

**การศึกษาปัจจัยการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม
ของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

**A study of the decision-making factors for sending employees to training of
establishments in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province**

ภาณุวัฒน์ อ้วนสา และ สุกัญญา หอมหวาน

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phanuwat Ouansa and Sukanya Homhwan

E-mail: phanuwato@gmail.com

MBA Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ (2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการที่มีความสนใจ ประชากรของการศึกษา คือ สถานประกอบการ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างระยะเวลาดำเนินการศึกษา จำนวน 4,567 แห่ง (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2558) การสุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ จะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาวินิจฉัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) เพศ (2) สถานภาพ (3) อายุ (4) วุฒิการศึกษา และ (5) รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($p\text{-value} < 0.05$)

คำสำคัญ: การตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม, สถานประกอบการ, จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Abstract

This Independent Study has purposed for (1) to study the factors affecting the decision to send employees to training of the establishment in the skill enhancement course in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province and (2) to suggest ways to develop a curriculum for skill enhancement of Establishments with interest

The Population for this study was 4,567 Large, Medium, and Small sized of employer company During the study period (Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Office, 2015). Determine the sample size 368 sampling by Convenience sampling. Collect data from questionnaires and using and Statistics used in data analysis such as Frequency distribution, Percentage, Means, Standard Deviation, Chi-square Test, and One-Way ANOVA for the significant level of 0.05

The research study found that the personal factors in 5 areas such as (1) gender (2) status (3) age (4) Educated Degrees and (5) Average monthly personal income. It is related to the decision-making to send employees for training of establishments in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province at a statistically significant level of 0.05 (p-value <0.05)

Keywords : sending employees to training, decision-making, establishments, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมืองการปกครอง สังคม การดำเนินชีวิต ฯลฯ ส่งผลให้เกิดการแข่งขัน ทางอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้คนในรูปแบบใหม่ ๆ ดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ได้เห็นความสำคัญดังกล่าวโดยได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) เป็นการให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พัฒนาศักยภาพคนให้เกิดศักยภาพสูงสุด โดยมีจุดเน้นและประเด็นพัฒนาหลักส่วนหนึ่ง คือ การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2564 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560)

อย่างไรก็ตามในการพัฒนาของระบบเศรษฐกิจ แรงงาน และสังคมของโลกพบกับอุปสรรคต่อการพัฒนาของมนุษยชาติตั้งแต่ที่ได้รับทราบถึงการอุบัติขึ้นของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ 2019 หรือ COVID-19 โดยเรียกชื่อเชื้อไวรัสจากที่การค้นพบเมื่อประมาณปลายเดือนธันวาคม 2019 ณ ประเทศแรกที่เกิดการแพร่ระบาด และปัจจุบันยังพบว่ามีการแพร่ระบาดของเชื้อในหลายประเทศทั่วโลกอย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตามทุกคนสามารถติดโรคโควิด 19 และอาจเกิดอาการป่วยรุนแรง คนทุกเพศทุกวัยที่มีอาการไข้ และ/หรือไอร่วมกับอาการหายใจลำบาก/ติดขัด เจ็บหน้าอก เสียหาย หรือเคลื่อนไหวไม่ได้

ในบางรายอาจเสียชีวิตเนื่องจากภาวะทางเดินหายใจล้มเหลว และในปัจจุบันยังไม่มีหน่วยงานของประเทศใดสามารถผลิตวัคซีนเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าวและนำมาใช้งานได้ (WHO : World Health Organization, 2063)

หลากหลายประเทศทั่วโลกดำเนินการตามนโยบายป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ 2019 (Covid-19) รวมถึงในประเทศไทยได้มีการกำหนดมาตรการเฝ้าระวังให้ผู้คนต้องใช้ชีวิตในสภาพที่มีการป้องกันตนเองโดยสวมอุปกรณ์ป้องกันเชื้อไวรัสและการรักษาความสะอาดตนเองรวมถึงอุปกรณ์ที่มีการสัมผัสโดยตรงหรือทางอ้อม เช่น การสวมหน้ากากอนามัย การทำความสะอาดมือด้วยสบู่ หรือ เจลแอลกอฮอล์ รวมถึงการทำความสะอาดพื้นที่ผิวสัมผัสด้วยแอลกอฮอล์ เป็นต้น (กรมควบคุมโรค, 2563) สังคมโลกก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคของการดำเนินชีวิตจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่แพร่ระบาดไปยังหลากหลายประเทศ ไม่เว้นแม้แต่ประเทศไทยเช่นกัน ถึงแม้จำนวนผู้ติดเชื้อภายในประเทศไทยจะมีแนวโน้มลดลงจากการร่วมมือกันของประชาชนภายในประเทศอย่างเข้มแข็ง (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2563) แต่จากผลกระทบที่ผ่านมาทำให้ภาคเศรษฐกิจของประเทศไทยเองยังไม่สามารถฟื้นกลับมาเป็นปกติหรือฟื้นฟูสภาพได้ใกล้เคียงปกติ โดยได้มีการคาดการณ์ของนักเศรษฐศาสตร์เอาไว้ว่าแม้ประเทศไทยได้ผ่านพ้นช่วงที่เศรษฐกิจชะลอตัวจนถึงจุดต่ำสุดในช่วงไตรมาสที่ 2 ไปแล้ว แต่ก็ยังพบว่ามีสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนของการกลับมาระบาดของเชื้อในระลอกที่ 2 อีกครั้ง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่ออัตราการเลิกจ้างงานได้โดยตรง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563)

สำหรับผลกระทบของอัตราการเลิกจ้างงานในรายงานของสรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนกันยายน พ.ศ.2563 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) พบว่า มีผู้ว่างงานทั้งสิ้น 810,000 คน ส่งผลให้เกิดอัตราการแข่งขันต่อการได้มาซึ่งหน้าที่การงานมีมากขึ้นเพื่อให้สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นในสภาพปัจจุบัน ดังนั้น ย่อมมีความต้องการบุคคลที่มีความสามารถมาทำงานให้กับองค์กร โดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีความสามารถที่หลากหลายและมากกว่ามาตรฐานของตลาดแรงงาน (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2550)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่มากกว่าความต้องการขั้นต่ำที่มีอยู่ของตลาดแรงงาน ถือเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินกิจการหรือประกอบกิจการของผู้ประกอบการ ไม่เว้นแม้แต่กิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ การฝึกอบรมเป็นการปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลให้มากขึ้น หรือสูงขึ้น การจัดการฝึกอบรมอาจจะจัดเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม พัฒนา สุขประเสริฐ (2540) ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ Gerlach and Ely (1995) ได้เสนอแนวทางการจัดระบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย สามารถจำแนกได้เป็น 10 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Specification of objectives) 2) การกำหนดเนื้อหา (Specification of content) 3) การประเมินผู้รับการฝึกอบรมเบื้องต้น (Assessment of entry) 4) การกำหนดกลยุทธ์การฝึก (Determination of strategy) 5) การกำหนดกลุ่มผู้รับการฝึก (Organization of groups) 6) กำหนดการฝึก (Allocation of time) 7) การกำหนดสถานที่ 8) การเลือกสรรทรัพยากร (Allocation of resources) 9) การประเมินผล (Evaluation of performance) และ 10) การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (Analysis of feedback)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ที่ผู้วิจัยได้ค้นหาข้อมูลข่าวสาร วิชาความรู้ หรืองานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีความมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลของการศึกษาวิจัย รวมถึงข้อมูลเผยแพร่ของงานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาในหัวข้อนี้ต่อไป

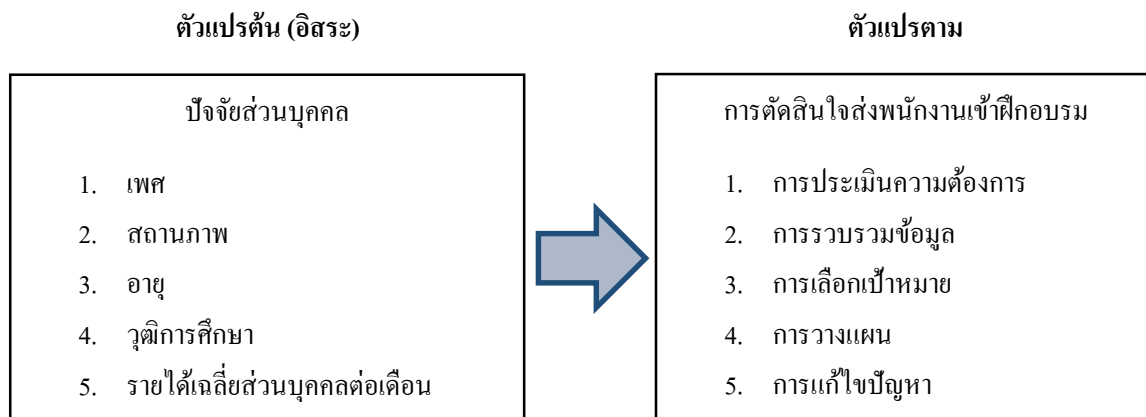
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมพนักงานของสถานประกอบการที่มีความสนใจ

สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดการศึกษา



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิเคราะห์ในการสร้างสรรค์การฝึกอบรมให้แก่พนักงานที่มีสภาพใกล้เคียงกลุ่มเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ทราบถึงข้อดีและข้อควรปรับปรุงของการจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะให้แก่ผู้มีความสนใจจัดการฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกันให้เกิดผลดียิ่งขึ้น
3. เพื่อให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานของสถานประกอบการ ซึ่งจะทำได้สามารถประมวลผลและวิเคราะห์การจัดการฝึกอบรมได้ครอบคลุมหลากหลายมิติและตรงต่อความต้องการอื่นที่อาจอยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้
4. เพื่อให้ทราบความต้องการเพิ่มเติมของสถานประกอบการที่มีต่อการจัดหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงาน อันจะสามารถนำไปสู่การปรับปรุงให้การจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานมีการพัฒนาขึ้นได้
5. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการประยุกต์ใช้ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมพนักงานให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาต่อหรือนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของหน่วยงานได้

คำนิยามศัพท์

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการภายในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระหว่างระยะเวลาดำเนินการศึกษา
2. สถานประกอบการ หมายถึง บริษัท ห้างร้าน หรือ สำนักงาน ที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้ประกอบการกิจการเป็นประจำ รวมถึงสถานที่ซึ่งมีการดำเนินงานเป็นที่ผลิต หรือจัดเก็บสินค้า หรือดำเนินการเกี่ยวกับการกระจายสินค้า
3. การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรม รูปแบบ วิธีการ หรือกระบวนการที่ใช้ในการเพิ่มความสามารถให้แก่พนักงาน
4. ปัจจัยการตัดสินใจ หมายถึง องค์ประกอบที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือส่งผลต่อการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพ 3) อายุ 4) วุฒิกการศึกษา และ 5) รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน
5. เพศ หมายถึง เพศสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศชาย และ เพศหญิง
6. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามในระหว่างระยะเวลาระหว่างการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย สถานภาพโสด สถานภาพสมรส และ สถานภาพอื่น ๆ
7. อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามในระหว่างระยะเวลาระหว่างการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 5 ช่วงอายุ ได้แก่ 1) 15-20 ปี 2) 21-30 ปี 3) 31-40 ปี 4) 41-50 ปี และ 5) 50 ปีขึ้นไป
8. วุฒิกการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางด้านการสำเร็จการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค 3) ปริญญาตรี 4) ปริญญาโท และ 5) ปริญญาเอก
9. รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน หรือจำเนียรเงินค่าจ้าง ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับหลังจากการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือนโดยคำนวณเฉลี่ยแต่ละเดือนโดยประมาณ ประกอบด้วย 1) 1-10,000 บาท 2) 10,001-15,000 บาท 3) 15,001-20,000 บาท 4) 20,001-30,000 บาท 4) 30,001-40,000 บาท และ 5) 40,000 บาทขึ้นไป
10. การตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการ หมายถึง ระดับความคิดเห็น หรือความรู้สึที่สถานประกอบการมีต่อการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม ผ่านการแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถาม แบ่งระดับการตัดสินใจเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การประเมินความต้องการ 2) การรวบรวมข้อมูล 3) การเลือกเป้าหมาย 4) การวางแผน และ 5) การแก้ไขปัญหา
11. การประเมินความต้องการ หมายถึง การพิจารณา ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง หรือ วิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการตัดสินใจ
12. การรวบรวมข้อมูล หมายถึง การค้นหา หรือศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ ของการฝึกอบรม เช่น วันฝึกอบรม เวลาฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม หรือเนื้อหาฝึกอบรม
13. การเลือกเป้าหมาย หมายถึง การจัดสรรตัวเลือกของการตัดสินใจ และจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้เป็นตัวเลือกในลำดับรองลงมา
14. การวางแผน หมายถึง การสร้าง หรือ กำหนดขั้นตอน การดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุผลของการตัดสินใจที่ได้เลือกเอาไว้
15. การแก้ไขปัญหา หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการ ในการแก้ไขสถานการณ์ที่ทำให้แผนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต้องประสบกับอุปสรรค

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์เป็นการศึกษาทางสถิติของประชากรในกลุ่มที่สนใจรวมไปถึงสังคมมนุษย์ อาจถือได้ว่า คือ วิทยาศาสตร์ทั่วไปเช่นกัน การศึกษาในส่วนนี้สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ประชากรที่มีลักษณะเป็น ประชากรพลวัต หมายถึง ประชากรที่มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือสถานที่ การศึกษาด้านประชากรศาสตร์มีความกว้างขวางถึงขนาดโครงสร้าง รวมถึง การกระจายของประชากรที่สนใจอีกด้วย (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2537) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้จากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ บุคคลจะมีพฤติกรรมของการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่ต่างกัน กล่าวคือ เพศชายมักจะ ตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าโดยขาดการเลือกพิจารณาทำให้อยู่ในร้านค้าแค่ช่วงระยะเวลาไม่นาน ในขณะที่เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะ ใช้บริการในร้านอาหารยาวนานกว่า นอกจากนี้เพศชายและเพศหญิงยังมีค่านิยมทางสังคม ลักษณะสินค้าที่บริโภค อุปโภค แตกต่างกันไป

2. อายุ คือปัจจัยที่สร้างความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทั้งความคิดและพฤติกรรม กล่าวคือ บุคคลผู้มี อายุน้อยอาจมีความคิดในแง่ดีมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก รักอิสระและเสรีภาพ ตัดสินใจกระทำการใด ๆ โดยยึดถืออารมณ์หรือ ความชอบเป็นหลัก แต่หากเป็นบุคคลผู้มีอายุที่มากกว่า อาจมีพฤติกรรมในการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบมากกว่า มีแนวทางการ ปฏิบัติ รวมถึงระเบียบวินัยที่ชัดเจน อาจเป็นเพราะประสบการณ์ที่ได้รับจากการดำเนินชีวิตรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเข้ามา ในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตที่มากขึ้น

3. ปัจจัยในด้านระดับการศึกษา คือปัจจัยส่งอาจส่งผลกระทบต่อความคิด ค่านิยม และโอกาสทางสังคมที่มากขึ้น หมายถึง หากบุคคลได้รับระดับการศึกษาที่สูงกว่าอาจได้รับอิทธิพลค่านิยมที่ดีกว่ามีโอกาสในการกระทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงการตัดสินใจที่ ดีกว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาที่ต่ำกว่า เนื่องจากประสิทธิภาพของการศึกษาในระดับสูงจะทำให้บุคคลมีความสามารถในการ รวบรวม วิเคราะห์ รวมถึงมีการรู้จักใช้สื่อต่าง ๆ ในการสืบค้นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจที่มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษา ที่ต่ำกว่า ทำให้พฤติกรรมในการบริโภคหรือตัดสินใจซื้อสินค้าแตกต่างกันไปด้วย

4. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อความสามารถในการตัดสินใจ หรือเลือกซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น หากผู้มีรายได้ที่ สูงกว่า ก็สามารถซื้อสินค้าในราคาที่สูงกว่า ประสิทธิภาพดีกว่า หรือประสิทธิภาพเท่ากันได้จำนวนมากกว่า เป็นต้น

2. แนวคิดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเชิงระบบดัดแปลงจากระบบการสอนของ เกอร์ราซ และ เอลี (Gerlach and Ely, 1971) ซึ่งเป็นระบบของ การสอนที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย จำแนกได้ 10 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Specification of objectives) ต้องเป็นการฝึกอบรมทางอาชีพในลักษณะที่ครบวงจรและ ปฏิบัติจริงได้เน้นความรู้ ทักษะ และเจตคติให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2. การกำหนดเนื้อหา (Specification of content) เลือกเนื้อหาที่เหมาะสมเนื่องจากเนื้อหาสาระเปลี่ยนแปลงเร็วและมี วิทยาการในสาขาใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอต้องประยุกต์เนื้อหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและรอบรู้ในสาขามากขึ้น

3. การประเมินผู้รับการฝึกอบรมเบื้องต้น (Assessment of entry) มีการจัดระดับความรู้และผู้รับการฝึกเพื่อให้ทราบพฤติกรรม หรือภูมิหลังของผู้รับการฝึกก่อนที่จะอบรมในเนื้อหา นั้น ๆ มีรูปแบบการประเมินผลที่หลากหลาย

4. การกำหนดกลยุทธ์การฝึก (Determination of strategy) เน้นการฝึกในลักษณะที่ผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลางมากขึ้น มีรูปแบบการฝึกหลากหลายมากขึ้น

5. การกำหนดกลุ่มผู้รับการฝึก (Organization of groups) มีการจัดกลุ่มผู้รับการฝึกให้เหมาะสมกับวิธีการฝึก วัตถุประสงค์ เนื้อหาเพื่อให้เรียนร่วมกันอย่างเหมาะสม

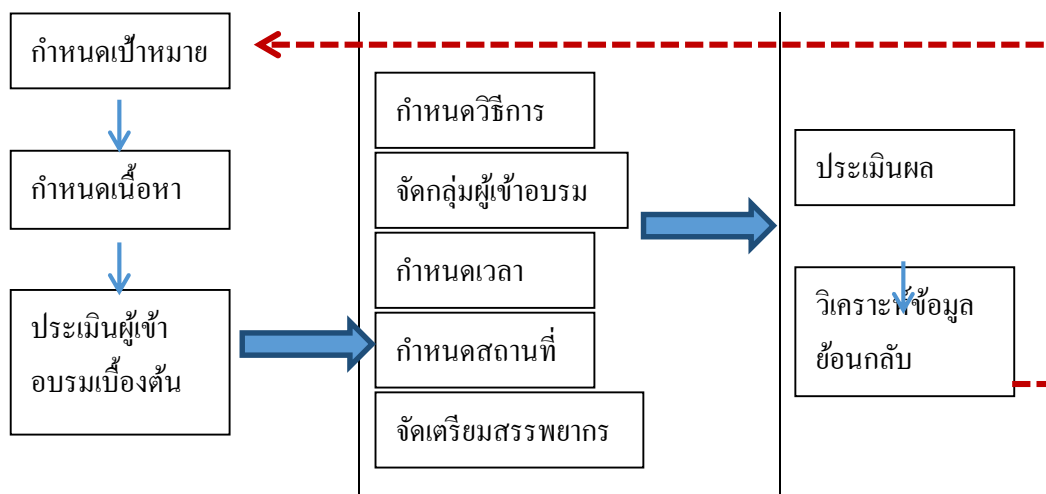
6. การกำหนดการฝึก (Allocation of time) เน้นระยะเวลาในการฝึก ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในสถาบันฯ ให้มากขึ้น เน้นระยะเวลาในการฝึกในกิจการให้มากขึ้น มีความยืดหยุ่นในการกำหนดเวลาฝึก

7. การกำหนดสถานที่ฝึก (Allocation of space) เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกได้เรียนรู้ด้านทักษะฝีมือ ทั้งจากในสถาบัน และนอกสถาบันในหลากหลายสถานที่มากขึ้น มีความยืดหยุ่น และทันสมัยในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ฝึก

8. การเลือกสรรทรัพยากร (Allocation of resources) เลือกใช้อุปกรณ์ช่วยฝึกประกอบในการจัดการฝึกให้กว้างขวางมากขึ้น มีการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยสามารถใช้กับการสอนทางไกลได้ดี

9. การประเมินผล (Evaluation of performance) มีการกำหนดมาตรการวัดและประเมินผลที่แน่นอนระหว่างผู้รับการฝึกกับผู้รับการฝึก ผู้รับการฝึกกับครูฝึก หรือผู้รับการฝึกกับอุปกรณ์ช่วยฝึกกำหนดให้ผู้รับการฝึกทุกคนต้องเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลมากขึ้น

10. การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (Analysis of feedback) หาข้อบกพร่องหรือปัญหาการฝึกอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขด้วยวิธีการที่เป็นระบบมีหลักการที่แน่ชัดใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล องค์ประกอบทั้ง 10 ประการ ของการฝึกอบรมทางอาชีพเชิงระบบ สามารถนำมาแสดงดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1 การฝึกอบรมทางอาชีพเชิงระบบ

ที่มา : Gerlach and Ely Instructional Design Model (Gerlach and Ely, 1971)

3. ทฤษฎีของการตัดสินใจ

Gelatt (1962) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจเลือกที่ดีและมีคุณภาพนั้น จะต้องได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์ทำให้มีการตัดสินใจที่ดี รวมทั้งระบบค่านิยมในแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้มองว่ากระบวนการตัดสินใจมีลักษณะเป็นวัฏจักรตามธรรมชาติแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายในการเลือก โดยกำหนดทางเลือกตามความต้องการเลือกอาจจะมีทางเลือกหลาย ๆ ทางได้
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้น เช่น ทางเลือกการศึกษา ได้แก่ คุณสมบัติของผู้สมัคร หลักสูตรทางการเรียน และค่าใช้จ่าย เป็นต้น ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ สวัสดิการที่ได้รับ รายได้ และการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้บุคคลต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองให้มากที่สุดเป็นต้นว่า ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ
3. การนำข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพหรือการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้แล้วนั้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อสำรวจถึงความเป็นไปได้ และผลที่เกิดขึ้นหลังจากตัดสินใจเลือกแล้ว
4. ศึกษาให้ชัดเจนถึงค่านิยมของตน แล้วนำ มาประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับตนเอง
5. ประเมินทางเลือกทั้งหมดแล้วตัดสินใจแบบเด็ดขาด หรือค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อความมั่นใจและถ้าหากเป็นการตัดสินใจแบบค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม บุคคลก็จะกลับเข้าสู่ขั้นที่ 2 ใหม่ดำเนินการจนครบทุกขั้นจนสามารถตัดสินใจได้

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ สถานประกอบการกิจการ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างระยะเวลาดำเนินการศึกษา จำนวน 4,567 แห่ง (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 368 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) สถานภาพ (3) อายุ (4) วุฒิการศึกษา และ (5) รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ การตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการ ประกอบด้วย (1) การประเมินความต้องการ (2) การรวบรวมข้อมูล (3) การเลือกเป้าหมาย (4) การวางแผน และ (5) การแก้ไขปัญหา

3. ขอบเขตด้านเวลา ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ระหว่าง 1 กันยายน 2563 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้างนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ สถานประกอบการกิจการ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างระยะเวลาดำเนินการศึกษา จำนวน 4,567 แห่ง (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2558) มีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน คำนวณโดยใช้สูตรทาร์ยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามมาตรฐานค่าของไลเคิร์ต สร้างแบบสอบถามโดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการศึกษา และสมมติฐานในการศึกษาแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบลอง (Try Out) มาหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยใช้วิธีหาค่าโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบร็ค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่า 0.894 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) เป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย (1) เพศ (2) สถานภาพ (3) อายุ (4) วุฒิการศึกษา และ (5) รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการโดยการโดยคำถามครอบคลุมองค์ประกอบการจัดการฝึกอบรมทั้ง 5 ด้าน มีจำนวน ข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย (1) การประเมินความต้องการ (2) การรวบรวมข้อมูล (3) การเลือกเป้าหมาย (4) การวางแผน และ (5) การแก้ไขปัญหา โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเชิงคุณภาพ (Quality questionnaire) โดยให้ผู้ตอบบรรยาย ปัญหา/อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในคำถามปลายเปิด (Open-end Questions)

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. สถิติเชิงพรรณนาใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงไปยังประชากรที่ศึกษา โดยการทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ คือ

2.1 การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการ ที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2 การทดสอบ ANOVA เพื่อทดสอบหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการ ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

2.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กรณีพบนัยสำคัญทางสถิติ ที่แตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	(n=368)	
	จำนวน	(ร้อยละ)
เพศ	ชาย	119 (32.34)
	หญิง	249 (67.66)
สถานภาพ	โสด	115 (31.25)
	สมรส	253 (68.75)
	อื่น ๆ	-
		-

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป (ต่อ)	(n=368)	
	จำนวน	(ร้อยละ)
อายุ		
15 – 20 ปี	-	-
21 – 30 ปี	105	(28.53)
31 – 40 ปี	195	(52.99)
41 – 50 ปี	55	(14.95)
50 ปีขึ้นไป	13	(3.53)
วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	6	(1.63)
ปวส./ปวท.	32	(8.70)
ปริญญาตรี	247	(67.12)
ปริญญาโท	83	(22.55)
ปริญญาเอก	-	-
รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน		
5,000 - 10,000 บาท	-	-
10,001 - 15,000 บาท	12	(3.26)
15,001 – 20,000 บาท	22	(5.98)
20,001 - 30,000 บาท	84	(22.83)
30,001 - 40,000 บาท	198	(53.80)
40,000 บาทขึ้นไป	52	(14.13)

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 119 คน (ร้อยละ 32.34) และเป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน (ร้อยละ 67.66) กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพ โสด จำนวน 115 คน (31.25) และ สถานภาพสมรส จำนวน 253 คน (ร้อยละ 68.75) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้มีช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 28.53) ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 195 คน (ร้อยละ 52.99) ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 14.95) และ ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน (ร้อยละ 3.53) วุฒิสำเร็จการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 6 คน (1.63) ปวส./ปวท. จำนวน 32 คน (ร้อยละ 8.70) ปริญญาตรี จำนวน 247 คน (ร้อยละ 67.12) และปริญญา จำนวน 83 คน (ร้อยละ 22.55)

2. ระดับการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการ
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมของ
ระดับการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (n=368)

การตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม	Mean	SD	ระดับการตัดสินใจ
ด้านการประเมินความต้องการ	4.38	0.52	มาก
ด้านการรวบรวมข้อมูล	4.15	0.73	มาก
ด้านการเลือกเป้าหมาย	4.33	0.74	มาก
ด้านการวางแผน	4.21	0.62	มาก
ด้านการแก้ไขปัญหา	4.24	0.45	มาก
โดยรวม	4.26	0.61	มาก

ระดับการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการประเมินความต้องการ โดยรวมสถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม ด้านการประเมินความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมมากที่สุด คือ “ท่านประเมินความต้องการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 และ “ท่านบอกความถนัดของพนักงานได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91

ด้านการรวบรวมข้อมูล โดยรวมสถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม ด้านการรวบรวมข้อมูลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมมากที่สุด คือ “ท่านมีข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่หน่วยงานสนใจ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และ “ท่านบอกได้ว่าแนวทางการเลือกการฝึกอบรมของสถานประกอบการเป็นอย่างไร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54

ด้านการเลือกเป้าหมาย โดยรวมสถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม ด้านการเลือกเป้าหมายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมมากที่สุด คือ “ท่านสามารถเลือกหนึ่งในการฝึกอบรมที่ท่านสนใจได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และ “ท่านสามารถตัดสินใจเลือกการฝึกอบรมโดยไม่กังวลว่าจะถูกหรือผิด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

ด้านการวางแผน โดยรวมสถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมมากที่สุด คือ “ท่านรู้ว่าพนักงานต้องการความรู้หรือประสบการณ์ด้านใดเพื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และ “ท่านเตรียมพนักงานให้พร้อมต่อการเข้าฝึกอบรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54

ด้านการแก้ไขปัญหา โดยรวมสถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม ด้านการแก้ไขปัญหามีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมมากที่สุด คือ “ท่านจะยื่นข้อเลือกการฝึกอบรมที่ตัดสินใจแม้มีอุปสรรครอบข้าง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 และ “ถ้าท่านพบว่าพนักงานไม่ได้รับประโยชน์ต่อการฝึกอบรมท่านสามารถเปลี่ยนการฝึกอบรมได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการ
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ
ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติวิเคราะห์				
เพศ	จำนวน	Mean	SD	t	p-value
ชาย	119	4.16	.047	-.990	.022*
หญิง	249	4.26	.045		
สถานภาพ	จำนวน	Mean	SD	t	p-value
โสด	115	4.24	.042	.598	.04*
สมรส	253	4.26	.047		
อายุ	จำนวน	Mean	SD	F	p-value
21 – 30 ปี	105	4.15	.053	1.268	.028*
31 – 40 ปี	195	4.26	.041		
41 – 50 ปี	55	4.06	.045		
50 ปีขึ้นไป	13	4.01	.035		
วุฒิการศึกษา	จำนวน	Mean	SD	F	p-value
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.6		4.28	.039	.732	.035*
ปวส./ปวท.	32	4.25	.044		
ปริญญาตรี	247	4.26	.046		
ปริญญาโท	83	4.20	.043		
รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	Mean	SD	F	p-value
10,001 - 15,000 บาท	12	4.26	.057	.812	.018*
15,001 – 20,000 บาท	22	4.23	.040		
20,001 - 30,000 บาท	84	4.25	.051		
30,001 - 40,000 บาท	198	4.24	.043		
40,000 บาทขึ้นไป	52	4.22	.045		

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ (1) เพศ (2) สถานภาพ (3) อายุ (4) วุฒิการศึกษา และ (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพ 3) อายุ 4) วุฒิการศึกษา และ 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($p\text{-value} < 0.05$) ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดการฝึกอบรมของ Gerlach & Ely (1995) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมที่จะมีความดึงดูดและน่าสนใจแก่การตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรม ต้องคำนึงถึงความสำคัญของผู้เข้าเรียนเป็นประการแรกก่อนที่จะดำเนินการจัดสร้างเป็นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นมาได้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยของ สุริยา เสียงเย็น (2550) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองนักเรียนในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีการตัดสินใจส่งนักเรียนเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ พิจิตร ดิษร (2557) เรื่องปัจจัยการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านอินเทอร์เน็ตของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการตัดสินใจซื้อสินค้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรวรรณ ศรีถนัด (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอานวยศิลาประชานุเคราะห์ เขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ปกครองที่รายได้และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจของ Gelett (1962) ซึ่งได้อธิบายว่าการตัดสินใจที่ดีและมีคุณภาพนั้น จะต้องมีการกระบวนการทางความคิดและพฤติกรรมที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีความสมบูรณ์ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การประเมินความต้องการ 2) การรวบรวมข้อมูล 3) การเลือกเป้าหมาย 4) การวางแผน และ 5) การแก้ไขปัญหา ที่จะต้องอยู่ในระดับดีเพียงพอประกอบรวมเข้าด้วยกันจึงจะสามารถส่งผลทำให้บุคคลนั้นตัดสินใจในตัวเลือกต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสังเกตได้จากการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม โดยครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การประเมินความต้องการ 2) การรวบรวมข้อมูล 3) การเลือกเป้าหมาย 4) การวางแผน และ 5) การแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ถึง “มากที่สุด” ในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ระหว่างระยะเวลาการศึกษาวิจัยมีข้อสังเกตบางประการ คือ ช่วงเวลาในการศึกษาวิจัย คือ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2563 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 เป็นช่วงระยะเวลารอยต่อระหว่างที่รัฐบาลของประเทศไทยจะมีการประกาศใช้มาตรการผ่อนปรนการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการในการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมอย่างมากในช่วงระยะเวลาอันสั้น

2. ระหว่างรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มีโอกาสดูคุยเพื่อศึกษาข้อมูลความต้องการเพิ่มเติมจึงทำให้ได้รับทราบข้อมูลจากสถานประกอบการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งพนักงานเข้าอบรม ซึ่งเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสักระยะเวลาหนึ่งหากไม่ได้ใช้ความสามารถตามที่ได้รับการฝึกอบรมหรือใช้ทักษะไม่ครบถ้วนตามที่ได้ฝึกอบรมกับหลักสูตร อาจส่งผลให้ทักษะที่ได้รับการฝึกฝนมาลดลงตามระยะเวลาที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อกำหนดขอบเขตของการศึกษาตัวแปรอิสระ คือ องค์ประกอบของการจัดการฝึกอบรม ซึ่งอาจมีบางคำถามของแบบสอบถามที่ยังไม่ครอบคลุมต่อความต้องการของสถานประกอบการเพียงพอ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยในการศึกษาและสร้างคำถามให้ละเอียดยิ่งขึ้น

2. จากการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมของสถานประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพิ่มเติมทำให้ได้รับทราบข้อมูลในอีกมิติหนึ่งว่า ถึงแม้สถานประกอบการจะมีความตั้งใจส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมที่กำลังจะเกิดขึ้น แต่ในความเป็นจริงอาจมีเหตุผลบางประการที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการติดตามผลของการตัดสินใจของสถานประกอบการที่จะส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมตามที่ตัดสินใจเอาไว้ได้หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- Gelatt, H. B. 1962. "Decision – Making: A Conceptual Frame of Reference for Counseling". Journal of Counseling Psychology. 9: 240–245.
- Gerlach V.S., and Ely Donald P. (1971). *Teaching and Media: A Systematic Approach*. New Jersey: Prentice Hall
- World Health Organization: WHO. (2563). Coronavirus disease (COVID-19) Situation. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2563 จาก <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- กรมควบคุมโรค. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563 จาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/intro.php>
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2563). *มาตรการ Work From Home*. ค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2563 จาก <https://www.gcc.go.th/webgcc/?p=4906>
- อุไรวรรณ ศรีถนัด. (2552). *ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน โรงเรียนอานวยศิลป์ ธนบุรี เขตบางแค กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุริยา เสียงเย็น. (2550). *ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองนักเรียนในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อ โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม*. ภาคนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). *ผลกระทบโควิด 19 ต่อตลาดแรงงานไทย*. ค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2563 จาก <https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications>
- พิจิตร ดิษร. (2557). *ปัจจัยการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านอินเทอร์เน็ตของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมพ์ชนก สืบสิทธิ์, ศรีัญญา นานะ, และลภัสดา หอมคำ. (2560). แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรม หลักสูตร
การพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์. วารสารวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ปีที่ 2 (4): 25-40

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ 2560 – 2564. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563 จาก [https://www.nesdc
.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue)

สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2558). ข้อมูลทั่วไปจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2558. เอกสารสรุป
ประจำปี 2558. กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนกันยายน พ.ศ. 2 5 6 3 .
ค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2563 จาก [https://www.nso.go.th/sites/2014/ Report_09-63.pdf](https://www.nso.go.th/sites/2014/Report_09-63.pdf)

อารณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550). กลยุทธ์การบริการและพัฒนาพนักงานดาวเด่น. กรุงเทพฯ: บจก.
พิมพ์ดีการพิมพ์.