

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง ในจังหวัดลำพูน แยกผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วนดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการ และสถานประกอบการ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานประกอบการ ประเภทกิจการ จำนวนลูกจ้าง ระดับการศึกษาของลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ ได้แก่ จำนวนลูกจ้างที่จัดฝึกอบรม วิธีการดำเนินการจัดฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม ปัจจัยด้านประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ปัจจัยด้านหลักสูตรการจัดฝึกอบรม ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ปัจจัยด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ปัจจัยด้านวิทยากร ปัจจัยด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และปัจจัยด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐานการผลิตระบบสากล

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และเสนอแนะในการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ ได้แก่ ทักษะที่ควรฝึกอบรมเพิ่มให้กับลูกจ้าง การส่งเสริม สนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ ปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดของการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลักดันให้สถานประกอบการมีการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตนเอง ประกอบไปด้วย ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน การมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการมีการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ และสถานประกอบการ

4.1.1 เพศ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ประกอบการหรือผู้แทน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	40	55.6
หญิง	32	44.4
รวม	72	100

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาผู้ประกอบการหรือผู้แทนจำนวน 72 ราย พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.6 และเพศหญิง จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.4

4.1.2 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ประกอบการหรือผู้แทน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส.	1	1.4
ปริญญาตรี	44	61.1
ปริญญาโท	26	36.1
ปริญญาเอก	1	1.4
รวม	72	100

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาผู้ประกอบการหรือผู้แทนจำนวน 72 ราย พบว่าส่วนใหญ่เป็นมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.1 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาเอกมีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.4

4.1.3 ตำแหน่งในสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ประกอบการหรือผู้แทน จำแนกตามตำแหน่งในสถานประกอบการ

ตำแหน่งในสถานประกอบการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เจ้าของสถานประกอบการ	8	11.1
ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	57	79.2
ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน/ฝ่ายผลิต	2	2.8
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	5	6.9
รวม	72	100

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาผู้ประกอบการหรือผู้แทนจำนวน 72 ราย พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมาคือเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.9 และผู้จัดการฝ่ายโรงงานฝ่ายผลิต จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

4.1.4 ประเภทกิจการ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
อาหารและเครื่องดื่ม	4	5.5
เครื่องแต่งกายและเครื่องประดับ	13	18.0
เครื่องหนัง	3	4.2
อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	22	30.6
ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์	2	2.8
ผลิตภัณฑ์โลหะมูลฐาน	6	8.3
ผลิตภัณฑ์ไม้และเฟอร์นิเจอร์	2	2.8
ธุรกิจบริการ เช่น โรงแรม กวดตาการ โรงพยาบาล	2	2.8
อื่นๆ	18	25.0
รวม	72	100

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาสถานประกอบการจำนวน 72 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นประเภทกิจการอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาประเภทกิจการอื่นๆ เช่น เลนซ์แว่นตา เลนซ์สำหรับกล้องถ่ายภาพ ยาสูบ ชิ้นรูปพลาสติก ผลิตภัณฑ์กระดาษ ฯลฯ จำนวน 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.0 ประเภทกิจการเครื่องแต่งกายและเครื่องประดับ จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.0 และประเภทกิจการผลิตภัณฑ์โลหะมูลฐาน จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

4.1.5 จำนวนลูกจ้าง

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง

จำนวนลูกจ้าง (คน)	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
100 - 200	16	22.2
201 - 300	29	40.3
301 - 1,000	15	20.8
มากกว่า 1,000	12	16.7
รวม	72	100

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาสถานประกอบการจำนวน 72 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 201 - 300 คน จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมา มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 100 - 200 คน จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 201 - 1000 คน จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.8 และมีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 1,000 คน จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

4.1.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของลูกจ้าง

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของลูกจ้าง

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของลูกจ้าง	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	2	2.8
มัธยมศึกษา/ปวช.	67	90.0
อนุปริญญา/ปวส.	2	2.8
ปริญญาตรี	1	1.4
รวม	72	100

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาสถานประกอบการ จำนวน 72 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของลูกจ้างอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 67 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 90.0 รองลงมามีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของลูกจ้างอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.8 ซึ่งเท่ากับระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของลูกจ้างระดับปริญญา จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.4

4.2 ข้อมูลการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ

4.2.1 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม

จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
50 - 200	34	47.2
201 - 500	21	29.2
มากกว่า 500	17	23.6
รวม	72	100

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาสถานประกอบการ จำนวน 72 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่ได้ฝึกอบรมให้กับลูกจ้างจำนวนระหว่าง 50 - 200 คน จำนวน 34 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.2

รองลงมาฝึกอบรมให้ลูกจ้างจำนวนระหว่าง 201 - 500 คน จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.2 และฝึกอบรมให้ลูกจ้างจำนวนมากกว่า 500 จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นเป็น 23.6

4.2.2 วิธีการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

วิธีการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ มีจำนวน 3 วิธี ดังนี้คือ

- 1) ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง
- 2) ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ภาครัฐ
- 3) ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามวิธีการดำเนินการจัดฝึกอบรม

วิธีการดำเนินการฝึกอบรม	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
วิธีที่ 1 และ 2	1	1.39
วิธีที่ 1 และ 3	4	5.55
วิธีที่ 2 และ 3	2	2.78
วิธีที่ 1 2 และ 3	65	90.28
รวม	72	100

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาสถานประกอบการ จำนวน 72 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่ได้ดำเนินการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างโดยใช้วิธีดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ และไม่ใช้หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 65 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 90.8 รองลงมาได้ดำเนินการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างโดยใช้วิธีดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.55 ดำเนินการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างโดยใช้วิธีดำเนินการฝึกอบรมเอง ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.78 และดำเนินการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างโดยใช้วิธีดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่ไม่ใช่ภาครัฐ จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.39

4.2.3 จำนวนค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

จำนวนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง (บาท)	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
10,000 – 50,000	27	37.5
50,001 – 100,000	22	30.6
100,001 – 200,000	9	12.5
มากกว่า 200,000	14	19.4
รวม	72	100

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาสถานประกอบการ จำนวน 72 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่มีจำนวนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างระหว่าง 10,000 - 50,000 บาท จำนวน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท จำนวน 22 แห่ง คิดเป็น 30.6 และมีจำนวนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างจำนวนมากกว่า 200,000 บาท จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.4 และมีจำนวนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างจำนวน 10,001 – 200,000 บาท จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.5

4.2.4 ประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้าง

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละของจำนวนลูกจ้างที่ได้ฝึกอบรม จำแนกตามประเภทการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน

ประเภทการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน	จำนวนลูกจ้างที่ได้ฝึกอบรม (คน)	ร้อยละ
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน	77	0.20
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	38,226	99.68
การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ	44	0.12
รวม	38,347	100

ที่มา: จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาศาสนาประกอบการ จำนวน 72 แห่ง พบว่าส่วนใหญ่ได้ฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในประเภทการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 38,226 คน คิดเป็นร้อยละ 99.68 รองลงมาฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 และฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในประเภทการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 0.12

4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 10 กลุ่มใหญ่ คือ ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม ปัจจัยด้านประเภทของการจัดฝึกอบรม ปัจจัยด้านหลักสูตรการจัดฝึกอบรม ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ปัจจัยด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ปัจจัยด้านวิทยากร ปัจจัยด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และปัจจัยด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐานการผลิตระบบสากล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในแต่ละปัจจัยที่รวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 7 ระดับ คืออันดับแรก ปัจจัยด้านหลักสูตรการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.98 อันดับที่สองคือ ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 อันดับที่ 3 คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริม

การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 อันดับที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านวิทยากร มีคะแนนเฉลี่ย 3.91 อันดับที่ย่ำ คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 อันดับที่ย่ำ คือ ปัจจัยด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐานการผลิต มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 อันดับที่ย่ำ คือ ปัจจัยด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.61 ดังแสดงผลในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการตัดสินใจจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนเฉลี่ยการตัดสินใจปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย	ลำดับที่	แปรผล
1. ปัจจัยด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	3.98	1	มาก
2. ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	3.93	2	มาก
3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	3.92	3	มาก
4. ปัจจัยด้านวิทยากร	3.91	4	มาก
5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	3.90	5	มาก
6. ปัจจัยด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐานการผลิตระบบสากล	3.78	6	มาก
7. ปัจจัยด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.61	7	มาก
8. ปัจจัยด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.35	8	ปานกลาง
9. ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.15	9	ปานกลาง
10. ปัจจัยด้านประเภทของการฝึกอบรม	2.81	10	ปานกลาง

ที่มา : จากการคำนวณ

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	คะแนนเฉลี่ย	ลำดับที่	แปรผล
1. หลักสูตรเกี่ยวกับทักษะเฉพาะทาง	17 (17x5)	55 (55x4)	-	-	-	4.24	1	มาก
2. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหาร	5 (5x5)	60 (60x4)	7 (7x3)	-	-	3.97	2	มาก
3. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสำหรับหัวหน้างาน	4 (4x5)	56 (56x4)	12 (12x3)	-	-	3.89	3	มาก
4. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน/พนักงานฝ่ายผลิต	4 (4x5)	51 (51x4)	16 (16x3)	1 (1x2)	-	3.81	4	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						3.98		มาก

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่าทั้ง 4 ประการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.98 กล่าวคืออันดับแรก คือด้านหลักสูตรเกี่ยวกับทักษะเฉพาะทาง มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 รองลงมาคือด้านหลักสูตรเกี่ยวกับทักษะผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ย 3.97 อันดับที่ 3 คือ ด้านหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสำหรับหัวหน้างาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.89 และอันดับที่ 4 คือ ด้านหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน/พนักงานฝ่ายผลิต มีคะแนนเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	คะแนนเฉลี่ย	ลำดับที่	แปรผล
1. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง	3 (3x5)	68 (68x4)	1 (7x3)	-	-	4.03	1	มาก
2. ค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้าฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ภาครัฐ	9 (9x5)	52 (52x4)	11 (11x3)	-	-	3.97	2	มาก
3. ค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้าฝึกอบรมกับ หน่วยงานภาครัฐ	5 (5x5)	47 (47x4)	20 (20x3)	-	-	3.79	3	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						3.93		มาก

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.13 ผลจากวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พบว่าทั้ง 3 ประการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.93 กล่าวคืออันดับแรก คือด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้าฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ภาครัฐ มีคะแนนเฉลี่ย 3.97 และอันดับที่ 3 คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้าฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ มีคะแนนเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ.2545

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. 2545 ที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	คะแนน เฉลี่ย	ลำดับ ที่	แปรผล
1. การจัดฝึกอบรมตามสัดส่วนของลูกจ้าง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด)	6 (6x5)	66 (66x4)	-	-	-	4.08	1	มาก
2. การได้รับสิทธิประโยชน์ลดหย่อนภาษี อากรตามพระราชกฤษฎีกา ตามความใน ประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437)	1 (1x5)	53 (53x4)	18 (18x3)	-	-	3.76	2	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						3.92		มาก

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการ
จัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 พบว่าทั้ง 2 ประการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.92
กล่าวคืออันดับแรก คือด้านการจัดการฝึกอบรมตามสัดส่วนลูกจ้าง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของ
ลูกจ้างทั้งหมด) มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 รองลงมาคือการได้รับสิทธิประโยชน์ลดหย่อนภาษีอากร
ตามพระราชกฤษฎีกา ตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) มีคะแนน
เฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวิทยาการ

ตารางที่ 4.15 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านวิทยาการที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านวิทยาการ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	คะแนน เฉลี่ย	ลำดับ ที่	แปรผล
1. วิทยาการภายในองค์กร (วิทยาการเป็น จนท.ขององค์กร)	1 (17x5)	62 (62x4)	9 (9x3)	-	-	3.89	2	มาก
2. วิทยาการภายนอก (จ้างวิทยาการภายนอก)	2 (2x5)	63 (63x4)	7 (7x3)	-	-	3.93	1	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						3.91		มาก

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.15 ผลจากวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านวิทยาการ พบว่าทั้ง 2 ประการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.91 กล่าวคืออันดับแรก คือด้านวิทยาการภายในองค์กร (วิทยาการเป็น จนท.ขององค์กร) มีคะแนนเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือด้านวิทยาการภายนอก (จ้างวิทยาการภายนอก) มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.16 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	คะแนนเฉลี่ย	ลำดับที่	แปรผล
1. เทคโนโลยีทางการผลิตที่เปลี่ยนแปลง	8 (8x5)	60 (60x4)	4 (4x3)	-	-	4.05	1	มาก
2. เทคโนโลยีทางการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลง	1 (1x5)	52 (52x4)	19 (19x3)	-	-	3.75	2	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						3.90		มาก

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.16 ผลจากวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง พบว่าทั้ง 2 ประการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.90 กล่าวคืออันดับแรก คือด้านเทคโนโลยีการผลิตที่เปลี่ยนแปลง มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลง มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐานการผลิตระบบสากล

ตารางที่ 4.17 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐานการผลิตระบบสากลที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านการดำเนินการตามข้อกำหนด มาตรฐานการผลิตระบบสากล	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	คะแนนเฉลี่ย	ลำดับที่	แปรผล
1. ISO 9000	33 (33x5)	30 (30x4)	8 (8x3)	1 (1x2)	-	4.32	3	มาก
2. ISO 9001	57 (57x5)	11 (11x4)	4 (4x3)	-	-	4.74	1	มาก
3. ISO 14001	36 (36x5)	26 (26x4)	8 (8x3)	2 (2x2)	-	4.33	2	มาก
4. OHS&A	1 (1x5)	11 (11x4)	18 (18x3)	28 (28x2)	14 (14x1)	2.40	5	น้อย
5. มอก.18001	14 (14x5)	10 (10x4)	27 (27x3)	13 (13x2)	8 (8x1)	3.13	4	ปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						3.78		มาก

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐานการผลิตระบบสากล พบว่าทั้ง 5 ประการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.78 กล่าวคืออันดับแรกคือด้าน ISO 9001 มีคะแนนเฉลี่ย 4.74 รองลงมาคือด้าน ISO 14001 มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 อันดับที่ 3 คือ ด้าน ISO 9000 มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 อันดับที่ 4 คือ ด้าน มอก.18001 มีคะแนนเฉลี่ย 3.13 และลำดับที่ 5 คือ ด้าน OHS&A มีคะแนนเฉลี่ย 2.40 ตามลำดับ

4.3.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.18 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ฝึกอบรม	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	คะแนน เฉลี่ย	ลำดับ ที่	แปรผล
1. เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	-	52 (52x4)	20 (20x3)	-	-	3.72	1	มาก
2. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	-	37 (37x4)	35 (35x3)	-	-	3.51	2	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						3.61		มาก

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.18 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม พบว่าทั้ง 2 ประการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.61 กล่าวคืออันดับแรก คือด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือเอกสารประกอบการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ

4.3.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.19 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	คะแนนเฉลี่ย	ลำดับที่	แปรผล
1. จัดฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ	-	66 (66x4)	6 (6x3)	-	-	3.92	1	มาก
2. จัดฝึกอบรมภายนอกสถานประกอบการ เช่น โรงแรม รีสอร์ท สถานที่ของ หน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น	-	38 (38x4)	31 (31x3)	3 (3x2)		3.49	2	ปานกลาง
3. จัดฝึกอบรมในต่างประเทศ	-	13 (13x4)	27 (27x3)	26 (26x2)	6 (6x1)	2.65	3	ปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						3.35		ปานกลาง

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม พบว่าทั้ง 3 ประการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.35 กล่าวคืออันดับแรก คือด้านจัดฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือด้านจัดฝึกอบรมภายนอกสถานประกอบการ เช่น โรงแรม รีสอร์ท สถานที่ของหน่วยงานภาครัฐ มีคะแนนเฉลี่ย 3.49 และอันดับที่ 3 คือ ด้านจัดฝึกอบรมในต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 2.65 ตามลำดับ

4.3.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.20 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านระยะเวลาที่ใช้การฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ใช้การฝึกอบรม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	คะแนนเฉลี่ย	ลำดับที่	แปรผล
1. ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง	-	33 (33x4)	24 (24x3)	14 (14x2)	1 (1x1)	3.24	3	ปานกลาง
2. ตั้งแต่ 6 ชั่วโมง ถึง 12 ชั่วโมง	-	63 (63x4)	9 (9x3)	-	-	3.88	1	มาก
3. มากกว่า 12 ชั่วโมง ถึง 30 ชั่วโมง	1 (1x5)	33 (33x4)	34 (34x3)	4 (4x2)	-	3.43	2	ปานกลาง
4. มากกว่า 30 ชั่วโมง ถึง 60 ชั่วโมง	-	16 (16x4)	36 (36x3)	20 (20x2)	-	2.94	4	ปานกลาง
5. มากกว่า 60 ชั่วโมง	-	5 (5x4)	17 (17x3)	42 (42x2)	8 (8x1)	2.26	5	น้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						3.15		ปานกลาง

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านสถานที่ที่ใช้การฝึกอบรม พบว่าทั้ง 5 ประการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.15 กล่าวคืออันดับแรก คือด้านระยะเวลาฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมง ถึง 12 ชั่วโมง มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือด้านระยะเวลาฝึกอบรมมากกว่า 12 ชั่วโมง ถึง 30 ชั่วโมง มีคะแนนเฉลี่ย 3.43 อันดับที่ 3 คือ ด้านระยะเวลาฝึกอบรมต่ำกว่า 6 ชั่วโมง มีคะแนนเฉลี่ย 3.24 อันดับที่ 4 คือ ด้านระยะเวลาฝึกอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง ถึง 60 ชั่วโมง มีคะแนนเฉลี่ย 2.94 และลำดับที่ 5 คือ ด้านระยะเวลาฝึกอบรมมากกว่า 60 ชั่วโมง มีคะแนนเฉลี่ย 2.26 ตามลำดับ

4.3.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 4.21 แสดงระดับเฉลี่ยของปัจจัยด้านประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการในการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ระดับคะแนนการตัดสินใจ ปัจจัยด้านประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	คะแนนเฉลี่ย	ลำดับที่	แปรผล
1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน	-	5 (5x4)	37 (37x3)	29 (29x2)	1 (1x1)	2.64	2	ปานกลาง
2. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	-	66 (66x4)	5 (5x3)	1 (1x2)	-	3.90	1	มาก
3. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ	-	5 (5x4)	7 (7x3)	36 (36x2)	24 (24x1)	1.90	3	น้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม						2.81		ปานกลาง

ที่มา : จากการสำรวจและจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.21 ผลจากวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน ในด้านประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พบว่าทั้ง 3 ประการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 2.81 กล่าวคืออันดับแรก คือด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือด้านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.64 อันดับที่ 3 คือ ด้านการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 1.90 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของ สถานประกอบการ และข้อเสนอแนะ

4.4.1 ทักษะที่ควรฝึกอบรมเพิ่มให้กับลูกจ้าง

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ประกอบการ จำแนกตามทักษะที่ควรฝึกอบรม
เพิ่มให้กับลูกจ้าง

ทักษะด้านต่างๆ ที่ควรฝึกอบรมเพิ่มให้กับลูกจ้าง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. ทักษะด้านการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา	28	38.9
2. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์	13	18.1
3. ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	24	33.3
4. ทักษะด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน	6	8.3
5. ทักษะด้านความสามารถในการบริหารจัดการ	1	1.4
รวม	72	100

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษาผู้ประกอบการ จำนวน 72 ราย พบว่าส่วนใหญ่มีความ
คิดเห็นว่าทักษะที่ควรฝึกอบรมเพิ่มให้กับลูกจ้างคือ ทักษะด้านการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา จำนวน 28 ราย
คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือทักษะด้านภาษาต่างประเทศ จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3
อันดับที่ 3 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.1 อันดับที่ 4 ทักษะด้าน
เทคนิคในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.3 และอันดับที่ 5 ทักษะด้าน
ความสามารถในการบริหารจัดการ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.4

4.4.2 การส่งเสริม สนับสนุน ของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ประกอบการ จำแนกตามการส่งเสริม สนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ

การส่งเสริม สนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐด้านต่างๆ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. ด้านวิชาการ	8	3.98
2. ด้านวิทยากร	50	24.88
3. ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	66	32.84
4. ด้านสิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีอากรสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	43	21.39
5. ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	19	9.45
6. ด้านสถานที่จัดฝึกอบรม	15	7.46
รวม	201	100

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ: สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาผู้ประกอบการจำนวน 72 ราย พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าภาครัฐควรเข้ามาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.84 รองลงมาด้านวิทยากร จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.88 อันดับที่ 3 ด้านสิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีอากรสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.39 อันดับที่ 4 ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.45 อันดับที่ 5 ด้านสถานที่จัดฝึกอบรม จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.46 และอันดับที่ 6 ด้านวิชาการ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.98

4.4.3 ปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดของการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ประกอบการ จำแนกตามปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดด้านต่างๆ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. ด้านการรวมกลุ่มลูกจ้างเพื่อเข้าฝึกอบรม	37	16.97
2. ด้านการขาดแคลนวิทยากร	41	18.81
3. ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ	28	12.84
4. ด้านบุคลากรจัดฝึกอบรมไม่เพียงพอ	26	11.93
5. ด้านบุคลากรจัดฝึกอบรมไม่มีความรู้และทักษะในการจัดฝึกอบรม	20	9.18
6. ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรม	13	5.96
7. ด้านสถานที่ที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม	10	4.59
8. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	22	10.09
9. ด้านระยะเวลาฝึกอบรม	21	9.63
รวม	218	100

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ: สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4.24 ผลการศึกษาผู้ประกอบการจำนวน 72 ราย พบว่าปัญหาด้านการขาดแคลนวิทยากรเป็นปัญหาที่มากที่สุด จำนวน 41 ราย คิดเป็น 18.81 รองลงมาคือ ปัญหาด้านการรวมกลุ่มลูกจ้างเพื่อเข้าฝึกอบรม จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.97 อันดับที่ 3 ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.84 อันดับที่ 4 ปัญหาด้านบุคลากรจัดฝึกอบรมไม่เพียงพอ จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.93 อันดับที่ 5 ปัญหาด้านหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.09 อันดับที่ 6 ปัญหาด้านระยะเวลาฝึกอบรม จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.63 อันดับที่ 7 ปัญหาด้านบุคลากรจัดฝึกอบรมไม่มีความรู้และทักษะในการจัดฝึกอบรม จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.18 อันดับที่ 8 ปัญหาด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.96 อันดับที่ 9 ปัญหาด้านสถานที่ที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.59

4.4.4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการมีดังนี้

- 1) ควรมีการจัดฝึกอบรมโดยเก็บรวบรวมชั่วโมง แบบไม่มีรอบไม่มีรุ่น ลูกจ้างท่านใดมีชั่วโมงว่าง จากการทำงาน ก็สามารถไปฝึกอบรมได้ ซึ่งทางฝ่ายบุคคลต้องกำหนดช่วงสอน วัน เวลา หัวข้อวิชา สถานที่ในการฝึกอบรม วิทยากรผู้สอน ให้ชัดเจน และมีการลงทะเบียนลูกจ้างที่เข้าฝึกอบรม
- 2) ควรมีการฝึกอบรมให้พนักงานฝ่ายผลิตมีความรู้ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ภายนอกสถานประกอบการ เพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้
- 3) ควรมีการฝึกอบรมในเรื่องกฎหมายแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองที่พึงรู้
- 4) ควรมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องการรักษ้องค์กร
- 5) ควรจัดฝึกอบรมให้ลูกจ้างมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาอังกฤษ เพื่อจะได้สื่อสารกับเจ้าของสถานประกอบการได้
- 6) ควรมีการวางแผนการฝึกอบรมให้ชัดเจน เพื่อสามารถรวบรวมกลุ่มลูกจ้างเข้าฝึกอบรมได้ตามที่ได้กำหนดไว้
- 7) ควรมีการฝึกด้านการครองชีวิตให้มีความสุข และราบรื่น แก่ลูกจ้าง

4.5 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลักดันให้สถานประกอบการมีการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตนเอง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลักดันให้สถานประกอบการมีการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเอง จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน การมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการมีการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.5.1 ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน

- 1) สถานประกอบการควรถือการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเองเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีทักษะฝีมือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต เนื่องจากลูกจ้างมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการทำงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่รวดเร็ว ไม่มีข้อผิดพลาด ผลผลิตที่ผลิตมีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาด

2) จังหวัดลำพูนควรมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม เพื่อให้บริการด้านข้อมูล ข่าวสารการ ฝึกอบรม ด้านหลักสูตร วิทยากร เครื่องมืออุปกรณ์ และสถานที่ในการฝึกอบรม เนื่องจากจังหวัด ลำพูนมีนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และเครือสพัตนจังหวัดลำพูน และจังหวัดลำพูนมีนโยบายจะขยาย เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือเพิ่มขึ้นในช่วงปี 2552 – 2556

3) สถานประกอบการควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้กับลูกจ้างของตนเอง ในด้านเทคนิค ด้านคุณภาพ ด้านจริยธรรม การบริหารจัดการ ด้านทักษะต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ

4) สถานประกอบการควรเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างศักยภาพของลูกจ้าง โดยฝึกอบรมให้ ความรู้กับลูกจ้าง มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งลูกจ้างต้องนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างแรงงานจงใจให้กับลูกจ้าง โดยมีประเมินเพิ่ม ค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ควรมีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานของลูกจ้าง โดยเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับลูกจ้างในตำแหน่งนั้นๆ และต้องฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ในด้านต่างๆ ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมไม่สูญเปล่า

6) ควรมีการฝึกอบรมด้านกฎหมายแรงงานให้กับลูกจ้างเพื่อที่ลูกจ้างจะได้ทราบสิทธิประโยชน์ ของตนเอง และของนายจ้าง เพื่อไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน

7) สถานประกอบการควรส่งเสริม และเปิดโอกาสให้กับลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างสามารถ ฝึกอบรมเพิ่มเติมในช่วงเย็นหลังเลิกงาน หรือในช่วงวันหยุด

8) สถานประกอบการควรมีการฝึกอบรมทักษะความรู้ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน เช่น เพศสัมพันธ์ การใช้ชีวิตคู่ การเปลี่ยนคู่นอน การเก็บออม เพื่อที่ลูกจ้างจะได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

9) สถานประกอบการควรมีการฝึกอบรมด้านสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง เช่น กีฬา โยคะ เพื่อให้ ลูกจ้างมีสุขภาพที่แข็งแรง และยังเป็นการคลายเครียดให้กับลูกจ้าง

4.5.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการมีการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง

1) ด้านประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการฝึกอบรมให้กับสถานประกอบการ ในด้านหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม

2) ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการในด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคนิค ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะภาษาต่างประเทศ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ด้าน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของสถานประกอบการและลูกจ้าง

- 3) มีการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเอง โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และร่วมบูรณาการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง ในการสนับสนุนด้านวิชาการ ด้านวิทยากร ด้านค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านสถานที่ในการฝึกอบรม
- 4) ดำเนินการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
- 5) ดำเนินการส่งเสริมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในการลดหย่อนภาษีอากร สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved