

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการของนายจ้าง เกี่ยวกับลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง
ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการให้การศึกษา ของนายจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามตัวแปร ระดับการศึกษาของนายจ้าง และขนาดของโรงงาน
อุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม หรือผู้บริหารกิจการ
หรือผู้จัดการได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541 มาตรา 5(1) ที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบ เรื่องการจัดกิจกรรมการศึกษาให้แก่
ลูกจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 123 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้คือ
แบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพทั่วไปของโรงงาน
เป็นลักษณะการให้เลือกตอบและเติมคำ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ลักษณะการให้การศึกษาแก่
ลูกจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า และการสนับสนุน
การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างตามความต้องการของนายจ้าง

แบบสอบถามได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 123 ฉบับ จาก 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66.12
ของกลุ่มตัวอย่าง

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบปลายเปิด แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์นายจ้าง จำนวน
6 คน เกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของแต่ละรายการ นำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ โดยจัดลำดับที่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยจัดลำดับที่ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้ค่า F-test แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

แบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหาแล้ว นำเสนอในรูปความเรียง

แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหาแล้ว นำเสนอในรูปของความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของนายจ้าง และสภาพทั่วไปของโรงงาน

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 123 คน เป็นเพศชายร้อยละ 59.35 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 40.65

2. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.55 และรองลงมาที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.63

3. ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน นายจ้าง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 69.11 รองลงมา คือ ผู้บริหารกิจการ คิดเป็น ร้อยละ 25.20

4. ขนาดของโรงงาน ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงงานขนาดกลาง ร้อยละ 40.65 โรงงานขนาดใหญ่ร้อยละ 34.15 และโรงงานขนาดเล็กร้อยละ 25.20

5. ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ลูกจ้างส่วนใหญ่ของ โรงงานอุตสาหกรรม มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 49.51 และรองลงมา มี การศึกษาระดับ ป.6 หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 22.76

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์นโยบายการจัดกิจกรรมให้การศึกษาและเหตุผล ตามความต้องการของนายจ้าง

ผลการวิเคราะห์นโยบายในการจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้างและเหตุผล พบว่า นายจ้างที่ตอบแบบสอบถาม มีนโยบายจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง คิดเป็น ร้อยละ 73.98 และไม่มีนโยบายจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 26.02

สำหรับนายจ้าง ที่มีนโยบายจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง ให้เหตุผลที่จัดการศึกษาให้เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้คือ เป็นการพัฒนาลูกจ้างให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและจะเป็นประโยชน์ต่อโรงงานสำคัญลำดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 56.04 เป็นการสร้างสำนึก และความผูกพันให้รักในองค์กรที่ตนทำงาน สำคัญลำดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 45.05 เป็นการตอบแทนที่ลูกจ้างทำงาน ให้ สำคัญลำดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 34.06 เป็นความรับผิดชอบทางสังคม ที่โรงงานควรให้กับสังคม สำคัญลำดับที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 35.16 และเป็นการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐที่ให้ทุกองค์กร มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง สำคัญลำดับที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 53.85

นายจ้างที่ไม่มีนโยบายจัดกิจกรรมการศึกษาให้แก่ลูกจ้าง ให้เหตุผลที่ไม่จัดการศึกษาให้ เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้คือ

ไม่มีงบประมาณ สำคัญลำดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 62.50 ไม่มีสถานที่ สำคัญลำดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 34.37 ไม่มีสถานที่ และบุคลากรไม่เพียงพอ สำคัญลำดับที่ 3 เท่ากัน 2 กลุ่มคิดเป็นร้อยละ 62.50 ไม่คิดว่าจะเกิดประโยชน์ต่อโรงงาน และคิดว่าไม่จำเป็นและ ไม่มีความสำคัญที่จะจัดให้ สำคัญลำดับที่ 4 เท่ากัน 2 กลุ่มคิดเป็นร้อยละ 62.50 และบุคลากร ไม่เพียงพอที่จะดูแลการจัดกิจกรรม สำคัญลำดับที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 40.62

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง และการสนับสนุนการให้ การศึกษาแก่ลูกจ้าง ที่นายจ้าง จำนวน 91 คน มีนโยบายจะจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง แบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง และการให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาตาม ความต้องการของนายจ้าง โดยภาพรวม
2. ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง และการให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ตามระดับการศึกษาของนายจ้าง และตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม
3. ข้อมูลข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง ในโรงงาน อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามปลายเปิด

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างและการให้การสนับสนุน
การจัดการศึกษา ตามความต้องการของนายจ้าง ในภาพรวม พบว่า

1.1 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน นายจ้างมีความต้องการให้
การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)
สรุปได้ดังนี้

1.1.1 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษา
ขั้นพื้นฐาน) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการมาก ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และ
การป้องกันโรคต่างๆ ($\bar{X} = 3.52$) และมีระดับความต้องการปานกลาง ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการ
ใช้ภาษาอังกฤษในการอ่านออกเขียนได้ ติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 2.81$) นอกนั้นนายจ้างมีระดับความ
ต้องการน้อยทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ เรื่องความรู้เกี่ยวกับคณิตศาสตร์พื้นฐานในการคิดคำนวณ
($\bar{X} = 2.36$) และเรื่องความรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาญี่ปุ่นในการอ่านออกเขียนได้ ติดต่อสื่อสาร
($\bar{X} = 1.87$)

1.1.2 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษา
ด้านเทคนิคและวิชาชีพ) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการมากทุกข้อ โดยต้องการมากที่สุด คือ
การใช้อุปกรณ์การทำงานอย่างถูกวิธี และข้อที่มีระดับความต้องการมากที่สุด เรื่องทักษะและ
เทคนิคการทำงานที่เหนือขึ้นไป

1.1.3 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษา
ด้านสังคมและเศรษฐกิจ) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการมาก 2 ข้อ ได้แก่ ความรู้สิ่งแวดล้อมและ
การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.66$) และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.63$)
และที่มีระดับความต้องการปานกลาง คือ การสร้างความตระหนักในด้านปัญหาสังคม เช่น
ยาเสพติด โรคเอดส์ ($\bar{X} = 3.42$)

1.1.4 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษา
ด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการปานกลางเกี่ยวกับความรู้เรื่อง
การกีฬาและการออกกำลังกาย มีระดับความต้องการน้อย 2 ข้อ ได้แก่ ความรู้เรื่องศิลปะและ

วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 2.33$) และความรู้ด้านศาสนาและการฝึกปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.30$)

1.2 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน ในภาพรวมนายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) สรุปได้ดังนี้

1.2.1 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน (การศึกษาขั้นพื้นฐาน) มีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยน้อย ($\bar{X} = 2.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการปานกลาง เรื่องความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรคต่างๆ ($\bar{X} = 3.04$) นอกนั้น 4 ข้อ มีระดับความต้องการน้อย โดยข้อที่ต้องการน้อยสูงสุด ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษในการอ่านออกเขียนได้ ติดต่อบรรณสาร ($\bar{X} = 2.38$) ส่วนข้อที่ต้องการน้อยต่ำสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาญี่ปุ่นในการอ่านออกเขียนได้ ติดต่อบรรณสาร ($\bar{X} = 1.78$)

1.2.2 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน (การศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความต้องการปานกลางสูงสุด ได้แก่ เทคนิคการผลิต และการเพิ่มผลผลิต ($\bar{X} = 3.37$) และข้อที่มีระดับความต้องการปานกลางต่ำสุด คือ การใช้อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างถูกวิธี

1.2.3 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน (การศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความต้องการปานกลางสูงสุด ได้แก่ กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.44$) และข้อที่มีระดับความต้องการปานกลางต่ำสุด ได้แก่ การสร้างความตระหนักในด้านปัญหาสังคม เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ ($\bar{X} = 3.18$)

1.2.4 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน (การศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยน้อย ($\bar{X} = 2.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการน้อยสูงสุด ได้แก่ ความรู้เรื่องการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย ส่วนข้อที่มีระดับความต้องการปานกลางต่ำสุด ได้แก่ ความรู้ด้านศาสนา และการฝึกปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.08$)

1.3 การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน นายจ้างมีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงานอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) สรุปดังนี้

1.3.1 การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน (การศึกษาด้านพื้นฐาน) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีความต้องการปานกลางสูงสุด ได้แก่ หนังสือเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น จีน ที่ต้องใช้ในงาน ($\bar{X} = 3.00$) และต้องการปานกลางต่ำสุด ได้แก่ หนังสือเกี่ยวกับการใช้ภาษาไทย ($\bar{X} = 2.76$)

1.3.2 การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน (การศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการมากเป็นส่วนมาก มีเพียงข้อเดียวที่ต้องการปานกลาง ได้แก่ ภาพยนตร์หรือวีดีโอเทปให้ความรู้ทักษะด้านต่างๆ ในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.47$) สำหรับข้อที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ หนังสือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 4.02$) และข้อที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ หนังสือเกี่ยวกับวิชาชีพเทคนิคด้านช่างสาขาต่างๆ ($\bar{X} = 3.65$)

1.3.3 การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน (การศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หนังสือเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.67$) หนังสือการอุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.57$) และหนังสือเกี่ยวกับกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบต่างๆ ที่ควรทราบ ($\bar{X} = 2.77$)

1.3.4 การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน (การศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์) นายจ้างมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างมีระดับความต้องการปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีความต้องการปานกลางสูงสุด ได้แก่ หนังสือวิทยาการความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.34$) และข้อที่ต้องการปานกลางต่ำสุด ได้แก่ หนังสือทางด้านศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 2.67$)

1.4 การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นายจ้างมีความต้องการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าต้องการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามจุดต่าง ๆ ในโรงงาน ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) นอกนั้นมีความต้องการระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีความต้องการในระดับปานกลางสูงสุด คือ การจัดบรรยาย อภิปราย ประชุม

1.5 การจัดกิจกรรมนันทนาการ นายจ้างมีความต้องการจัดกิจกรรมนันทนาการ อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ต้องการระดับมาก ในเรื่องจัดให้มีสนามกีฬาเพื่อการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.79$) และ การจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.69$)

1.6 การให้หน่วยงานสนับสนุนการให้การศึกษาของโรงงาน นายจ้างต้องการให้หน่วยงานสนับสนุน การให้การศึกษาของโรงงาน อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการระดับมาก ให้โรงงานโดยผู้จัดการ หัวหน้าทีมงาน ช่างเทคนิค ช่างสาขาต่าง ๆ ภายในโรงงาน ($\bar{X} = 4.07$) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 3.63$) สนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง

1.7 การมีส่วนร่วมสนับสนุนการให้การศึกษาของโรงงาน นายจ้างต้องการมีส่วนร่วมและสนับสนุน การให้ศึกษาด้านต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า โรงงานจะสนับสนุนสูงสุดในเรื่องหลักสูตรที่โรงงานต้องการ

1.8 การให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนการให้การศึกษา นายจ้างมีความต้องการให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงงานต้องการให้คืนผลประโยชน์แก่โรงงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี หรือการให้รางวัล

2 ผลการวิเคราะห์ ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง และการให้การสนับสนุน การจัดการศึกษา ตามความต้องการของนายจ้าง ตามระดับการศึกษาของนายจ้าง

2.1 การให้การศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน ตามระดับการศึกษาของ นายจ้าง นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา มีความต้องการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนนายจ้างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$ และ $\bar{X} = 3.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา มีความต้องการให้การศึกษา โดยเฉลี่ยในระดับมากในด้านการศึกษาด้านเทคนิค และวิชาชีพด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ และด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 4.27$; $\bar{X} = 3.75$; $\bar{X} = 3.54$ ตามลำดับ) และนายจ้างมีความต้องการให้การศึกษาในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 2.90$)

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการให้การศึกษา โดยเฉลี่ยในระดับมากในด้านการศึกษาด้านเทคนิค และวิชาชีพด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.09$; $\bar{X} = 3.57$) และนายจ้างมีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.53$; $\bar{X} = 2.50$)

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับมากในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.00$) นายจ้างมีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.43$) และต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยระดับน้อยในด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.28$; $\bar{X} = 2.20$)

2.2 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน ตามระดับการศึกษาของนายจ้าง นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา และระดับปริญญาตรี มีความต้องการให้การศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$; $\bar{X} = 2.73$) ส่วนนายจ้างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับมากในด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.00$) และนายจ้างมีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ ด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ และด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.20$; $\bar{X} = 2.66$; $\bar{X} = 2.62$ ตามลำดับ)

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านสังคมและเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.24$; $\bar{X} = 3.19$) และนายจ้างมีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.25$; $\bar{X} = 2.07$)

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ และด้านการศึกษาด้านสังคมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.25$; $\bar{X} = 2.07$)

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ และด้านการศึกษาด้านสังคมและ

วิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 3.13$; $\bar{X} = 3.04$) และนายจ้างมีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับน้อย ในด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ และด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 1.93$; $\bar{X} = 1.71$)

2.3 การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน ตามระดับการศึกษาของนายจ้าง นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา มีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนนายจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$; $\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา มีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน โดยเฉลี่ยในระดับมากในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ และการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.82$; $\bar{X} = 3.71$) และนายจ้างมีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 3.32$; $\bar{X} = 3.31$ ตามลำดับ)

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการ โดยมีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน โดยเฉลี่ยในระดับมากในด้านเทคนิคและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.73$) และนายจ้างต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง การศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 3.39$; $\bar{X} = 2.96$; $\bar{X} = 2.95$ ตามลำดับ)

นายจ้างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.53$) นายจ้างมีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ และด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 3.17$; $\bar{X} = 2.70$) และนายจ้าง มีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงานโดยเฉลี่ยระดับน้อย ในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 2.41$)

2.4 การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตามระดับการศึกษาของนายจ้าง นายจ้างที่มีการศึกษาทุกระดับ มีความต้องการจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$; $\bar{X} = 3.27$; $\bar{X} = 2.83$)

2.5 การจัดกิจกรรมนันทนาการ ตามระดับการศึกษาของนายจ้าง นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับปริญญาตรี มีความต้องการจัดกิจกรรม

นั้นหนาการโดยเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$; $\bar{X} = 3.51$) ส่วนนายจ้างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

2.6 การให้หน่วยงานสนับสนุนการให้การศึกษาของโรงงาน ตามระดับการศึกษาของนายจ้าง นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างโดยเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนนายจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$; $\bar{X} = 3.09$ ตามลำดับ)

2.7 การมีส่วนร่วมสนับสนุนการให้การศึกษาของโรงงาน ตามระดับการศึกษาของนายจ้าง นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างโดยเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$; $\bar{X} = 3.71$; $\bar{X} = 3.63$ ตามลำดับ)

2.8 การให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงาน ตามระดับการศึกษาของนายจ้าง นายจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$; $\bar{X} = 3.83$; $\bar{X} = 3.68$ ตามลำดับ)

3. ผลการวิเคราะห์ ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง และการให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ตามความต้องการของนายจ้าง จำแนกตามขนาด ของโรงงาน

3.1 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน ตามขนาดของโรงงาน นายจ้างในโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความต้องการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$; $\bar{X} = 3.19$; $\bar{X} = 3.26$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

โรงงานขนาดเล็ก มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการศึกษา ด้านเทคนิคและวิชาชีพ และการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.20$; $\bar{X} = 3.63$) และมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.96$) และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 2.65$)

โรงงานขนาดกลาง มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับมากในการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.02$) มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางการศึกษา

ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.49$) และมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับน้อยเท่ากัน
 ในด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.45$)

โรงงานขนาดใหญ่ มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับมากกว่าการศึกษา
 ด้านเทคนิคและวิชาชีพ และการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.10$; $\bar{X} = 3.61$) มีความ
 ต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 2.52$) และมีความต้องการ
 โดยเฉลี่ยในระดับน้อย การศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.40$)

3.2 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน ตามขนาดของโรงงาน
 นายจ้างในโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความต้องการให้การศึกษา
 โดยการจัดฝึกอบรมในโรงงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$; $\bar{X} = 2.61$; $\bar{X} = 2.81$
 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

โรงงานขนาดเล็ก มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง
 ในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ และด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.29$;
 $\bar{X} = 3.26$) และมีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านการศึกษา
 ด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ และด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 2.31$; $\bar{X} = 2.31$)

โรงงานขนาดกลาง มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง
 ในด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.27$;
 $\bar{X} = 3.08$) และมีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน
 และด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.02$; $\bar{X} = 2.01$)

โรงงานขนาดใหญ่ มีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้าน
 การศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.29$; $\bar{X} = 3.24$)
 และมีความต้องการให้การศึกษาโดยเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน
 และด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.43$; $\bar{X} = 2.08$)

3.3 การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน ตามขนาดของโรงงาน นายจ้างในโรงงาน
 ขนาดเล็ก มีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.30$)
 ส่วนโรงงานขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$;
 $\bar{X} = 3.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

โรงงานขนาดเล็ก มีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโดยเฉลี่ยในระดับมาก
 ในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ และด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.94$;

$\bar{X} = 3.60$) และมีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ และด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.30$; $\bar{X} = 3.26$)

โรงงานขนาดกลาง มีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโดยเฉลี่ยในระดับมากในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.58$) และมีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ด้านการศึกษาวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ และด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.30$; $\bar{X} = 2.96$; $\bar{X} = 2.64$)

โรงงานขนาดใหญ่ มีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโดยเฉลี่ยในระดับมากในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.70$) และมีความต้องการจัดกิจกรรมห้องสมุดโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านการศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ด้านการศึกษาพื้นฐานและด้านการศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 3.35$; $\bar{X} = 2.98$; $\bar{X} = 2.71$)

3.4 การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตามขนาดของโรงงาน นายจ้างในโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความต้องการจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$; $\bar{X} = 2.94$; $\bar{X} = 3.41$ ตามลำดับ)

3.5 การจัดกิจกรรมนันทนาการ ตามขนาดของโรงงาน นายจ้างในโรงงานขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความต้องการจัดกิจกรรมนันทนาการโดยเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$; $\bar{X} = 3.62$) และโรงงานขนาดกลางมีความต้องการจัดกิจกรรมนันทนาการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

3.6 การให้หน่วยงานสนับสนุนการให้การศึกษาของโรงงาน ตามขนาดของโรงงาน นายจ้างในโรงงานขนาดเล็ก มีความต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างโดยเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$; $\bar{X} = 3.33$)

3.7 การมีส่วนร่วมสนับสนุนการให้การศึกษาของโรงงาน ตามขนาดของโรงงาน นายจ้างในโรงงานขนาดเล็ก และโรงงานขนาดใหญ่ มีความต้องการมีส่วนร่วมสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$; $\bar{X} = 3.96$) ส่วนโรงงานขนาดกลาง มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

3.8 การให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงาน ตามขนาดของโรงงาน นายจ้างในโรงงานทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความต้องการให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนโดยเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$; $\bar{X} = 3.75$; $\bar{X} = 3.70$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของการให้การศึกษาแก่ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษาของนายจ้าง และขนาดของโรงงาน พบว่า

4.1 การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน ผลการวิจัยพบว่านายจ้าง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันและโรงงานที่มีขนาดต่างกัน ในภาพรวมของความต้องการให้ การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.1.1 ภาพรวมของการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษาขั้นพื้นฐาน) ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันและโรงงานที่มี ขนาดต่างกัน มีความต้องการให้การศึกษาโดยการฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษาขั้นพื้นฐาน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ

4.1.2 ภาพรวมของการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ) ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และโรงงานที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการให้การศึกษาโดยการฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.1.3 ภาพรวมของการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ) ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และโรงงานที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการให้การศึกษาโดยการฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษา ด้านสังคมและเศรษฐกิจ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.1.4 ภาพรวมของการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์) ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการให้การศึกษาโดยการฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษาด้านวัฒนธรรมและ วิทยาศาสตร์) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และโรงงานที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการให้การศึกษาโดยการฝึกอบรมในโรงงาน (การศึกษาด้านวัฒนธรรมและ วิทยาศาสตร์) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ความต้องการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมนอกโรงงาน ผลการวิจัย พบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และโรงงานที่มีขนาดต่างกัน ในภาพรวมของ ความ ต้องการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

4.3.3 ภาพรวมของความต้องการของนายจ้างในการจัดกิจกรรมห้องสมุด
โรงงาน (การศึกษาด้านสังคมและเศรษฐกิจ) นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และโรงงานที่มี
ขนาดต่างกัน มีความต้องการในการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน (การศึกษาด้านสังคมและ
เศรษฐกิจ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3.4 ภาพรวมของความต้องการของนายจ้างในการจัดกิจกรรมห้องสมุด
โรงงาน (การศึกษาด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์) นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
และโรงงานที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการในการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน (การศึกษา
ด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 ภาพรวมของความต้องการของนายจ้างในการจัดกิจกรรมสารสนเทศ
เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลการวิจัยพบว่า โรงงานที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการในการจัด
กิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ในเรื่องการจัดทำเอกสาร และการจัดนิทรรศการ แต่นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความ
ต้องการในการจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

4.5 ภาพรวมของความต้องการของนายจ้างในการจัดกิจกรรมนันทนาการให้
กับลูกจ้าง ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และโรงงานที่มีขนาดต่างกัน
มีความต้องการในการจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับลูกจ้าง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

4.6 ภาพรวมของความต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนการศึกษาแก่ลูกจ้าง
ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และโรงงานที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการ
ในการให้หน่วยงานสนับสนุนการศึกษาแก่ลูกจ้าง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.7 ภาพรวมของการมีส่วนร่วมและสนับสนุน การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างของ
โรงงานของนายจ้าง ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และโรงงานที่มีขนาด
ต่างกัน ต้องการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างของโรงงานของนายจ้าง
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.8 ภาพรวมของความต้องการของนายจ้างที่จะให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุน
การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างด้านต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และ
โรงงานที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการของนายจ้างที่จะให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนการให้การศึกษา
แก่ลูกจ้างด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 สรุปผลข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรม ให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2542-2551) ของนายจ้างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 12 คน สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คน เสนอแนะให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาลูกจ้าง ด้านความรู้ความสามารถการทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการให้ความรู้ที่ทันสมัย อยู่เสมอและทำอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน เสนอแนะ ให้มีศูนย์ให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง กระจายอย่างทั่วถึง และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้มากโดยสื่อต่าง ๆ หรือการจัดนิทรรศการเคลื่อนที่/กิจกรรมสัญจรในนิคมอุตสาหกรรม
3. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน เสนอแนะว่าการจัดกิจกรรมให้การศึกษาต่าง ๆ ควรเป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร
4. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน เสนอแนะว่ารัฐควรเข้ามามีบทบาทในการ กำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมและสนับสนุน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเป็นรากฐานให้ กับโรงงาน
5. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน เสนอแนะว่าควรจัดกิจกรรมให้การศึกษา ในวันหยุดของลูกจ้าง และเวลาที่เหมาะสม โดยลูกจ้างเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดหรือไม่เสีย ค่าใช้จ่ายเลย

ตอนที่ 6 สรุปผลการสัมภาษณ์เจ้าของโรงงาน ผู้จัดการ เรื่องการจัดกิจกรรมให้ การศึกษา และข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2542-2551) สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ว่าสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วง 10 ปี ข้างหน้า(พ.ศ.2542-2551) ของไทยจะดีขึ้น แต่ผลดีนั้นจะตกอยู่กับผู้มีความสามารถและผลผลิต ที่มีคุณภาพตรงความต้องการของตลาด และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 คน ว่าเศรษฐกิจจะเข้าสู่ยุค การค้าแบบเสรี จะมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง เจ้าของเงินทุนจำนวนมากจากต่างชาติจะเข้า ครอบงำกิจการองค์กรที่ด้อยโอกาส ด้อยศักยภาพ ด้อยการพัฒนา จะลำบากมากในการแข่งขัน เพราะผู้มีความสามารถเท่านั้นที่จะอยู่ได้ และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 คน ว่าเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นแบบทรงตัว อัตราการเจริญเติบโตน้อย เนื่องจากเศรษฐกิจโลกมีการขยายตัวน้อยลง อุตสาหกรรมในลุ่มที่เป็นปัจจัย 4 พื้นฐานของมนุษย์ต้องมีการพัฒนาการเทคโนโลยีและพัฒนา คุณภาพ และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 คน ของผู้ให้สัมภาษณ์ว่าในการพัฒนาเศรษฐกิจให้

สามารถอยู่ได้ในอนาคต ควรจะเป็นอุตสาหกรรมร่วมกับภาคเกษตร และเป็นเศรษฐกิจแบบพอเพียงสักกระยะหนึ่งอย่างจริงจัง เพื่อวางรากฐานการผลิตมั่นคงและมีคุณภาพสามารถช่วยเหลือตัวเองได้

2. ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ต้องการให้ลูกจ้างมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ต้องมีความรู้ดีพอที่จะทำงานในหน้าที่ เช่น รู้จักใช้เครื่องมือเครื่องจักรกลและวัสดุ
- ต้องใช้อุปกรณ์ช่วยอำนวยความสะดวกเป็น โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ต้องรู้ด้านภาษา การสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยี หรือความก้าวหน้าของโลก
- ต้องใฝ่รู้เรื่องใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง
- ต้องมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร
- ต้องมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพของงาน
- การพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. นายจ้างมีวิธีการพัฒนาลูกจ้าง ดังนี้ นายจ้างทั้งหมด จำนวน 6 คน พัฒนา

ลูกจ้างโดยการให้ความรู้ภายในโรงงานโดยการจัดฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้ความรู้ภายนอกโรงงาน โดยการจัดส่งไปอบรมตามสถาบันภายนอกที่จัดขึ้นตามความต้องการของนายจ้าง โดยจะฝึกอบรมด้านทักษะ เทคนิคการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 คน พัฒนาลูกจ้างโดย การให้ความรู้เผยแพร่เอกสารที่จำเป็นในงานและความรู้ทั่วไป การฝึกอบรมสัมมนาอื่นๆ การมอบหมายความรับผิดชอบในงาน พร้อมอำนาจการตัดสินใจตามความเหมาะสม การมอบหมายและกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้เสนอวิธีการปฏิบัติ การรับฟังและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การสร้างกลุ่มตัวอย่าง บุคคลตัวอย่างให้เป็นแนวทางแก่ลูกจ้าง

4. นายจ้างที่ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ต้องการให้สถานฝึกอาชีพของหน่วยงานราชการต่างๆ เช่น แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดฯ อุตสาหกรรมจังหวัดฯ สถาบันราชภัฏ หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐและเอกชน โดยให้ความช่วยเหลือดังนี้ ให้การแนะนำแก่โรงงานและลูกจ้าง เกี่ยวกับการอุตสาหกรรม จัดหาเอกสารเพื่อเผยแพร่เรื่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงงานและลูกจ้าง จัดฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ การใช้เครื่องจักรกลอย่างถูกวิธี การดูแลรักษาสุขภาพ และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

5. โรงงานอุตสาหกรรมที่เข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9002 จำนวน 4 โรงงาน และโรงงานที่ยังไม่เข้าสู่ระบบ ISO มีความคิดเห็นว่ระบบนี้เป็นระบบสากล ว่าด้วยการบริหารคุณภาพระบบโรงงาน และผู้ให้บริการซึ่งเป็นเรื่องที่ทุกคนในสังคมตื่นตัว โดยเฉพาะอุตสาหกรรม

และบริการ เพราะทำให้สินค้าและบริการมีคุณภาพทำให้ลูกค้าเกิดความพอใจ เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรง ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

6. ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนทั้งหมด 6 คน คิดว่าลูกจ้างมีส่วนให้สินค้าของโรงงานได้มาตรฐานโดยการปฏิบัติดังนี้ ลูกจ้างต้องมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพงานและคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐาน มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่งานอย่างต่อเนื่อง รักในองค์กรและให้ความร่วมมือพัฒนาตนเอง ศึกษาและทำความเข้าใจงานในหน้าที่

7. ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้ ควรให้ผู้ชำนาญการเข้ามาแนะนำ ในด้านการศึกษาภายในโรงงาน ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการผลิตสินค้าของโรงงาน ทั้งในสภาพปัจจุบันและอนาคตความเป็นไปได้ของสินค้า หน่วยงานต่างๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และที่มีส่วนร่วมสนับสนุนในกิจกรรมอุตสาหกรรม ควรจัดทำสื่อการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ และความรู้ทั่วไปเผยแพร่หรือจัดส่งให้โรงงาน เพื่อเผยแพร่ให้กับลูกจ้างตามโรงงาน ในการจัดการศึกษาของรัฐภายในระบบสถานศึกษา ควรสร้างคนตั้งแต่การศึกษาในโรงเรียนให้มีความรู้ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้น เมื่อออกสู่สังคมภายนอกจะได้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ทำ

อภิปรายผลการวิจัย

การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2542-2551) ตามความต้องการของนายจ้าง มีประเด็นที่น่าสนใจนำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. ในด้านสถานภาพของนายจ้างและสภาพทั่วไปของโรงงาน ผู้วิจัยพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ม.ต้น หรือเทียบเท่า น่าจะมีเหตุผลเพราะตำแหน่งระดับผู้บริหารนั้น ระดับการศึกษาเป็นตัวกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างเกิดการยอมรับ และเชื่อฟังว่านายจ้างจะสามารถให้ความช่วยเหลือแนะนำ และสามารถควบคุมการทำงานของลูกจ้างได้ ส่วนลูกจ้างในโรงงานส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับ ม.ต้น หรือเทียบเท่า นั้น น่าจะมาจากความต้องการของโรงงาน ในระบบอุตสาหกรรม และอีกส่วนหนึ่งน่าจะมาจากนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการจะให้ประชาชนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาโครงสร้างและการกระจายบริการทางสังคม ในการจัดการศึกษาระดับสูงกว่าประถมศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งจะเห็นได้จากในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534)

ทำให้หลักการและเหตุผลไว้ว่า เด็กที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาแล้ว ต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ในรูปแบบต่างๆ และตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2530 เห็นชอบโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ศึกษาศึกษา.กระทรวง, มปป.) ซึ่งทำให้หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ เช่น กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ปฏิบัติตามนโยบายจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้เรียน และในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) มีเป้าหมายขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีอัตราส่วนนักเรียนเข้าเรียนต่อร้อยละ 95 และยังมีเป้าหมายยกระดับความรู้พื้นฐานสามัญ ของกำลังแรงงาน ในสถานประกอบการให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า อย่างน้อยร้อยละ 50 ของกำลังแรงงานที่มีความรู้ระดับประถมศึกษาทั้งหมด จึงทำให้จำนวนผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพิ่มมากขึ้น

2. นโยบายการจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้างของนายจ้าง

2.1 โรงงานที่มีนโยบายจะจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง จำนวน 91 โรงงาน หรือร้อยละ 73.98 ให้เหตุผลสำคัญที่สุดว่าเป็นการพัฒนาลูกจ้าง ให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นโรงงานจะได้ประโยชน์เพิ่มขึ้นด้วยนั้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ คาร์ล มาร์กซ์ เรื่องทฤษฎีความขัดแย้ง ที่มองเห็นความขัดแย้งกันระหว่างชนชั้นนายทุน กับชนชั้นกรรมกร ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นระหว่างผู้มีกับผู้ไม่มี ในที่นี้กรรมกรหรือลูกจ้างในโรงงานย่อมจะเกิดความขัดแย้งกับนายจ้าง ถ้านายจ้างไม่แจกจ่ายแบ่งปันความรู้ สวัสดิการ ดังนั้น การที่นายจ้างมองเห็นความสำคัญของลูกจ้างว่าถ้าพัฒนาลูกจ้างให้มีศักยภาพ นายจ้างก็จะได้ประโยชน์จากการเพิ่มค่าของทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างก็จะมีประสิทธิภาพ และสร้างประสิทธิผลให้แก่การผลิต ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มผลตอบแทนให้สมประโยชน์กัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

2.2 โรงงานที่ไม่มีนโยบายจะจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง จำนวน 32 โรงงาน หรือร้อยละ 26.02 ให้เหตุผลสำคัญที่สุดว่า เพราะไม่มีงบประมาณ และเรียงลำดับลงมาคือ ไม่มีสถานที่และบุคลากรไม่เพียงพอ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่โรงงานอุตสาหกรรม และสถานประกอบการประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้สถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมจะต้องลดต้นทุนในการผลิต โดยการตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออก ลดกำลังแรงงาน เพื่อให้โรงงานสามารถประกอบการอยู่ได้ในระดับหนึ่ง การตัดงบประมาณและลดกำลังแรงงาน เป็นผลทำให้งบประมาณและเงินทุนมีจำนวนจำกัด

จำนวนบุคลากรลดลง ไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านอื่น ๆ กิจกรรมด้านการศึกษาก็น่าจะได้รับผลกระทบไปด้วย เพราะถ้าจะส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดจะต้องใช้งบประมาณ

3. ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างและการสนับสนุนการให้การศึกษา

ลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง ผู้วิจัยพบว่าการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงานและการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน นายจ้างต้องการที่จะให้การศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมในโรงงานมากกว่าจะให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะการให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมในโรงงานจะเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในหลายๆ ด้าน เช่น สถานที่ บุคลากร เวลา และยังเกิดความสะดวกสบายต่อลูกจ้าง และนายจ้างในการจัดการศึกษาฝึกอบรมให้ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของสุทธิตรา ธรรมพิลา (2535) พบว่า ในการจัดให้การศึกษาฝึกอบรมให้กับลูกจ้างนั้นจะใช้สถานที่ภายในโรงงาน และใช้วิทยากร เจ้าหน้าที่ภายในโรงงานเป็นผู้จัดการศึกษาให้แก่มูลุ่กจ้าง

ในการให้การศึกษาโดยการฝึกอบรมในโรงงานและนอกโรงงาน นายจ้างต้องการที่จะให้ศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพเป็นหลัก ซึ่งมีความต้องการในระดับมาก การใช้อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างถูกวิธี ทักษะและเทคนิคในการทำงาน เทคนิคการผลิตและการเพิ่มผลผลิต ตลอดจนเทคนิคในการทำงานในหน้าที่ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะในระบบอุตสาหกรรมความรู้ทางด้านเทคนิคและวิชาชีพ เป็นสิ่งจำเป็นที่ลูกจ้างจะต้องได้รับการพัฒนา ดังในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ที่มีเป้าหมายพัฒนาอาชีพและวางแผนเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงาน จัดการศึกษาและฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมที่ในปัจจุบันใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการใช้เครื่องจักรกล เครื่องกล ดังนั้นในการทำงานกับเครื่องจักรกล จำเป็นต้องมีความรู้ด้านช่างเทคนิคเป็นอย่างดี และจากการศึกษาของอรอนพ จินะวัฒน์ (2529) พบว่า นายจ้างมีความเห็นด้วยให้มีการสอนวิชาชีพด้านช่างต่างๆ ในโรงงานเพื่อประโยชน์ต่อโรงงาน เพราะตามหลักการแล้วโรงงานอุตสาหกรรมย่อมต้องการให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถในด้านปฏิบัติ มีทักษะในการใช้เครื่องมือและเครื่องจักรเป็นอย่างดี ในการให้ศึกษาดังกล่าว นายจ้างไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในด้านอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่นการใช้ภาษาไทยหรือคณิตศาสตร์พื้นฐานเพื่อการคำนวณ ไม่น่าจะมีปัญหากับลูกจ้างเพราะจากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมหรือเทียบเท่าแล้ว และอีกอย่างหนึ่งน่าจะเป็นเพราะความรู้ทางด้านนี้ไม่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในระบบอุตสาหกรรมโรงงาน

ในการจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน นายจ้างมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความต้องการที่จะจัดให้มีหนังสือด้านเทคนิคและวิชาชีพ เหมือนกับการให้การศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน การให้การศึกษาโดยการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน การให้การศึกษาความรู้สารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่ต้องการให้ความรู้และการฝึกอบรมทางด้านเทคนิคและวิชาชีพ ดังที่กล่าวแล้วความต้องการของนายจ้าง คือ การเพิ่มผลผลิตให้มากเท่าที่จะมากได้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมให้การศึกษาในลักษณะใดๆ ความรู้ความสามารถที่นายจ้างต้องการให้จะต้องเกี่ยวข้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเพิ่มผลผลิตของโรงงาน เป็นสำคัญ

การให้การศึกษาโดยวิธีจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผู้วิจัยพบว่า นายจ้างต้องการจะใช้วิธีจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามจุดต่างๆ ในโรงงาน ซึ่งเป็นวิธีที่สามารถให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงและเป็นวิธีที่ง่ายสะดวกต่อการติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้ทั่วถึงและไม่จำกัดเวลา ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานมีเวลาว่างในการศึกษาหาความรู้ไม่แน่นอนและมีเวลาน้อย บางแห่งทำงานเป็นผลัดตามช่วงระยะเวลาที่โรงงานกำหนดในแต่ละเดือน หมุนเวียนช่วงเวลากันไปไม่แน่นอน ดังนั้น การให้ความรู้โดยวิธีนี้นับว่ามีความเหมาะสมและสะดวกทั้งผู้ให้และผู้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนพ จินะวัฒน์ ที่พบว่านายจ้างเห็นด้วยกับการให้มีแหล่งข่าวสารในโรงงาน ด้วยการให้มีแหล่งข่าวสารในโรงงานด้วยการจัดทำป้ายประกาศและจัดทำวารสารเป็นอันดับแรก

การจัดกิจกรรมนันทนาการ นายจ้างมีความต้องการจัดกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง แต่สูงกว่าการให้ศึกษาลักษณะอื่น ๆ โดยต้องการจัดให้มีสนามกีฬา เพื่อการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายในระดับมาก และรองลงมาคือ การแข่งขันกีฬาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

การที่นายจ้างต้องการจัดให้มีสนามกีฬา เพื่อการออกกำลังกายเป็นการสนับสนุนให้ลูกจ้างได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ซึ่งตรงกับงานเขียนของ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2540) ที่ว่าในการพัฒนาองค์กรของญี่ปุ่นสามารถพัฒนาได้รวดเร็ว เพราะมีปัจจัยหนึ่งคือการส่งเสริมให้มีสุขภาพดี โดยการส่งเสริมด้านการกีฬา แม้แต่ในสำนักงานก็ส่งเสริมให้มีการบริหารร่างกาย จึงทำให้ลูกจ้างมีร่างกายแข็งแรงมีจิตใจที่แจ่มใส มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับ ด้านการมีนันทนาการตามหลักการแล้ว เมื่อแสดงความพึงพอใจย่อมเกิดความรู้สึกในทางบวกต่อผู้ให้เช่นกัน ลูกจ้างย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีต่อนายจ้าง และมีปฏิกริยาสัมพันธภาพที่ดี ต่อกัน เกิดผลดีต่อการทำงานขององค์กร

การให้หน่วยงานสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง นายจ้างมีความต้องการระดับมากที่จะให้ โรงงานโดยผู้จัดหัวหน้าทีมช่างเทคนิคสาขาต่างๆ ภายในโรงงาน น่าจะเป็น เพราะเป็นการประหยัดงบประมาณ และสะดวกต่อลูกจ้างในการฝึกอบรม และการที่โรงงาน จัดเองโดยหัวหน้าทีมช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ ภายในโรงงานก็สอดคล้องกับที่ สุจิตรา ธรรมพิลา (2535) ที่ศึกษาและพบว่า วิทยากรที่ฝึกอบรมในโรงงานเป็นเจ้าหน้าที่ภายในโรงงาน รองลงมา คือ ต้องการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง น่าจะเป็น เพราะกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิชาชีพ และความชำนาญการตาม ความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม (แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถนพ จินะวัฒน์ ที่พบว่า นายจ้างมีความคิดเห็นด้วย กับผู้ใช้แรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ในการให้หน่วยงานกรมแรงงานเข้ามาสนับสนุน การจัดการศึกษาโดยการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างในโรงงาน

การมีส่วนร่วมและสนับสนุนของโรงงาน นายจ้างมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและ สนับสนุนด้านหลักสูตรที่โรงงานต้องการ เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าในระบบอุตสาหกรรมโรงงาน ต้องการหลักสูตรที่จำเป็นและส่งผลโดยตรงกับโรงงาน การจัดหลักสูตรตามที่โรงงานต้องการ จะทำให้อุตสาหกรรมตามประเภทของโรงงานได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อ ผลผลิตของโรงงาน แต่จากข้อมูลเกี่ยวกับการให้การศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ โรงงาน มิได้ให้ความรู้หลักสูตรตามที่โรงงานต้องการหน่วยงานต่างๆ จะจัดกิจกรรมให้ความรู้ใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของหน่วยงาน ซึ่งไม่ทราบว่าโรงงานต้องการหรือไม่ ดังนั้น ในการวางแผนเพื่อเตรียมการว่า โรงงานมีความต้องการหลักสูตรใดแล้วเราก็สามารถจะเตรียมการและ ให้การสนับสนุนได้ตรงตามที่โรงงานต้องการ

การให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้การศึกษาในโรงงาน นายจ้างต้องการให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก โดยต้องการให้สนับสนุน ผลประโยชน์คืนโรงงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การลดหย่อนภาษีหรือการให้รางวัล ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปัทมา ธรรมเจริญ (2538) ที่พบว่า ถ้ารัฐให้ความสนใจและเอาจริงเอาจัง ในเรื่องการส่งเสริมให้โรงงานมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาลูกจ้างแล้ว รัฐให้ความ ช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างจริงจัง โรงงานอุตสาหกรรมก็จะสนองนโยบายของรัฐบาลได้

4. การอภิปรายเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง

ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษาของนายจ้าง และตามขนาดของโรงงาน อุตสาหกรรม นำมาอภิปรายได้ดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการลักษณะ การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านายจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ แม้จะมีวุฒิการศึกษาต่างกัน แต่ก็สามารถจะพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษจาก สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอุตสาหกรรมได้จัดขึ้น สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างหลากหลาย นอกจากนี้นายจ้างสามารถที่จะศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองจากหนังสือ การอุตสาหกรรมการจัดการที่มีอยู่ทั่วไป จากสภาพจริงการรวมกลุ่มของ นายจ้าง เพื่อธุรกิจอุตสาหกรรมก็สามารถที่จะแบ่งปันความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกันได้ การมีประสบการณ์ของนายจ้าง ถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่สั่งสมมาโดยตลอดโดยมิได้มีบริบรอง คุณวุฒิการศึกษาก็ตาม นายจ้างก็สามารถที่จะพัฒนาความคิด สติปัญญาของตนเองได้ โดยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งปัจจุบันมีหลายวิธีการ

ฉะนั้นจึงทำให้นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีลักษณะการให้การศึกษาแก่ ลูกจ้างไม่แตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานที่ว่า โรงงานอุตสาหกรรมต่างขนาดกัน มีลักษณะการให้ การศึกษาแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ตามขนาดของโรงงานพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางและมาก มีทั้งแตกต่างและ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้คือ

การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นายจ้างในโรงงานขนาด ต่างกัน มีความต้องการจัดกิจกรรมสารสนเทศ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ ในเรื่องการจัดทำเอกสารโรงงานและการจัดนิทรรศการ โดยนายจ้างโรงงาน ขนาดใหญ่และขนาดเล็กต้องการจัดทำวารสารโรงงานมากกว่าโรงงานขนาดกลาง และนายจ้าง ในโรงงานขนาดใหญ่ต้องการจัดนิทรรศการมากกว่าโรงงานขนาดกลาง

สำหรับการให้การศึกษาในลักษณะอื่นๆ ตามความแตกต่างของขนาดโรงงานนั้น ผลการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงงานขนาดต่างๆ ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ระบบเครื่องจักรเข้าช่วย สินค้าที่

ผลิตลักษณะคล้ายคลึงกันและต่อเนื่องกัน โดยแต่ละโรงงานจะผลิตในลักษณะเฉพาะอย่าง มิได้เป็นสินค้าที่สำเร็จรูป เช่น การผลิตรถยนต์จะมีบริษัทแม่เป็นบริษัทใหญ่ เพื่อประกอบ การผลิตรถยนต์ และจะมีบริษัทในเครือขายหรือบริษัทลูกที่คอยผลิตชิ้นส่วนให้ ในการทำงานจะ ใช้เครื่องจักรกลช่วยในการผลิต โดยใช้คนเป็นผู้ควบคุมดูแลการผลิต ถ้าสินค้ามีการสั่งซื้อมาก ก็จะมีการเพิ่มการผลิต โดยนำเครื่องจักรเข้ามาเพิ่ม หรือไม่ก็เพิ่มกำลังผลิตทั้งวันทั้งคืน โดยใช้การ หมุนเวียนเข้ากะของลูกจ้าง หรือการเพิ่มจำนวนลูกจ้าง และจากการวิจัยพบว่าระดับการศึกษา ของลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ซึ่งในทางปฏิบัติ การศึกษาระดับนี้ก็สามารถจะปฏิบัติงานในลักษณะนี้ได้ เพราะการปฏิบัติงานในระบบ อุตสาหกรรมในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi - Skill)

ฉะนั้นจึงทำให้นายจ้างในโรงงานที่มีขนาดต่างกัน มีลักษณะการให้การศึกษแก่ ลูกจ้างไม่แตกต่างกัน

5. การอภิปรายข้อมูลข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

การที่นายจ้างเสนอแนะให้มีการตั้งศูนย์ให้การศึกษแก่ลูกจ้าง การจัดนิทรรศการ เคลื่อนที่/กิจกรรมสัญจร การเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร จะเห็นได้ว่าทั้งหมดเป็น กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการให้ความรู้ และให้การศึกษแก่ลูกจ้างที่สามารถจะเข้าถึงลูกจ้างได้ สะดวกและกระจายทั่วถึง และการที่นายจ้างเสนอแนะว่าการจัดกิจกรรมให้การศึกษิต่าง ๆ ควรเป็นกิจกรรมที่สร้างระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร น่าจะเป็น เพราะการบริหารงานในองค์กรต้องการให้ลูกจ้างทุกคนเกิดสำนึกต่อหน้าที่ ความจงรักภักดี สามีคคีในองค์กร จะทำให้กลุ่มเกิดความเหนียวแน่นดำรงอยู่และได้รับการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งจะ เกิดผลดีต่อทั้งสองฝ่ายคือโรงงานและลูกจ้าง

ในการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ลูกจ้าง ควรจัดในวันหยุดงานและเวลาที่เหมาะสม เพราะลูกจ้างในแต่ละโรงงานจะมีวัน เวลา หยุดงานที่ไม่ตรงกัน ดังนั้นผู้จัดจะต้องประสานและ สืบหาความต้องการโดยตรงกับลูกจ้าง

6. การอภิปรายผลในแบบสัมภาษณ์

จากความคิดเห็นสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมใน 10 ปีข้างหน้า ผู้ให้ สัมภาษณ์มีความคิดเห็นที่ว่าเศรษฐกิจจะดีขึ้น ทรวงตัวและถดถอย แต่โดยส่วนใหญ่คิดว่าน่าจะ ดีขึ้นและมีการแข่งขันกัน ผู้มีความรู้ความสามารถเท่านั้นจึงจะอยู่ได้ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะมาจาก ธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูง ระบบการค้าเสรีที่แต่ละประเทศจะต้องพัฒนาสินค้า อุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ในการผลิตจะต้องได้รับการตรวจสอบ

ทั้งระบบ มิได้ดูที่ผลผลิตเท่านั้น ในการพัฒนาอุตสาหกรรม นายจ้างมีความคิดควบคู่ไปกับการพัฒนาคน แต่ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะที่ใช้ในการประกอบการอุตสาหกรรมที่จะเพิ่มผลผลิตให้กับอุตสาหกรรม โดยต้องการให้ลูกจ้างมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ ต้องมีความรู้ที่จะทำงานในหน้าที่ รู้จักใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกล และวัสดุอย่างถูกวิธี ต้องมีความชำนาญงานในหน้าที่ ต้องใช้อุปกรณ์ช่วยอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ต้องรู้ด้านภาษา การสื่อสาร เพื่อสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีความก้าวหน้าของโลก ต้องใฝ่รู้เรื่องใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ต้องมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร และต้องมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพงานของตน ตลอดจนการพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะในปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องมีการแข่งขันกันในการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับจากภายนอก แม้ว่าสภาพเศรษฐกิจจะตกต่ำอย่างไร โรงงานอุตสาหกรรมก็ต้องผลิตสินค้าของตนให้ดีและมีคุณภาพ โดยในกระบวนการผลิตลูกจ้างภายในโรงงานก็เป็นปัจจัยสำคัญ ในการควบคุมการผลิตของสินค้า ดังนั้นลูกจ้างจึงต้องมีความรู้ ทักษะเฉพาะในการผลิตสินค้าให้ตรงด้าน นอกจากความรู้และทักษะแล้วความรู้สึกสำนึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้ลูกจ้างในโรงงานร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความเต็มใจและยินดีร่วมมือ เพื่อพัฒนาองค์กรด้วย

ในการพัฒนาลูกจ้างนั้น จะให้ความรู้โดยการจัดภายในโรงงาน โดยการจัดฝึกอบรมในงานที่ทำด้านเทคนิคทักษะ งานในหน้าที่ การสอนงาน การเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ การเผยแพร่เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงาน และความรู้ทั่วไป การฝึกอบรมสัมมนา นอกจากพัฒนาให้ความรู้แล้วโรงงานยังพัฒนาลูกจ้างด้วยการมอบหมายความรับผิดชอบในงาน และอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน ซึ่งจะเกิดผลดีต่อลูกจ้างและองค์กรในภายหน้า

ในการต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานนั้น โรงงานต้องการให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ให้การศึกษาความรู้ เข้ามาร่วมสนับสนุนซึ่งในลักษณะนี้น่าจะเป็นความร่วมมือและประสานงานของส่วนราชการที่รับผิดชอบโดยตรง ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาจะได้หาวิธีให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความสามารถตามสาขาที่รับผิดชอบ ได้เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการศึกษาในโรงงาน หรือดำเนินการสนับสนุนการศึกษาภายในโรงงาน และภายนอกโรงงานตามความเหมาะสม

ในการให้การศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมการศึกษา โรงงานต้องการส่งเสริมในด้านเทคนิคทักษะในหน้าที่ ซึ่งถือเป็นผลดีต่อลูกจ้างและนายจ้าง เพราะได้รับ

การพัฒนาความรู้ตามสาขาอาชีพให้มีคุณภาพดีขึ้น และด้านอื่น ๆ นั้น น่าจะเป็นหน้าที่ของรัฐ กระตุ้นเตือนจิตสำนึกของนายจ้าง และประสานกับหน่วยงานอื่นให้เข้าร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริม ด้านอื่น ๆ ที่ขาดหายไปของลูกจ้างเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

ในการผลิตสินค้าของโรงงานอุตสาหกรรมให้ได้คุณภาพมาตรฐาน มอก.

(ISO 9000/14000) นั้น โรงงาน จำนวน 4 โรงงาน ได้เข้าสู่ระบบ ISO 9002 และโรงงานอีก จำนวน 2 โรงงาน ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบมาตรฐาน ISO แต่โรงงานทั้งหมดว่า จะมีผลดีต่อโรงงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือจะเกิดความภูมิใจให้กับพนักงานในองค์กร และเกิดความเชื่อถือจาก องค์กรภายนอก โดยเฉพาะความเชื่อถือในสินค้าที่ผลิต เมื่อส่งออกไปต่างประเทศ นอกจากนี้ ยังทำให้ระบบการปฏิบัติงานมีระเบียบขั้นตอนสามารถตรวจสอบได้ ทำให้ทุกคนในโรงงานตื่นตัว และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยดี เพราะเมื่อโรงงานผลิตสินค้าได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับแล้ว โรงงานจะเกิดความมั่นคงและจะส่งผลดีต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างด้วย

ในการผลิตสินค้าของโรงงานนายจ้างคิดว่า ลูกจ้างจะมีส่วนให้สินค้าของโรงงานได้ มาตรฐานและคุณภาพสินค้า มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่งานอย่างต่อเนื่อง ศึกษา และทำความเข้าใจงานในหน้าที่ ตลอดจนรักในองค์กร และให้ความร่วมมือพัฒนาตนเอง ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อได้รับการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจ การที่นายจ้างคิด เช่นนี้ นับว่าเป็นผลดีต่อลูกจ้าง ที่นายจ้างให้ความสำคัญต่อลูกจ้าง ที่เขาเหล่านั้นจะสามารถ ช่วยให้การผลิตและสินค้าของโรงงานมีคุณภาพได้ ซึ่งอาจจะส่งผลตามมาคือ ลูกจ้างจะได้รับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2542 - 2551) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะไว้ดังนี้ ควรมีผู้ชำนาญการเข้ามาแนะนำในด้านการศึกษากายในโรงงาน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อ การผลิตสินค้าของโรงงานทั้งในสภาพปัจจุบันและอนาคต หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา และที่มีส่วนร่วมสนับสนุนในกิจการอุตสาหกรรมควรจัดทำสื่อการศึกษาที่สะดวกต่อ การเผยแพร่ ด้านความรู้ทักษะและความรู้ทั่วไป โดยจัดส่งให้โรงงานและลูกจ้างตามโรงงานต่าง ๆ ในการให้การศึกษาของรัฐภายในระบบ สถานศึกษาควรสร้างคนตั้งแต่การศึกษาในโรงเรียน ให้มี ความรู้ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้น เมื่อออกสู่สังคมภายนอกจะได้รับความรับ รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. การที่พบว่าโรงงานต้องการจะจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านนันทนาการ ในระดับปานกลางแต่สูงสุดกว่าลักษณะอื่น ๆ นั้น หน่วยงานของรัฐ และผู้ที่ดูแลควบคุมเกี่ยวกับการอุตสาหกรรม น่าจะได้ส่งเสริมให้มีสนามกีฬาากลาง หรือสถานที่ออกกำลังกายสำหรับลูกจ้าง
2. จากการศึกษาพบว่านอกจากต้องการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านนันทนาการแล้ว ระดับรองลงมา นายจ้างต้องการจะให้การศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมในโรงงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงงานควรวางวิธีส่งเสริม และสนับสนุนการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง ในลักษณะส่งความรู้เข้าไปในโรงงานด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ที่ให้ความรู้ที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อโรงงาน และลูกจ้าง เช่น การจัดทำหลักสูตรสำเร็จรูป โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อโรงงานจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาลูกจ้าง
3. ในการจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างในโรงงาน นายจ้างส่วนมากต้องการจะจัดในลักษณะของการให้ความรู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน่าจะหาวิธีและจัดทำเอกสารให้ความรู้ในลักษณะของข้อมูลข่าวสารที่น่าสนใจ
4. การให้การศึกษาของนายจ้างในลักษณะต่างๆ จะเน้นหนักในเรื่องของการให้ความรู้ ทักษะและเทคนิคในการทำงานในระดับมาก เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตในงาน และทำให้ลูกจ้างได้รับความรู้ พัฒนาฝีมือแรงงาน ความรู้เหล่านี้ยังไม่เพียงพอในการพัฒนาลูกจ้างในฐานะปัจเจกบุคคล ดังนั้นจังหวัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจะหาวิธีสร้างความเข้าใจกับนายจ้าง ให้เห็นความจำเป็นต่อการให้ความรู้ทางด้านอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง โดยให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการต้องการของลูกจ้างในฐานะมนุษย์ทั่วไปพึงได้รับ
5. ในการพัฒนาลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพที่ดี มีจิตใจที่สมบูรณ์ จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นการให้ความรู้ที่นอกเหนือจากทักษะเทคนิคในการทำงานในหน้าที่แล้ว ลูกจ้างต้องได้รับการพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ ควบคู่ไปด้วย โดยนายจ้างและหน่วยงานของรัฐจะต้องประสานกันมิใช่เป็นหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การขอความร่วมมือจากหน่วยงานก็ขอให้พิจารณาถึงบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานว่าสามารถจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือในด้านใดได้บ้างเช่น
 - กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สามารถให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านฝีมือแรงงาน ความปลอดภัย กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์
 - กรมการศึกษานอกโรงเรียน ความรู้พื้นฐาน การฝึกอาชีพ อาชีพเสริม
 - กระทรวงสาธารณสุข ความรู้สุขภาพอนามัย โรคภัยไข้เจ็บ โรคอันตรายร้ายแรง

- กระทรวงอุตสาหกรรม ความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ความรู้ด้านการอุตสาหกรรมการเกษตร

โครงการอาชีพเสริม ฯลฯ

- สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัด ความรู้เรื่องยาเสพติด
ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

- ชุมชนท้องถิ่น การขอใช้สถานที่ และวิทยากรท้องถิ่น

จากการศึกษาพบว่าโรงงานส่วนใหญ่ มีนโยบายที่จะให้การศึกษาลูกจ้าง ดังนั้น
เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการมีส่วนร่วมของโรงงานรัฐ

5. รัฐน่าจะกำหนดไว้ในมาตรฐานแรงงาน ว่าให้โรงงานต้องจัดกิจกรรมให้การศึกษา
แก่ลูกจ้างในชั้นพื้นฐานอะไรบ้าง โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องมีส่วนในการพัฒนา
คุณภาพชีวิตของลูกจ้าง จะได้เป็นแนวทางปฏิบัติให้กับโรงงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะได้ทำการวิจัยเรื่องนี้ในกลุ่มของลูกจ้างและนายจ้างในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อจะ
ได้ทราบความต้องการในการให้การศึกษาของนายจ้าง และความต้องการการศึกษาของลูกจ้าง
2. ควรจะได้ทำวิจัยแนวทางการจัดกิจกรรมนันทนาการ และการบริการด้านข้อมูล
สารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการพัฒนาลูกจ้างในโรงงาน
3. ควรจะได้ทำวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการสังเกต และสอบถามลูกจ้าง นายจ้าง
ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับโรงงาน ในการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างภายในโรงงานอุตสาหกรรม