การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ การที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ การจัดกิจกรรม หรือให้รางวัลในการแข่งขันในการสร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพ และปริมาณ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใช้แรงงาน การยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ส่วนรายการความต้องการการพัฒนาข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในแนวทางการพัฒนาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาและจัดอันดับความสำคัญ ตามความต้องการ ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน

3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จากประชากร ดังนี้

1.1 ผู้บริหาร โรงงานละ 2 คน รวม 18 คน

1.2 ผู้ใช้แรงงาน ร้อยละ 1.5 ซึ่งมีผู้ใช้แรงงาน ทั้งสิ้นรวม 369 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมาเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน
4. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 9 โรงงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 387 ฉบับ ได้รับคืน 382 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.71 จำแนกเป็นผู้บริหาร 18 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้ใช้แรงงาน 364 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.64

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for Social Sciences ที่สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการคิดน้ำหนักของค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 แสดงว่า มีความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 แสดงว่า มีความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 แสดงว่า มีความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 แสดงว่า มีความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 แสดงว่า มีความต้องการน้อยที่สุด

2. จัดอันดับความสำคัญของความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน โดยใช้คะแนนค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถาม

3. ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน โดยใช้ t-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ความต้องการของผู้บริหาร ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง กล่าวคือ

1.1 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ของการผลิตเส้นด้าย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ ความรู้ด้านทฤษฎีในงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ

1.2 ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน เป็นข้อเดียวกันคือ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ การจัดระบบการปฐมพยาบาลและดูแลทางการแพทย์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ การจัดกิจกรรมที่สอดแทรกในการปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัย

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ เทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงานในงานที่ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ แนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ การทำให้เกิดอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น

1.4 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ ความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ สวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการมาปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ บริการอาหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานคือ ค่าตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี

2. การจัดอันดับความสำคัญของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความต้องการด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ความต้องการด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสี่ ส่วนความต้องการด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานผู้บริหารจัดให้เป็นอันดับสอง ผู้ใช้แรงงานจัดให้เป็นอันดับสาม และความต้องการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานผู้บริหารจัดให้เป็นอันดับสาม แต่ผู้ใช้แรงงานจัดให้เป็นอันดับสอง

3. ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นโดยรวม ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าแต่ละด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ทำให้ได้ข้อมูลที่สมควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1. การพิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน โดยส่วนรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ปรากฏว่า

1.1 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมผู้บริหารเห็นว่ามีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}$ = 3.803) กล่าวคือ ผู้บริหารเห็นว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานประจำจะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับเครื่องจักรใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ประเภทการผลิตเส้นด้าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาภาพรรณ ชิวปรีชา (2533 : 5) ที่พบว่า ความสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ การฝึกทักษะ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และความรู้ความสามารถพิเศษอื่น ๆ ส่วนผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ที่ค่อนไปทางเกณฑ์มาก ($\bar{X}$ = 3.337) ซึ่งแม้ไม่สูงนักแต่ก็น่านำมาพิจารณาเหตุผลที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญด้านนี้บ้าง กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานเห็นว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินวิถีชีวิต ผู้ใช้แรงงานจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ และนำไปใช้ในการทำงานให้ได้มาตรฐานของงานที่ได้ฝึกฝนมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2532 : 50-55) ที่พบว่า ผู้ใช้แรงงานต้องมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความคิดสร้างสรรค์ ประสบการณ์ทางอาชีพ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์สูงสุด ($\bar{X}$ = 4.167) คือความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ของการผลิตเส้นด้าย กล่าวคือ ผู้บริหารเห็นว่า มนุษย์ได้รู้จักคิดค้นหาวิธีปั่นด้ายเพื่อนำมาทอเป็นผ้า ทำเครื่องนุ่งห่มนานมาแล้ว และวิวัฒนาการของการปั่นด้าย ได้มีมาโดยตลอดจากการปั่นด้ายด้วยมือ จนกระทั่งใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย มีการลดขั้นตอนในกระบวนการผลิตและคิดค้นกรรมวิธีการผลิตเส้นด้ายแบบใหม่ ๆ ขึ้นมาเรื่อย ๆ ที่ให้ทั้งคุณภาพและผลผลิตที่สูงขึ้นกว่าแบบเก่า ด้วยเหตุนี้ผู้ใช้แรงงาน จำเป็นต้องเรียนรู้ขั้นตอนที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ (งานปั่นด้าย กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2536 : คำนำ) ส่วนข้อที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์สูงสุด ($\bar{X}$ = 3.791) คือความรู้ด้านทฤษฎีในงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มขึ้น กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานมีความเห็นว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงมาก เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ผู้ใช้แรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความรู้ด้านทฤษฎีในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมยุคใหม่ได้

1.2 ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมผู้บริหารเห็นว่ามีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}$ = 3.778) กล่าวคือ ผู้บริหารเห็นว่าความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ เพราะการเกิดอุบัติเหตุขึ้นแต่ละครั้ง หมายถึงความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม การลงทุนเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุจึงเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการลดต้นทุนในการผลิตวิธีหนึ่ง ฉะนั้นการดำเนินการให้สภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความปลอดภัย จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมถวิล เมืองพระ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ให้ความสำคัญแก่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงาน และการป้องกันอุบัติเหตุ เพราะเห็นว่าอุบัติเหตุส่งผลให้เกิดการสูญเสีย บาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิตได้ การป้องกันเป็นหน้าที่ของทั้งผู้ใช้แรงงาน และเจ้าของโรงงาน ดังนั้น จึงควรให้ความรู้กับผู้ใช้แรงงานถึงวิธีการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ที่ค่อนข้างไปทางเกณฑ์มาก ($\bar{X}$ = 3.402) ซึ่งแม้ไม่สูงนักแต่ก็น่านำมาพิจารณาเหตุผลที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญด้านนี้บ้าง กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานอาจเห็นว่า ตนควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน และควรระลึกอยู่เสมอว่า การทำอะไรก็ตามต้องคำนึงถึงความปลอดภัยไว้เป็นอันดับแรก คือ ปลอดภัยไว้ก่อน เพราะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีสาเหตุหลาย ๆ อย่างที่อาจเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ เช่น คน เครื่องจักรและอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประดิษฐ์ ศักดิ์ศรี (2529 : 110-111) ที่พบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากตัวผู้ใช้แรงงานจะมีเพียงร้อยละ 38 เท่านั้น จะเกิดจากสภาพของโรงงาน และเครื่องจักร

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อที่ผู้บริหารและผู้ใช้แรงงานมีความเห็นที่สอดคล้องกันและให้ความสำคัญต่อความต้องการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูงสุด ($\bar{X}$ = 4.167) และ ($\bar{X}$ = 3.577) คือความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการผลิตเส้นด้าย กล่าวคือ ผู้บริหารและผู้ใช้แรงงานมีความเห็นว่า ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานจะไม่เกิดขึ้น หากขาดความร่วมมือของสมาชิกทุกคนทุกระดับในสถานประกอบการ ดังนั้นทุกคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติการซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องเป็นผู้แนะนำส่งเสริม สนับสนุน ควบคุม จูงใจให้มีการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยจะต้องปฏิบัติงานในฐานะผู้ประสานงาน และเสนอแนะผู้บริหารระดับสูง ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้มีการแก้ไขสภาพการทำ

งานที่ไม่ปลอดภัย และให้ผู้ปฏิบัติงานใช้วิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย มีการเผยแพร่ข่าวสารและเอกสารความปลอดภัย ตรวจตราสภาพการทำงาน และการกระทำที่ไม่ปลอดภัยเป็นประจำสัปดาห์ จัดการฝึกอบรมการป้องกันอุบัติเหตุแก่พนักงานทุกระดับ เน้นการสร้างจิตสำนึก เจตคติ วิธีการปฏิบัติงาน การป้องกันและระงับอัคคีภัย การปฐมพยาบาล ประสานงานกับหน่วยงานราชการเพื่อทราบถึงความก้าวหน้าด้านความรู้ เทคโนโลยีและกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยฉบับปัจจุบัน เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป ทดสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมทำงานได้อย่างปลอดภัย (ณัฐวัตร มนต์เทวัญ. 2533 : 63-65)

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมผู้บริหารเห็นว่ามีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}$ = 3.864) กล่าวคือ มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารขององค์การ ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นจำนวนมาก ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยพลังร่วมจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ให้ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารจะได้พลังร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรรัก ศรัทธาต่อผู้บริหาร และมีพฤติกรรมคล้อยตามความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เชียน แสงหนุ่ม (2526 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่ถือมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ มีระดับความสำเร็จสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่ถืองานเป็นสำคัญ และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่ถือมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ มีระดับความพอใจในการทำงานต่ำกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่ถืองานเป็นสำคัญ ส่วนผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ใกล้เคียงกับเกณฑ์มาก ($\bar{X}$ = 3.497) จึงน่านำมาพิจารณาเหตุผลที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญด้านนี้บ้าง กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานเห็นว่า มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญในโลกธุรกิจและอุตสาหกรรมในปัจจุบัน บุคคลมักจะกล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ในแง่ของผลผลิต เพราะผลผลิตเป็นเป้าหมายของทุกกิจกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างทุกคนคาดหวังให้ลูกจ้างรับภาระในการทำงาน ฉะนั้นนายจ้างต้องเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ลูกจ้างก็ต้องเรียนรู้วิธีทำงานกับผู้อื่นเช่นกัน นั่นคือจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาวินี เพ็งศาสตร์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการบริหารงาน เนื่องจากบุคคลใน

องค์การทุกระดับชั้นตั้งแต่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และพนักงานระดับฝ่ายปฏิบัติการต่าง ๆ จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นไปด้วยดี ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น และงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลสะท้อนต่อภาพพจน์อันดีต่อผู้บริหารและองค์การ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์สูงสุด ($\bar{X}$ = 4.000) คือเทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้ เพราะผู้บริหารมีความเห็นว่าจะมีใครบ้างที่ชอบคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น น้อยคนนักที่จะมีความสุขเมื่อได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่น เพราะการวิพากษ์วิจารณ์เป็นสื่อที่ไม่ก่อให้เกิดความชื่นชมยินดีต่อผู้ถูกวิจารณ์ มันเป็นการแสดงว่าความนิยมในตัวเขาต่ำลง คนส่วนใหญ่จึงมักมีปฏิกริยาโต้ตอบคำวิพากษ์วิจารณ์ที่ตนได้รับ ถ้าคำวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างยุติธรรมและสร้างสรรค์แล้วถือว่าการวิพากษ์วิจารณ์นั้นเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นประโยชน์ เพราะจะทำให้คนได้แก้ไขความผิดของเขาอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความก้าวหน้าไปตามความมุ่งหมายของเขาอย่างรวดเร็ว (ระวีวรรณ เสวตามร. 2532 : 71) รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงานในงานที่ปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้บริหารมีความเห็นว่าเราต้องทำใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพยายามที่จะเข้าใจความคิดนั้น ไม่เอาแต่ความคิดของเราเองเป็นใหญ่ เราควรรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น พยายามประนีประนอมกันก่อนไม่ใช่บอกปัดไปเสียเลย แม้ว่าเราจะรู้สึกไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของเราก็ทนฟังได้ เขาจะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมที่มีความสำคัญ เราต้องให้โอกาสเขาพูดและรับฟังความคิดเห็นของเขาอย่างตั้งใจ โดยไม่ตัดสินใจอย่างใช้อารมณ์และใช้ความคิดเห็นของเราฝ่ายเดียว บางครั้งความคิดเห็นของเราเองก็อาจจะไม่ถูกต้องนัก ถ้าเห็นว่าความคิดเห็นของเขามีประโยชน์และถูกต้องกว่า ก็ควรยอมรับด้วยใจเป็นธรรม (ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุนีเลิศแสวงกิจ. 2538 : 66) ส่วนข้อที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์สูงสุด ($\bar{X}$ = 3.607) คือแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานมีความเห็นว่า การปรับตัวในการประกอบอาชีพ ได้แก่ การปรับตัวในด้านการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และนายจ้าง รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป การปรับตัวของผู้ที่มาทำงานใหม่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกฝน คำชี้แนะเกี่ยวกับงานต่าง ๆ นอกจากนี้ถ้าบุคคลใดไม่ได้รับการเตรียมตัว หรือศึกษางานในอาชีพนั้นมาก่อน ก็จะทำให้ได้รับความยากลำบากในการฝึกทักษะ หรือฝึกฝนงานให้มีความเข้าใจในงานได้ดีด้วย แต่ถ้าบุคคลใดได้มีโอกาสเตรียมตัว และได้รับการฝึกฝนมาแล้วก็จะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จด้านอาชีพการทำงานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น (อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. 2524 : 329)

1.4 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมผู้บริหารเห็นว่ามีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}$ = 3.750) กล่าวคือ ผู้บริหารเห็นว่าบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมช่วยเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์การ เสริมสร้างความมั่นคงขององค์การ และช่วยก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงมีประโยชน์ต่อองค์การมากมายเป็นพลังที่จะผลักดันให้บุคลากรกระตือรือร้นทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจและสมัครใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจและหาเทคนิควิธีที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฬาภรณ์ หอมจันทร์ (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เป็นสิ่งที่ดี จึงควรรักษาไว้ให้คงอยู่และพยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไป โดยการให้ลำดับความสำคัญ และจำเป็นในอันที่จะทำนุบำรุงรักษาขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่ในระดับที่สูงเท่าที่จะสูงได้ ส่วนผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.330) ซึ่งแม้ไม่สูงนักแต่ก็น่านำมาพิจารณาเหตุผลที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญด้านนี้บ้าง กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานอาจเห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีบทบาทสำคัญต่อผู้ใช้แรงงานทำให้ผู้ใช้แรงงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานและฝ่ายจัดการ สามารถได้รับค่าจ้างและตำแหน่งตามที่มุ่งหวังไว้ สามารถทำงานตามความต้องการ การเปลี่ยนงานบ่อย ๆ การขาดงานเป็นการแสดงถึงผู้ใช้แรงงานมีขวัญต่ำซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากความไม่พอใจในด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การบริหารงาน และนโยบายของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแบ่งผลกำไรให้ การจัดหาแหล่งสันทนาการ การจัดให้มีหน่วยแนะนำปรึกษา รวมทั้งการเข้าถึงปัญหาของผู้ใช้แรงงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี องอาจ (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใช้แรงงาน โอกาสของความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ปริมาณงานที่รับผิดชอบ สิ่งอำนวยความสะดวก จำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมทางบ้าน และเงินเดือน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์สูงสุด ($\bar{X}$ = 4.111) คือความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม กล่าวคือ ผู้บริหารเห็นว่า ในโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปนั้น ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงงานเป็นอย่างยิ่ง ภารกิจของผู้บริหาร คือการควบคุมการผลิตสินค้าและการบริการ หากไม่สามารถทำให้ผู้ใช้แรงงานทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะกระทบกระเทือนไปถึงการผลิตด้วย เพื่อทำให้งานที่รับผิดชอบดำเนินไปด้วยดี ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงานของผู้ใช้แรงงานจะต้องรู้และเข้าใจถึงความต้องการของผู้ใช้แรงงานว่าเป็นอย่างไร อะไรบ้างที่จะเป็นการสนองตอบความต้องการของผู้ใช้แรงงาน สิ่งใดที่จะจูงใจผู้ใช้แรงงานให้เกิดความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม และมีความรู้สึกอยากอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล. 2532 : 327) ส่วนข้อที่ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์สูงสุด ($\bar{X}$ = 3.709) คือสวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการมาปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานมีความเห็นว่า การจัดสวัสดิการที่ดี การที่จะให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ใช้แรงงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่งคือ การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่ผู้ใช้แรงงานซึ่งหมายความว่าให้ประโยชน์นอกเหนือไปจากรายได้เงินเดือน ค่าจ้างปกติ การจัดให้มีที่พักอาศัย รถรับ-ส่ง สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุดพิเศษ ฯลฯ การให้สวัสดิการนี้จะช่วยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาจะหันหน้าขอนึ่งพาก็คือ คนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุดซึ่งผู้บริหารคือ คนที่ใกล้ชิดที่สุด และน่าจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือดีที่สุด องค์การจะต้องถือเป็นหน้าที่ปัดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การเพื่อเป็นการสร้างขวัญ และขณะเดียวกันก็จะทำให้เกิดความรู้สึกภักดีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับผู้ใช้แรงงานอีกทางหนึ่ง ผู้ใช้แรงงานจะมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการบำบัดจากองค์การที่สังกัดอยู่อย่างเหมาะสม (สมพงษ์ เกษมสิน. 2517 : 228-231)

2. การจัดอันดับความสำคัญของความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ซึ่งผู้บริหารจัดอันดับความสำคัญ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}$ = 3.864) ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสอง ($\bar{X}$ = 3.803) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสาม ($\bar{X}$ = 3.778) และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสี่ ($\bar{X}$ = 3.750) ทั้ง 4 ด้าน ผู้บริหารให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนผู้ใช้แรงงานจัดอันดับความสำคัญ คือด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}$ = 3.497) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสอง ($\bar{X}$ = 3.402) ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสาม ($\bar{X}$ = 3.337) และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสี่ ($\bar{X}$ = 3.330) ทั้ง 4 ด้าน ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จะเห็นได้ว่าผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ให้ความสำคัญของด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน เป็นอันดับแรกและอันดับสี่ ตรงกัน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหาร เห็นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับสอง และอันดับสาม ตามลำดับ ขณะที่ผู้ใช้แรงงาน เห็นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับสาม และอันดับสอง ตามลำดับ

การที่ผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ให้ความสำคัญด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง ตรงกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเชื่อว่ามนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ที่จะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ เป็นหัวใจสำคัญในการเข้ากับบุคคล ให้การยอมรับนับถือ มีความศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความคล้อยตาม ทำให้ผู้บริหารได้บริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนผู้ใช้แรงงาน มีความเชื่อว่า มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้บรรยากาศในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย มีความอบอุ่นทุกฝ่ายเข้ากันได้อย่างดีที่สุด ผู้ใช้แรงงานได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

การที่ผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ให้ความสำคัญด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสี่ ตรงกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านขวัญและกำลังใจน้อยเกินไป และผู้บริหารไม่เข้าใจระบบการบริหารงานสมัยใหม่ ซึ่งจริง ๆ แล้ว ขวัญและกำลังใจในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย มีบทบาทที่สำคัญต่อผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ สมัครใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจ และเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ ส่วนผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญด้านขวัญและกำลังใจน้อยเกินไป ซึ่งเหมือนกับผู้บริหาร จึงเป็นผลทำให้ผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจต่ำ เกิดผลเสียหายต่อโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย และกำลังความสามารถทางการผลิตลดลง ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ ในการปรับปรุงและพัฒนาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ใช้แรงงาน

การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สูงกว่าด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องการให้ผู้ใช้แรงงานสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานกับเครื่องจักรใหม่ ๆ ให้เกิดความชำนาญ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ การฝึกทักษะ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้กิจการของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีความเจริญก้าวหน้า

ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สูงกว่าด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะ ผู้ใช้แรงงานนั้นอยู่ใกล้ชิดและทำงานอยู่กับเครื่องจักรตลอดทั้งวัน ผู้ใช้แรงงานมีความเสี่ยงสูง จึงต้องมีความระมัดระวังในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ การเกิดอุบัติเหตุทำให้ผู้ใช้แรงงานบาดเจ็บ พิการ หรืออาจเสียชีวิตได้

3. จากการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ปรากฏว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ในแต่ละด้านปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ต่างกัน ผู้บริหารมีบทบาทที่สามารถให้บุคคลอื่นปฏิบัติภาระกิจอย่างเต็มความสามารถเป็นผู้สนับสนุนให้โครงสร้างทั้งหมดของกิจการดำเนินการด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ ได้ และเป็นผู้กำหนดหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคลากรในกิจการว่า มีสิ่งใดบ้างที่ต้องปฏิบัติทั้งนี้เพื่อผลสำเร็จของงาน เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์กับทุกคน ในการบริหารผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์เพียงพอจึงจะเป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ (กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. 2535 : 319) ส่วนบทบาทและหน้าที่ของผู้ใช้แรงงาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยการฝึกอบรมให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ การฝึกทักษะ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันอันตราย สามารถช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงานมีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การจัดที่พักอาศัย รถรับ-ส่ง สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุดพิเศษ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวารี โสธรพิทักษ์กุล (2534 : ง) ที่พบว่า ควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะการทำงานที่สอดคล้องกับวุฒิทางการศึกษา คำนึงถึงรายได้เพื่อที่จะให้เพียงพอกับค่าครองชีพใน

ปัจจุบัน พร้อมกับมีการพัฒนาการบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สถานที่อยู่อาศัย ควรมีการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ไม่ควรที่จะอยู่กันอย่างแออัด มีสถานที่พักผ่อนต่าง ๆ มีสนามกีฬาสำหรับการทำงานควรมีการสับเปลี่ยนตัวผู้ใช้แรงงานในแต่ละแผนก เพื่อไม่ให้ผู้ใช้แรงงานอยู่ในสภาพเช่นนั้นนาน ๆ เป็นการลดความเบื่อหน่ายอีกทั้ง ควรให้ผู้ใช้แรงงานมีการพักผ่อนในขณะทำงานมากกว่า 1 ครั้ง ในแต่ละวัน ประการสำคัญคือ ตัวผู้ใช้แรงงานนั้นควรที่จะใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากสิ่งแวดล้อมเพื่อตัวของผู้ใช้แรงงานเอง และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะบางประการ สำหรับผู้บริหารในสถานประกอบการ ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้กับผู้ใช้แรงงาน เพื่อนำความรู้และเทคโนโลยี หรือวิทยาการใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมาพัฒนา ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ให้มีความเจริญก้าวหน้า และการส่งเสริมอบรมให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และสังคม

2. ควรส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นเป็นการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ

3. ควรให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใช้แรงงานยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยให้ผู้บริหารได้บริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้า

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรจะได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในทัศนะของกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง ให้ผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิภาพ สวัสดิการ ที่มีผลต่อการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ต่าง ๆ ทั่วประเทศ หรือจังหวัดต่างๆ ที่มีการผลิตเส้นด้าย

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. มนุษยศาสตร์อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2535.

โกศล เพ็ชร์สุวรรณ์. "ความต้องการกำลังคนของไทยในทศวรรษหน้า," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ. หน้า 44-45. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร, 2534.

เชียน แสงหนุ่ม. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา. ปริญญานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. โครงการวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา, 2535.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนภาคเอกชน : ตำแหน่งงานว่างของหน่วยแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2531.

_____. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2540.

เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, บรรษัท. "ศักยภาพในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย," การพัฒนาอุตสาหกรรมของไทย. หน้า 21. กรุงเทพฯ : เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2536.

จังหวัดสมุทรปราการ, สำนักงาน. บรรยายสรุป จังหวัดสมุทรปราการ. สมุทรปราการ : ฝ่ายแผนและโครงการ, 2538.

_____. บรรยายสรุป จังหวัดสมุทรปราการ. สมุทรปราการ : ฝ่ายข้อมูลและติดตามประเมินผล, 2539.

จันทร เมฆขจร. ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2533. อัดสำเนา.

จีระ หงส์ลดารมภ์. กลยุทธการเสริมสร้างคุณภาพบัณฑิตเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานในอนาคต. กรุงเทพฯ : สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.

จุฬาภรณ์ หอมจันทน์. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อ. อรัญประเทศ จ. ปราจีนบุรี (กก. ตชด. 12 อ. อรัญประเทศ จ. ปราจีนบุรี) วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. ความต้องการแรงงานช่างก่อสร้างของสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กาฬสินธุ์ : วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์, 2532.

ชัยยุทธ ชาลิตนิธิกุล. ความปลอดภัยในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เมฆาเพรส, 2532.

ชัยวัฒน์ บุญศิวนนท์. รายงานผลการวิจัยเรื่องความต้องการของสถานประกอบการ ที่มีต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี. อุดรธานี : ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี, 2531.

ชินโอสถ ทัศบำเรอ, เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ และชัยยะ พงษ์พานิช. อาชีวอนามัย. กรุงเทพฯ : ธีระการพิมพ์, 2527.

ชูชีพ ร่มไทร. การศึกษาทางวิทยาการระบาดของอุบัติเหตุที่เกิดในสถานประกอบการของจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524. อัดสำเนา.

ณรงค์ นันทวรรธนะ และเอื้องฟ้า นันทวรรธนะ. การบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, 2536.

ณัฐวัตร มนต์เทวัญ. การบริหารงานความปลอดภัย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุนี เลิศแสวงกิจ. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : วังอักษร, 2538.

ถมรัตน์ สีต่วรานนท์. "ประวัติการค้าและอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย (ตอนที่ 1)," อุตสาหกรรมสาร. 5(10) : 30-60; พฤศจิกายน 2525.

ธวัชชัย ยงกิตติกุล. "การเตรียมคนสำหรับเศรษฐกิจในอนาคต," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 23(3) : 23-28; เมษายน-พฤษภาคม 2532.

นิพนธ์ คันธเสวี. มนุษยสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2528.

บุญยิ่ง พุ่มเปี่ยม. รายชื่อ-ที่อยู่โรงงานปั่นด้าย-ทอผ้า จำนวนเครื่องจักรและผลิตภัณฑ์. กรุงเทพฯ : กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2536.

ปัทมาวดี คนธิคามี และอุไร หงสกุล. "ยุคทองของสิ่งทอไทย," เศรษฐกิจและสังคม. 25(3) : 4-5; พฤษภาคม-มิถุนายน 2531.

ประดิษฐ์ ศักดิ์ศรี และคณะโรงพยาบาลเลิดสิน. อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มารับการรักษาที่โรงพยาบาลเลิดสิน. กรุเทพฯ : กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2529.

ประดุจฤดี นิยมรัตน์. การศึกษาสภาพและความต้องการแรงงานของสถานประกอบการเครื่องเคลือบดินเผา ในจังหวัดลำปาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.

เปรื่อง กิจรัตนี. การจัดกิจกรรมการเรียนสำหรับอุตสาหกรรมศิลป์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานอุตสาหกรรมศึกษา คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา. วิทยาลัยครูพระนคร, 2534.

_____. การบริหารอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานอุตสาหกรรมศึกษา คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา. สถาบันราชภัฏพระนคร, 2537.

พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร, 2534.

พระธรรมปิฎก. พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2540.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.

พิบูลสงคราม,วิทยาลัยครู. ความต้องการกำลังคนของท้องถิ่นในพื้นที่ความรับผิดชอบของวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลกในช่วงปี พ.ศ. 2533-2539. พิษณุโลก : งานเอกสารการพิมพ์ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม, 2532.

พูลพงษ์ บุญพราหมณ์. คอมพิวเตอร์ช่วยงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2534.

ไพจิตร บุญยานุเคราะห์. "นิยามและบทบาทของวิศวความปลอดภัย," วารสารโรงงาน. 10(1) : 51-52; ตุลาคม 2533-มกราคม 2534.

ภาวินี เพ็งศาสตร์. มนุษยสัมพันธ์และการจัดการความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

มนต์ชัย รัตนะ. "การศึกษากับตลาดแรงงานในทศวรรษหน้า," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ. หน้า 61-65. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร, 2534.

มนูญ ตนะวัฒนา. การพัฒนาบุคคล ในโลกธุรกิจ-อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2532.

มานพ พรมรุกขชาติ. ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. สมุทรปราการ : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ, 2534.

โยธิน ศันสนยุทธ. มนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงานในองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2535.

ระวีวรรณ เสวตามร. ยุทธวิธีเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : การุณย์การพิมพ์, 2532.

แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. "การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน," ใน รายงานประจำปี 2538. หน้า 101. กรุงเทพฯ : ส่วนนโยบายและแผน สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538.

_____. "วิสัยทัศน์ในทศวรรษหน้า ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม," ใน รายงานประจำปี 2538. หน้า 18-19. กรุงเทพฯ : ส่วนนโยบายและแผน สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538.

_____. "หนทางสู่การยอมรับความเป็นเลิศพร้อมพัฒนาคนรุ่นใหม่เป็นช่างฝีมือชั้นสูง," คนกับช่าง. 3(30) : 7; พฤศจิกายน 2539.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. "ความปลอดภัยกับต้นทุนการผลิตของโรงงาน," วารสาร สสท. 11 : 75; กันยายน-ตุลาคม 2526.

_____. จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม การพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ : ส. เอเชียเพรส, 2537.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.

วินิจ เกตุขำ. มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2535.

วิมล เหมือนคิด. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2535.

ส่งเสริมอุตสาหกรรม, กรม. กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ งานปฏิบัติการพิเศษสิ่งทอ. "แนวโน้มและศักยภาพในอนาคตของอุตสาหกรรมสิ่งทอ," จุลสารสิ่งทอ. 4(3) : 3; กรกฎาคม-กันยายน 2538.

_____. การผลิตเส้นด้าย. กรุงเทพฯ : งานปั่นด้าย กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2536.

_____. "ส่งเสริมคุณภาพอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย," กสอ. 9(2) : 1; กุมภาพันธ์ 2539.

สมถวิล เมืองพระ. การศึกษาพฤติกรรมอนามัยของคนงานในระดับปฏิบัติการ เรื่องการป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537. อัดสำเนา.

สมบูรณ์ บัวบาน. ความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2535. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมพร สุทัศนีย์. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ,สำนักงาน. การบริหารแรงงาน. สมุทรปราการ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2536.

_____. การบริหารแรงงาน. สมุทรปราการ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.

"สิ่งทอ : ฐานใหญ่ของอุตสาหกรรมไทย," เศรษฐกิจและสังคม. 20(5) : 23-24; พฤศจิกายน-ธันวาคม 2526.

สุนทร พานิชกุล. "แนวทางที่จะพัฒนาการเรียนการสอนคหกรรมศาสตร์," คหเศรษฐศาสตร์. 3 : 12-16; กันยายน 2520.

สุนันทา บุญสิทธิ์. แนวทางส่งเสริมอาชีพเพื่อช่วยเหลือคนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532. อัดสำเนา.

สุภาวดี องอาจ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.

สุรพล ปธานวนิช และอัญชลี ค้อคงคา. การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานในการจัดฝึกอาชีพในจังหวัดสมุทรปราการและพื้นที่ใกล้เคียง. กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.

สุรางค์ โค้วตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

สุวารี โสธรพิทักษ์กุล. ผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อสุขภาพจิตของคนงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ. วิทยานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534. อัดสำเนา.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อัมพิกา ไกรฤทธิ์. มนุษยสัมพันธ์ในโรงงาน. กรุงเทพฯ : เอช-เอน การพิมพ์, 2532.

อาภาพรรณ ชิวปรีชา. คุณลักษณะของนักศึกษาคหกรรมศาสตร์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

อารี เพชรผุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

อำนวย แสงสว่าง. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์, 2536.

อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ, 2538.

Bell, M., "Learning and the Accumulation of Industrial Technological Capability in Developing Countries" Technological Capability in the Third World. p. 42. London : Macmillan, 1984.

Elton, Mayo., Human Problems of an Industrial Civilization. New York : Macmillan, 1943.

Good, Carter V., Dictionary of Education. 3 rd ed, New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.

Halloran, J., Applied Human Relations : An Organiational Approach, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1983.

March, J. G., and H. A., Simon, Organization New York : John Wiley & Sons, Inc., 1958.

McKay, J. R., Conducting a Needs Analysis for Faculty Development. ERIC Document Reproduction, No. ED 184665, 1977.

Robbins, S. P., Managing Organizational Conflict : A Nontraditional Approach New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1974.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือนำ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ที่ ทม 1007/ 1152

13 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายมนัส แก้วสมนึก เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร.สนั่น ประจงจิตร ประธาน

ผศ.ชัยโรจน์ ชัยอินคำ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร โทร. 268

ที่ ทม 1007/๒๔๖ วันที่ 13 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายมนัส แก้วสมนึก เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร.สนั่น ประจงจิตร ประธาน

ผศ.ชัยโรจน์ ชัยอินคำ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/ 2248

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน นายบุญชัย บุญธรรมติระวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายมนัส แก้วสมนึก เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร.สนั่น ประจงจิตร ประธาน

ผศ.ชัยโรจน์ ชัยอินคำ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 9249

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน นายปรีชา จันทร์สุขพุ่ม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายมนัส แก้วสมนึก เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร.สนั่น ประจงจิตร ประธาน

ผศ.ชัยโรจน์ ชัยอินคำ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 0451

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มกราคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่า

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ตามที่ นายมนัส แก้วสมนึก นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ได้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย" มีความประสงค์จะขอสอบปากเปล่า ในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2541 เวลา 13.00 น. ณ ห้อง สบ.1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางเขน)

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า ดร.สมประสงค์ ภาษาประเทศ อาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์ของนิสิตผู้นี้ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และโปรดแจ้งให้ ดร.สมประสงค์ ภาษาประเทศ ทราบด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการศึกษาวิจัย ของผู้บริหาร

แบบสอบถามความต้องการ ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) หญิง ( ) ชาย

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ไม่เกิน 3 ปี ( ) เกิน 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

( ) เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี ( ) เกิน 8 ปี

3. ตำแหน่งงาน

( ) ผู้จัดการฝ่ายผลิตเส้นด้าย

( ) อื่น ๆ.....

ตอนที่ 2 ต้องการทราบความคิดเห็นของท่าน ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในงานอุตสาหกรรมสิ่งทอของท่าน เพื่อจะได้ข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางาน

ในการตอบแบบสอบถามให้ท่านพิจารณา ข้อความที่ได้เขียนไว้แต่ละข้อ และให้ท่านคิดว่าท่านมีความต้องการจะพัฒนาพนักงานของท่านในระดับไหน ใน 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ขอให้ท่านโปรดตอบตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลนี้ ไม่มีผลต่อการทำงานของท่าน แต่จะนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นในการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
1.	มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ.....	....	....	....	....	.....
2.	มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงาน.....	....	....	....	....	.....
3.	จัดให้มีแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ.....	....	....	....	....	.....
4.	ให้ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานอุตสาหกรรมสิ่งทออย่างต่อเนื่อง.....	....	....	....	....	.....
5.	ให้โอกาสในการประชุมปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	....	....	....	....	.....
6.	มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ด้านการผลิตเส้นด้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	....	....	....	....	.....
7.	ให้มีเทคนิคการตรวจสอบการทำงานอย่างถูกต้อง....	....	....	....	....	.....
8.	มีการจัดควบคุมงานได้อย่างเป็นระบบ.....	....	....	....	....	.....
9.	สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ..	....	....	....	....	.....
10.	มีความรู้ทางด้านเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการผลิตเส้นด้าย.....	....	....	....	....	.....
11.	สามารถนำความรู้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติงานได้....	....	....	....	....	.....
12.	สามารถถ่ายทอดความรู้ และทักษะ ในกระบวนการผลิตเส้นด้าย ให้แก่บุคคลอื่นได้.....	....	....	....	....	.....
13.	มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการผลิตเส้นด้าย.	....	....	....	....	.....

ข้อ	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นในการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
1.	ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย.....	....	....	....	....	.....
2.	มีเทคนิคในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล...	....	....	....	....	.....
3.	มีการตรวจสุขภาพประจำปี.....	....	....	....	....	.....
4.	มีโปสเตอร์รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน.....	....	....	....	....	.....
5.	มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้กับผู้ใช้แรงงาน...	....	....	....	....	.....
6.	มีการจัดกิจกรรมกระตุ้นให้ตระหนัก ในความปลอดภัยของการปฏิบัติงาน.....	....	....	....	....	.....
7.	มีการประชุมชี้แจง เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นระยะ ๆ.....	....	....	....	....	.....
8.	จัดระบบการปฐมพยาบาล และดูแลทางการแพทย์....	....	....	....	....	.....
9.	ให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากบุคคล.....	....	....	....	....	.....
10.	ให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากเครื่องจักร.	....	....	....	....	.....
11.	ให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ.....	....	....	....	....	.....
	มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน					
1.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี.....	....	....	....	....	.....

ข้อ	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นในการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้.....	....	....	....	....	.....
3.	สามารถรับฟังคำวิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้....	....	....	....	....	.....
4.	มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น.....	....	....	....	....	.....
5.	การมีอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส.....	....	....	....	....	.....
6.	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น..	....	....	....	....	.....
7.	การเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับกาลเทศะ.....	....	....	....	....	.....
8.	เป็นคนกล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล.....	....	....	....	....	.....
9.	รู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น.	....	....	....	....	.....
	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1.	สร้างความรู้สึกมั่นใจ ในกิจกรรมอุตสาหกรรมสิ่งทอ..	....	....	....	....	.....
2.	สร้างความเจริญก้าวหน้า ให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี.	....	....	....	....	.....
3.	ให้ผู้ใช้แรงงานทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น..	....	....	....	....	.....
4.	ผู้ใช้แรงงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	....	....	....	....	.....
5.	มีการแข่งขันในการสร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพ และปริมาณ.....	....	....	....	....	.....
6.	ความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ใช้แรงงาน..	....	....	....	....	.....
7.	ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน.....	....	....	....	....	.....

ข้อ	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นในการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ ที่เป็นค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานดี.....	....	....	....	....	.....
9.	มีสวัสดิการรถรับ-ส่ง ของผู้ปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน	....	....	....	....	.....
10.	มีค่าล่วงเวลา ของผู้ปฏิบัติงานประจำ.....	....	....	....	....	.....
11.	จัดบริการอาหารให้ผู้ปฏิบัติงานประจำ.....	....	....	....	....	.....
12.	มีบ้านพักให้กับผู้ปฏิบัติงานในภาคกลางคืน.....	....	....	....	....	.....

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการศึกษาวิจัย ของผู้ใช้แรงงาน

แบบสอบถามความต้องการ ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) หญิง ( ) ชาย

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ไม่เกิน 3 ปี ( ) เกิน 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

( ) เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี ( ) เกิน 8 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ป. 4 หรือเทียบเท่า ( ) ป. 6 หรือเทียบเท่า

( ) ม. 3 หรือเทียบเท่า ( ) ม. 6 หรือ ปวช. หรือเทียบเท่า

( ) สูงกว่า ม. 6 หรือ ปวช. หรือเทียบเท่า

ตอนที่ 2 เป็นการตอบแบบสอบถามเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ของท่าน

การตอบแบบสอบถามขอให้ท่านพิจารณา ข้อความที่ได้เขียนไว้แต่ละข้อ และให้ท่านคิดว่าท่านมีความต้องการในการพัฒนาตามข้อความนั้นในระดับใด ใน 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โปรดตอบตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลนี้ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะนำไปใช้เพื่อการปรับปรุง และการพัฒนาบุคลากรต่อไป

คำชี้แจง โปรดเขียน ✓ ลงให้ตรงกับความคิดเห็น และความต้องการของท่าน

ข้อ	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นในการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
1.	มีการอบรมด้านภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ.	....	....	....	....	.....
2.	ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน.....	....	....	....	....	.....
3.	ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอ.....	....	....	....	....	.....
4.	ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานอุตสาหกรรมสิ่งทออย่างต่อเนื่อง.....	....	....	....	....	.....
5.	มีโอกาสเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	....	....	....	....	.....
6.	มีการให้การอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานด้านการผลิตเส้นด้ายอย่างถูกต้อง.....	....	....	....	....	.....
7.	ได้รับการสอนให้มีเทคนิคการทำงานอย่างถูกต้อง....	....	....	....	....	.....
8.	มีการจัดควบคุมงานได้อย่างเป็นระบบ.....	....	....	....	....	.....
9.	ได้รับการอบรมในการแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ.....	....	....	....	....	.....
10.	ได้รับการแนะนำในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการผลิตเส้นด้าย.....	....	....	....	....	.....
11.	ต้องการความรู้ด้านทฤษฎีในงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มขึ้น....	....	....	....	....	.....

ข้อ	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นในการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	ความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้.....	....	....	....	....	.....
13.	ความสามารถในการปฏิบัติงาน การผลิตเส้นด้าย ในแต่ละขั้นตอน.....	....	....	....	....	.....
	ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
1.	ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรม สิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย.....	....	....	....	....	.....
2.	มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล...	....	....	....	....	.....
3.	มีการตรวจสุขภาพประจำปี.....	....	....	....	....	.....
4.	มีโปสเตอร์รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน.....	....	....	....	....	.....
5.	มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน....	....	....	....	....	.....
6.	มีการจัดกิจกรรมที่สอดแทรกในการปฏิบัติงาน ให้มี ความปลอดภัย.....	....	....	....	....	.....
7.	ให้มีการประชุมชี้แจง เกี่ยวกับความปลอดภัยในการ ทำงาน.....	....	....	....	....	.....
8.	จัดระบบการปฐมพยาบาล และดูแลทางการแพทย์....	....	....	....	....	.....
9.	ให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากบุคคล.....	....	....	....	....	.....
10.	ให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากเครื่องจักร.	....	....	....	....	.....

ข้อ	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นในการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	ให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ.....	....	....	....	....	.....
	มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน					
1.	เทคนิคในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้.....	....	....	....	....	.....
2.	แนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้.....	....	....	....	....	.....
3.	เทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้.....	....	....	....	....	.....
4.	มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น.....	....	....	....	....	.....
5.	การทำให้เกิดอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส....	....	....	....	....	.....
6.	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น..	....	....	....	....	.....
7.	การอบรมในการเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม.	....	....	....	....	.....
8.	เปิดโอกาสให้แสดงเหตุผลในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเปิดเผย.....	....	....	....	....	.....
9.	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน ในงานที่ปฏิบัติ.....	....	....	....	....	.....
	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1.	ความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม.....	....	....	....	....	.....
2.	ได้รับความเจริญก้าวหน้า เมื่อปฏิบัติงานดี.....	....	....	....	....	.....

ข้อ	ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็นในการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่.....	....	....	....	....	.....
4.	ผู้บริหารเห็นความสำคัญว่าเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	....	....	....	....	.....
5.	จัดให้มีกิจกรรม หรือรางวัลในการแข่งขัน ในการสร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพ และปริมาณ.....	....	....	....	....	.....
6.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ใช้แรงงาน.....	....	....	....	....	.....
7.	ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน.....	....	....	....	....	.....
8.	มีค่าตอบแทนเป็นรางวัล สำหรับผู้ปฏิบัติงานดี.....	....	....	....	....	.....
9.	ได้รับสวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการมาปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน.....	....	....	....	....	.....
10.	ได้รับค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานประจำ.....	....	....	....	....	.....
11.	ได้รับบริการอาหาร.....	....	....	....	....	.....
12.	ได้รับสวัสดิการที่พักในการที่ต้องปฏิบัติงานในภาคกลางคืน.....	....	....	....	....	.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายมนัส ชื่อสกุล แก้วสมนึก
เกิดเมื่อ	วันที่ 15 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2499
สถานที่เกิด	ตำบลห้วยพลู อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	236/182 หมู่บ้านสหกรณ์ครูไทย ซอยราชพฤกษ์ 14 ถนนสรงคมน์ ตำบลสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210 โทร. 5651401
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ กองสุขภาพ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทร. 5795230

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522	ปวช. (เทคนิคการเคมี) วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ
พ.ศ. 2529	ปก.ศ.สูง (ศิลปศึกษา) สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2532	ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์) สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2541	กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม สิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย

บทคัดย่อ

ของ

มนัส แก้วสมนึก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

กุมภาพันธ์ 2541

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ ประเภทการผลิตเส้นด้าย จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 18 คน ผู้ใช้แรงงานจำนวน 369 คน รวมทั้งสิ้น 387 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็นร้อยละ 98.71 ของแบบสอบถามทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และใช้ t-test ทดสอบสมมุติฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ของผู้บริหารคือ 1. ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ของการผลิตเส้นด้าย 2. เทคนิคการปฏิบัติงานด้านการผลิตเส้นด้ายอย่างถูกต้อง 3. เทคนิคการตรวจสอบการทำงานอย่างถูกต้อง และของผู้ใช้แรงงานคือ 1. ความรู้ด้านทฤษฎีในงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มขึ้น 2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้ 3. เทคนิคการตรวจสอบการทำงานอย่างถูกต้อง

2. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน มีความคิดเห็นตรงกัน คือ 1. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการผลิตเส้นด้าย 2. ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุอุบัติภัยที่เกิดจากเครื่องจักร 3. การตรวจสุขภาพประจำปี

3. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ของผู้บริหารคือ 1. เทคนิคในการอดทนในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องของตนเองได้ 2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงานในงานที่ปฏิบัติ 3. เทคนิคในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และของผู้ใช้แรงงานคือ 1. แนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ 2. การทำให้เกิดอารมณ์ขัน ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส 3. เทคนิคในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

4. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ของผู้บริหาร คือ 1. ความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม 2. ความเจริญก้าวหน้า เมื่อปฏิบัติงานดี 3. การที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ และของผู้ใช้แรงงานคือ 1. สวัสดิการรถรับ-ส่ง ในการมาปฏิบัติงานประจำทุก ๆ วัน 2. ความมั่นใจในกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม 3. สวัสดิการที่พักในการที่ต้องปฏิบัติงานในภาคกลางคืน

5. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานเห็นสอดคล้องกันในการให้อันดับความสำคัญสองด้านคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสี่ ส่วนอีกสองด้านไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดให้เป็นอันดับสอง ส่วนผู้ใช้แรงงานจัดให้เป็นอันดับสาม และด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดให้เป็นอันดับสาม ส่วนผู้ใช้แรงงานจัดให้เป็นอันดับสอง

6. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน ที่มีต่อความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงาน รวมทุกด้านแตกต่างกัน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

A STUDY OF NEEDS FOR LABOR DEVELOPMENT IN LARGE TEXTILE INDUSTRIES PRODUCING SPINNING YARN

AN ABSTRACT

BY

MANUS KAEWSOMNUK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of Education degree in Industrial Education

at Srinakharinwirot University

February 1998

The objectives of this study were to study and compare the opinions of executives and workers on their needs for worker development in large textile industries producing spinning yarn in Changwat Samut Prakan. The sampling group was obtained by simple random sampling which comprised of 18 executives, 369 workers for a total of 387. The tools used for the study were rating scales questionnaires asking opinions on needs for worker development. Returned questionnaires, 98.71 percent of those sent, were analysed using mean scores and t-test. The results were:

1. In terms of knowledges and competencies on the works, the top three highest mean scores as rated by the executives were competencies on the working process, appropriate techniques of working, and appropriate techniques of work inspection. For the workers were increasing knowledges of working theory, capabilities of transfering working knowledges and skills to the co-workers, and appropriate techniques of work inspection.

2. As for safety, the top three highest mean scores as rated by both the executives and the workers were knowledges on safety, on causes of accidents from machines, and annual health examinations.

3. In terms of human relationship, techniques of how to tolerate criticism, exchanging ideas and opinions among the peers, and techniques of working with others, were rated as the top three highest mean scores by the executives. while techniques on how to adjust oneselves to others, having sense of humor and enjoyment, and techniques of working with others, were by the workers.

4. The top three highest mean scores on morale as rated by the executives were confidence in the firms' security, promotion according to performance, and recognition by their superiors, while by the workers were provision of daily transportation, confidence in the firms' security, and provision of shelters for those who work on night shifts.

5. The ranking by the executives and by the workers were the same on human relationship and on morale which were ranked as the highest and the lowest, respectively. However, the executives ranked knowledges and competencies and ranked safety as the second and third, respectively, while the workers ranked reversely.

6. The rating of the executives and the workers on all four areas were significantly different at the level of 0.01