ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์

นางสาวรัตนา สุวรรณทิพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ปีการศึกษา 2557

ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์

นางสาวรัตนา สุวรรณทิพย์ บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ปีการศึกษา 2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผศ. ดร.ปภัศร ชัยวัฒน์)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.บุญเกียรติ เอี้ยววงษ์เจริญ)

..... กรรมการ
(ดร.ธนชาตย์ ฤทธิ์บำรุง)

..... กรรมการ
(ดร.ภูษิต วงศ์หล่อสายชล)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์
หน่วยกิต	12
ผู้เขียน	นางสาวรัตนา สุวรรณทิพย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.บุญเกียรติ เอี้ยววงษ์เจริญ
หลักสูตร	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การจัดการ
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับของผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่แตกต่างในการยอมรับ MBA ออนไลน์ของผู้ว่าจ้างและเพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อ MBA ออนไลน์โดยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับหลักสูตรออนไลน์ของผู้ว่างจ้าง งานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามโดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวมทั้งสิ้นจำนวน 79 ชุด เพื่อทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง โดยการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่มแบบนอนพาราเมตริก ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows Version 17 และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์ (Interview) จำนวน 20 ราย โดยมีประเด็นสนทนาเกี่ยวกับการรับรู้และการยอมรับหลักสูตร MBA ออนไลน์ หลังจากที่ได้ศึกษาสามารถทำให้ได้ประเด็นปัจจัยเกี่ยวกับการรับสมัครของผู้ว่าจ้างได้ว่า 1) ในองค์กรมีผู้จบหลักสูตรออนไลน์ 2) ผู้ว่าจ้างมีเข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์ 3) ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์ 4) ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ 5) มีความต้องการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในบางตำแหน่ง 6) มีความเชื่อมั่นในประสิทธิผล 7) บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์มีระเบียบวินัยในตัวเอง 8) คาดหวังว่าหากรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กร

คำสำคัญ : การจ้างงาน / การยอมรับหลักสูตร MBA ออนไลน์ / วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน /หลักสูตร MBA ออนไลน์

Thesis Title	Employer's Opinion to the Graduates of MBA Online Degree
Thesis Credits	12
Candidate	Miss Rattana Suwannatip
Thesis Advisor	Dr. Boonkiart Iewwongcharoen
Program	Master of Science
Field of Study	Management
Faculty	Graduate School of Management and Innovation
Academic Year	2014

Abstract

This research was to study the views of employers to the graduates who graduated from MBA online course. The purpose of this research is to study about the acceptance of employers toward MBA online course, the different views of employers toward MBA online course, and the analysis of employers' viewpoints toward MBA online. The research has two parts: 1) Quantitative Research uses questionnaires to conduct a survey research with a total of 79 participants. Analysis of an average statistical of non-parametric 2 groups with SPSS program for Windows Version 17 and 2) Qualitative Research is studying of a sample group by interview the number of 20 interviewees. The main issue is about the recognition and acceptance of the online MBA courses. The findings of this study cover these following issues 1) whether the organizations have the people graduated from online degree 2) the understanding of online degree 3) the important of the reputation of the institutions which offer online degrees 4) the advantages to using new technology in learning online degrees 5) the requirements of MBA online degrees' graduates in some position 6) the trust in the quality of online degree 7) the discipline of online degrees' graduates and 8) whether the people graduated from MBA online degree are able to work in organizations.

Keyword : Employment / MBA online course / Mixed Method Research / To accept MBA online course

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุลวงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความคำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการศึกษาวิจัยอย่างดียิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ดร.บุญเกียรติ เอี้ยววงษ์เจริญ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผศ.ดร.ปภัศสร ชัยวัฒน์ กรรมการวิจัยวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ดร.ธนชาตย์ ฤทธิ์บำรุง และดร.ภูษิต วงศ์หล่อสายชล ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นกรรมการสอบงานวิจัยนี้ อีกทั้งได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ว่างจ้างและผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้ความคิดเห็น คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล องค์กรที่อนุญาตให้สามารถเข้าดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวสุวรรณทิพย์ สำหรับกำลังใจอย่างดีเยี่ยม ตลอดระยะเวลาการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณรุ่นพี่ รุ่นน้อง เพื่อนนักศึกษา เจ้าหน้าที่ธุรการบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และทุกท่านที่ไม่อาจเอ่ยนามทั้งหมดได้ ณ ที่นี้ สำหรับความช่วยเหลือในทุกด้าน ซึ่งทำให้การวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เคยกรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยจนปัจจุบัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
รายการตาราง	ช
รายการรูปประกอบ	ฎ

บทที่

1. บทนำ	**1**
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ของงานวิจัย	2
1.5 นิยามศัพท์	3
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	**4**
2.1 ความหมายและความสำคัญของการเรียนออนไลน์	4
2.2 ความสำเร็จและการยอมรับในการเรียนออนไลน์	8
2.3 รูปแบบการเรียนการสอนหลักสูตรออนไลน์	9
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและการจัดการทรัพยากรมนุษย์	12
2.5 บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.6 กรอบแนวความคิด	21
3. ระเบียบวิธีวิจัย	**22**
3.1 ศึกษาข้อมูลและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
3.2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	22
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29

หน้า

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล 36

4. ผลการดำเนินงานวิจัย 39

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม 39

4.2 ผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) 59

5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ 85

5.1 สรุปผลการวิจัยและอภิปราย 85

5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย 87

5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการงานวิจัย 87

5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย 88

เอกสารอ้างอิง 89

ภาคผนวก 92

ก แบบสอบถาม 93

ข ผลวิเคราะห์ทางสถิติ 101

ค ตารางอ้างอิงผู้ให้สัมภาษณ์ 106

ประวัติผู้วิจัย 108

รายการตาราง

ตาราง **หน้า**

2.1 ตารางเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนการสอนของชั้นเรียนปกติและชั้นเรียนออนไลน์ 7
2.2 ตารางการบริหารตามหน้าที่ กับการบริหารตามความสามารถ 17
3.1 ตารางคำถามแบบสอบถามการเก็บข้อมูล 31
3.2 ตารางประเด็นคำถามสำหรับการเก็บข้อมูล 34
4.1 ตารางข้อมูลประชากรศาสตร์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี ส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร 39
4.2 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างเพศของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี ส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร 41
4.3 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างเพศของของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี ส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง 43
4.4 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างอายุของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี ส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง 45
4.5 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหา รับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง 47
4.6 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหา รับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง 49
4.7 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจใน การคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง 52
4.8 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของ ผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง 55
4.9 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลสนใจ รับวุฒิ MBA กับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง 57
4.10 ตารางมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ 59
4.11 ตารางไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ 59
4.12 ตารางไม่แน่ใจเกี่ยวกับความเข้าใจการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ 60
4.13 ตารางเห็นด้วยกับทัศนคติ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ 60
4.14 ตารางไม่เห็นด้วยกับทัศนคติ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ 60
4.15 ตารางไม่แน่ใจกับทัศนคติ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ 61
4.16 ตารางเห็นด้วยกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่เป็นที่ยอมรับ 61

ตาราง **หน้า**

4.17 ตารางไม่เห็นด้วยกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่เป็นที่ยอมรับ 61
4.18 ตารางไม่แน่ใจกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่เป็นที่ยอมรับ 62
4.19 ตารางเห็นด้วยกับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผล 62
4.20 ตารางไม่เห็นด้วยกับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผล 63
4.21 ตารางไม่แน่ใจกับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผล 63
4.22 ตารางเห็นด้วยกับตัวชี้วัดรับสมัครงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 63
4.23 ตารางไม่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดรับสมัครงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 64
4.24 ตารางไม่แน่ใจกับตัวชี้วัดรับสมัครงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 64
4.25 ตารางเห็นด้วยกับณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัย 64
4.26 ตารางไม่เห็นด้วยกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัย 65
4.27 ตารางไม่แน่ใจกับณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัย 65
4.28 ตารางชื่อเสียงของสถาบันการศึกษามีผลต่อการรับสมัครงาน 65
4.29 ตารางชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาไม่มีผลต่อการรับสมัครงาน 66
4.30 ตารางชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาไม่แน่ใจต่อการรับสมัครงาน 66
4.31 ตารางต้องการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กร 66
4.32 ตารางไม่ต้องการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กร 67
4.33 ตารางไม่แน่ใจที่รับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กร 67
4.34 ตารางคาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หากรับเข้ามาทำงาน ในองค์กร 67
4.35 ตารางไม่คาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หากรับเข้ามา ทำงานในองค์กร 68
4.36 ตารางไม่แน่ใจว่าคาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หากรับ เข้ามาทำงานในองค์กร 68
4.37 ตารางตำแหน่งงานมีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 68
4.38 ตารางตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 69
4.39 ตารางตำแหน่งงานไม่แน่ใจว่ามีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 69
4.40 ตารางแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีบัณฑิต จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในการรับสมัครงาน 69

ตาราง **หน้า**

4.41 ตารางไม่แตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ที่มีบัณฑิตจบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในการรับสมัครงาน 70
4.42 ตารางไม่แน่ใจความคิดเห็นเกี่ยวกับกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ที่มีบัณฑิตจบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในการรับสมัครงาน 70
4.43 ตารางแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีบัณฑิต ที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 70
4.44 ตารางไม่แตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีบัณฑิต ที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 71
4.45 ตารางไม่แน่ใจความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีบัณฑิต ที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 71
4.46 ตารางแตกต่างระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และ บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 71
4.47 ตารางไม่แตกต่างระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และ บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 72
4.48 ตารางไม่แน่ใจระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และ บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ 72
4.49 ตารางมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 73
4.50 ตารางมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 73
4.51 ตารางไม่แตกใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 74
4.52 ตารางมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 75
4.53 ตารางมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ 75
4.54 ตารางไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ 75
4.55 ตารางมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ 76
4.56 ตารางมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 76
4.57 ตารางไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติและมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 76
4.58 ตารางมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ 77

ตาราง **หน้า**

4.59 ตารางมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 77
4.60 ตารางไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติและมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 78
4.61 ตารางมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 78
4.62 ตารางมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ 78
4.63 ตารางไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ 79
4.64 ตารางมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 79
4.65 ตารางมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 79
4.66 ตารางไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ 80
4.67 ตารางสรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์ 80
4.68 ตารางสรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์ 81
4.69 ตารางสรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์ 82
4.70 ตารางสรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์ 83

รายการรูปประกอบ

รูป **หน้า**

2.1 เว็บไซต์หลักสูตรออนไลน์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 9

3.1 กราฟแสดงเพศของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร 23

3.2 กราฟแสดงอายุของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร 24

3.3 กราฟแสดงวุฒิการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากร เข้าในองค์กร 24

3.4 กราฟแสดงตำแหน่งงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากร เข้าในองค์กร 25

3.5 กราฟแสดงจำนวนบุคคลากรในองค์กรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี ส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร 26

3.6 กราฟแสดงองค์กรของผู้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากร เข้าในองค์กรมีการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ 27

3.7 กราฟแสดงองค์กรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากร เข้าในองค์กรสนใจวุฒิ MBA 27

3.8 ขั้นตอนในการสร้างข้อคำถามแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย 30

3.9 ขั้นตอนในการสร้างประเด็นสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย 33

ข1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test 102

ข.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test 102

ข3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาของผู้มีอำนาจในการคัดเลือก บุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test 103

ข4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคล กับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test 103

ข5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจใน การคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test 104

ข6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของผู้มีอำนาจ ในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test 104

รูป **หน้า**

ข7 แสดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลสนใจ วุฒิ MBA กับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test 105

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีการเปิดหลักสูตร MBA ออนไลน์ขึ้นในสถานศึกษามีรูปแบบการเรียนการสอนผ่านทางอินเตอร์เน็ตที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ มีโครงสร้างหลักสูตรเหมือนกันกับหลักสูตรปกติ แตกต่างกันเพียงรูปแบบการเรียนการสอนที่หลักสูตร MBA ออนไลน์สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ต้องเดินทางมาศึกษาที่สถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบอย่างหนึ่งที่ผู้เรียนที่ไม่มีเวลาสามารถได้เรียนโดยผ่านระบบอินเตอร์เน็ต ทำให้ผู้เรียนนั้นมีความสามารถทางเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นจากการเรียนหลักสูตร MBAออนไลน์

หลักสูตร MBA ออนไลน์ถือว่าเป็นหลักสูตรที่ใหม่สำหรับประเทศไทย ผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบมาก่อนว่าในประเทศไทยมีการเรียนการสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่เป็นที่รู้จักนั้นมีเพียงในต่างประเทศที่ได้รับการรับรองและมีความน่าเชื่อถือ ในขณะเดียวกันประเทศไทยมีหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่ได้รับการรับรอง เพียงแต่ผู้ว่าจ้างนั้นไม่ทราบรูปแบบการเรียนการสอนของหลักสูตร MBA ออนไลน์ จึงทำให้ยังไม่เป็นที่ยอมรับสำหรับผู้ว่าจ้าง

จะเห็นได้ว่าผู้ว่าจ้างหลายๆคน ไม่ยอมรับการจ้างงานของผู้ที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เพียงเพราะไม่รู้จักหลักสูตร MBA ออนไลน์และไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ ไม่ทราบว่าหลักสูตร MBA ออนไลน์ในประเทศไทยมีรูปแบบการเรียนการสอนอย่างไร ถึงแม้ว่าหลักสูตร MBA ออนไลน์จะมีมาหลายปีแล้วก็ตาม

ผู้ว่าจ้างจะมองว่าผู้เรียนหลักสูตรปกตินั้น ต้องเป็นคนมีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรออนไลน์ เนื่องจากการเรียนหลักสูตรปกติต้องเรียนในชั้นเรียน มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ซึ่งแท้ที่จริงแล้วหลักสูตรออนไลน์แตกต่างกับหลักสูตรปกติตรงที่รูปแบบการเรียนการสอนเท่านั้น โครงสร้างหลักสูตร บทเรียนวิชาต่างๆ ของหลักสูตรออนไลน์เหมือนกับหลักสูตรปกติ แต่ผู้ว่าจ้างไม่ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของหลักสูตร MBA ออนไลน์ ทำให้ผู้ว่าจ้างไม่ยอมรับหลักสูตร MBA ออนไลน์ ซึ่งหากว่าผู้ว่าจ้างมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์มากขึ้น อาจจะทำให้ผู้ว่าจ้างยอมรับหลักสูตร MBA ออนไลน์มากขึ้น

จากที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนหลักสูตรออนไลน์ในประเทศไทยที่มีมาก

ขึ้นโดยเลือกที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่ว่ามีความต้องการบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์มากน้อยเพียงใด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการยอมรับของผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์

1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่แตกต่างในการยอมรับ MBA ออนไลน์ของผู้ว่าจ้าง

1.2.3 เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อ MBA ออนไลน์

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ประชากร

1) กลุ่มตัวอย่างของวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร จำนวน 79 ราย

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

1) กลุ่มตัวอย่างของวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจตัดสินใจรับบุคลากรขององค์กรเอกชน จำนวน 20 ราย

1.3.3 ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2558

1.3.4 ตัวแปรที่ใช้

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การยอมรับของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์

1.4 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.4.1 เพื่อนำไปใช้เป็นคู่มือในการพัฒนาหลักสูตร MBA ออนไลน์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ว่าจ้าง

1.4.2 ทำให้ผู้ว่าจ้างรับรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์

1.4.3 ทำให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญในการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์

1.5 นิยามศัพท์

หลักสูตร MBA ออนไลน์ หมายถึง การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต ซึ่งเป็นระบบการบริหารและจัดการการศึกษา โดยใช้ระบบอินเตอร์เน็ตเป็นหลัก โดยสามารถเข้าสู่กระบวนการการเรียนการสอนทางไกลได้

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่คัดเลือกเอกสารจากผู้สมัคร เพื่อส่งต่อไปสัมภาษณ์ตามตำแหน่งงาน

ผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจตัดสินใจ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการรับบุคคลเข้าทำงาน

บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายและความสำคัญของการเรียนออนไลน์

2.2 ความสำเร็จและการยอมรับในการเรียนออนไลน์

2.3 รูปแบบการเรียนการสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.5 บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวความคิด

2.1 ความหมายและความสำคัญของการเรียนออนไลน์

การเรียนออนไลน์ หรือ E-learning หมายถึง การเรียนทางไกลโดยอาศัยเทคโนโลยีทางการสื่อสารเป็นสื่อกลางระหว่างผู้เรียนและ ซึ่งการถ่ายทอดเนื้อหานั้น กระทำผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Ally, 2004) คนส่วนใหญ่มักจะใช้คำว่า e-Learning กับการเรียน การสอน หรือการอบรม แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเรียนอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะองค์ความรู้และข้อมูล การเรียนการสอนแบบออนไลน์นี้ยังสามารถเข้าถึงได้ทุกที่และทุกเวลา (Mahanta, 2012) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนออนไลน์

การเรียนออนไลน์เป็นการเรียนรูปแบบใหม่ ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ผู้เรียนมีส่วนร่วม มีโต้ตอบและใช้เหตุผล การเรียนออนไลน์ ทำให้ผู้เรียนบริหารจัดการการเรียนของตนเอง ในความเหมาะสมสำหรับแต่ละบุคคล ซึ่งผู้เรียนแต่ละบุคคลมีวิธีการที่แตกต่างกัน การอ่าน การดู การค้นคว้าข้อมูลการปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร การร่วมมือ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ ทั้งทรัพยากรมนุษย์และเครื่องมือได้อย่างกว้างขวาง โดยวิธีนี้ผู้เรียนสามารถมีความอิสระ เข้าถึงการเรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง (Learning Light, 2014)

2 .1.1 บริบทของการเรียนออนไลน์

1) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environment) ได้แก่

(1) ทรัพยากร (Sources) ได้แก่ เนื้อหาที่ครูเป็นผู้สร้าง ได้แก่ ไฟล์วิดีโอ ไฟล์เสียง เอกสารเนื้อหาที่มีอยู่แล้ว ได้แก่ เว็บไซต์ หรือฐานข้อมูลออนไลน์ ห้องสมุด เนื้อหาที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน เนื้อหาเพิ่มเติม ได้แก่ การสำรวจพื้นฐานของผู้เรียน การเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเพิ่มช่องทาง

ให้ผู้เรียนได้ค้นพบด้วยตนเอง ,เนื้อหาร่วมกัน และการอภิปรายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน เนื้อหาที่มีการเตรียมหัวข้อหลักเพื่อจัดเป็นกลุ่มอภิปรายตามหัวข้อ

(2) การสื่อสาร (Communications) ได้แก่ การส่งข้อความ การสนทนาหรือการแชท และการสื่อสารผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์, การสื่อสารด้วยเสียง โดยใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ หรือโทรศัพท์พื้นฐาน และวอยซ์โอเวอร์ไอพี, การสื่อสารผ่านพื้นที่ออนไลน์ ได้แก่ หลักสูตร ส่วนสนับสนุน นักศึกษา และสำนักงานการสอนออนไลน์

(3) เทคโนโลยี (Technologies) ได้แก่ การใช้อุปกรณ์ดังนี้ คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ แล็บท็อปคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์แบบสมาร์ทโฟน โน้ตบุ๊ค เกม

(4) บริบท/ภาพแวดล้อม (Context) ได้แก่ ออนไลน์ฟอร์ลัม โลกเสมือนจริงการศึกษาหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง พื้นที่เสมือนอื่นๆ

(5) ระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning management Systems) ได้แก่ การรวบรวมและการแสดงเนื้อหาของหลักสูตร รายชื่อและการตรวจสอบผู้เรียน การประเมินการบริหารจัดการ (ฉันทนา ปาปัดถา และณมน จีรังสุวรรณ, 2558)

2.1.2 สภาพแวดล้อมการเรียนออนไลน์

สภาพแวดล้อมทางการเรียนออนไลน์ คือการที่เราสามารถทำให้ผู้เรียนยังคงสามารถทำกิจกรรมหลายๆ สิ่งได้เหมือนกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนแบบปกติที่อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ ได้แก่

1) การเข้าร่วมชั้นเรียน สภาพแวดล้อมทางการเรียนออนไลน์นั้นเป็นการเรียนแบบซิงโครนัส ที่ในบางครั้งต้องมีการเรียนในเวลาเดียวกันกับที่ผู้สอนและเพื่อนในห้องร่วมกันออนไลน์ ผู้สอนจึงต้องกำหนดเวลาส่งงานและเวลาในการพบปะ เพื่อให้ผู้เรียนอ่านงานที่ได้รับมอบหมายได้ วิธีการเรียนแบบตั้งใจในการเรียนแบบออนไลน์คือการเข้าเรียนทุกวัน อ่านอีเมล์ตามลำดับเวลา อ่านข้อความที่โพสต์ไว้และเก็บเนื้อหาสาระจากข้อมูลที่อ่านได้

2) อ่านและวิจัยเฉพาะเรื่องบางเรื่อง ในการเรียนแบบออนไลน์บางครั้งก็จำเป็นต้องมีการจัดการเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาภายในบทเรียนมีการเลือกเนื้อหาที่อ่านในขณะที่ออนไลน์หรือพิมพ์ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อที่จะนำมาอ่านในเวลาต่อมา การเพิ่มเนื้อหาวิชาอาจทำโดยการเพิ่มลิงค์เว็บไซต์อื่นๆ เข้าไปเพิ่มบทความหรือตำราที่ผู้สอนแต่งเอง ในบางครั้งต้องมีการเพิ่มเรื่องการวิจัยเข้าไปในบทเรียนด้วย

3) การมีส่วนร่วมในการอภิปราย ในชั้นเรียนปกติ ครูผู้สอนมันเป็นผู้ถามคำถามเพื่อนำไปสู่การอภิปรายหรือข้อโต้แย้งในระหว่างนักเรียนด้วยกัน การอภิปรายออนไลน์นั้นต้องใช้หัวข้อที่นำไปสู่การเริ่มต้นการเปิดประเด็นการสนทนา การเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆเป็นสิ่งที่ถูกเรียกว่าขอบเขตของการอภิปราย แต่ละหัวข้อนั้นจะรวมขอบเขตหลายขอบเขตไว้ด้วยกัน

4) การมีส่วนร่วมกับนักเรียนคนอื่น มีข้อมูลจำนวนมากมายบนอินเทอร์เน็ตแต่มีเวลาจำกัดในการอ่านทุกๆ อย่างให้จบสิ้น ดังนั้นการเรียนแบบออนไลน์นี้มีลักษณะการเรียนที่เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนแต่ละคนต้องมีการวินิจฉัยและอ่านข้อมูลที่เฉพาะเหล่านั้นแล้วนำเรื่องที่แต่ละคนได้อ่านมาแบ่งปันกัน การอภิปรายหัวข้อที่ได้รับเป็นหนทางสู่การเรียนแบบมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งหัวข้อที่อภิปรายนั้นต้องเป็นหัวข้อที่มีความหมายในเชิงสาธารณะ ที่ทุกคนในห้องเรียนออนไลน์สามารถมองเห็นและเข้าใจหัวข้อนั้นได้

5) การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ในบทบาทของผู้เรียน ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนออนไลน์ตามลำดับขั้นของบทเรียนที่จัดทำไว้ การอภิปรายจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาของเพื่อนร่วมชั้น

6) การถามคำถาม ในสภาพห้องเรียนปกติ ผู้สอนจะมองเห็นภาษาและท่าทางของผู้เรียน แต่การเรียนออนไลน์ผู้สอนไม่สามารถมองเห็นว่าผู้เรียนมีลักษณะของภาษาร่างกายอย่างไร ซึ่งอาจปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร

7) เครือข่าย กระบวนการทางสังคมกับเพื่อนร่วมชั้น ในการจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดกระบวนการทางสังคมขึ้น การใช้อีเมล์โต้ตอบจดหมาย การอภิปรายในห้องสนทนา ทำให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียน การแบ่งปันประสบการณ์ให้เพื่อนร่วมชั้นได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนานกับการเรียนในขณะที่เรียน (ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2557)

2.1.3. ประโยชน์ของการเรียนออนไลน์

ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสื่อเรียนออนไลน์ได้ทุกเวลา ขณะที่การเรียนที่เรียนพร้อมกันเพื่อเกิดการสื่อสารระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ผู้เรียนสามารถใช้อินเตอร์เน็ตเข้าดูวันที่เรียนและสื่อการสอนที่ใช้ได้ และสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เรียนได้ ทำให้สะดวกตั้งแต่ผู้เรียนสามารถจบหลักสูตรออนไลน์ได้ขณะผู้เรียนทำงานอยู่หรือมีพื้นที่ว่างส่วนตัวและสามารถปรับเข้าบริบทที่เรียนได้ ส่วนผู้สอนสามารถทำได้ตลอดเวลาและที่ใดก็ได้ สื่อออนไลน์สามารถทำให้ทันสมัยได้ตลอดและผู้เรียนสามารถดูเปลี่ยนไปมาได้ตลอด เมื่อผู้เรียนสามารถเข้าสู่สื่อบนอินเตอร์เน็ตได้ก็จะง่ายต่อผู้สอนโดยตรงเพื่อจะได้อธิบายข้อมูลได้อย่างละเอียด ระบบการเรียนออนไลน์สามารถประเมินผู้เรียนได้และระดับความเชี่ยวชาญ และกำหนดสื่อที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนเพื่อเลือกจากเพื่อให้บรรลุตามผลการเรียนรู้ (Anderson, 2004)

2.1.4 ผลกระทบต่อการเรียนรู้ออนไลน์

1) ผู้เรียนควรจะบอกผลที่ชัดเจนของการเรียนรู้เพื่อให้สามารถตั้งความคาดหวังและสามารถประเมินค่าสำหรับตัวเองหรือไม่ว่าเขาได้บรรลุผลของบทเรียนออนไลน์

2) ผู้เรียนต้องผ่านการทดสอบเพื่อตรวจสอบว่าเขาได้ประสบความสำเร็จการเรียนรู้ ทดสอบออนไลน์ หรือรูปแบบอื่นๆ ของการทดสอบและการประเมินควรจะรวมอยู่ในลำดับการเรียนรู้ที่จะตรวจสอบระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและเพื่อให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม

3) วัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้จะต้องลำดับขั้นตอนอย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามลำดับ

4) ผู้เรียนจะต้องให้กับข้อเสนอแนะเพื่อให้เขาสามารถตรวจสอบว่าเขากำลังดำเนินการแก้ไขในกรณีที่จำเป็น (Naidu, 2005)

2.1.5 ข้อดีของการเรียนออนไลน์

สามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นการศึกษาที่สามารถเรียนเมื่อไหร่และที่ไหนก็ได้ตามความต้องการ เป็นการเรียนที่สะดวกและไม่เหมือนกับการเรียนแบบอื่นๆ ผู้เรียนสามารถเรียนได้ด้วยตัวเอง หากผู้เรียนมีความจำเป็นที่เรียนในตอนกลางคืนตัวเลือกนี้สามารถใช้งานได้เลย ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้จากอินเตอร์เน็ต เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบตัวเอง เมื่อผู้เรียนประสบผลสำเร็จเป็นการสร้างความรู้และเพิ่มความมั่นใจในให้กับตัวเอง (Bloomsburg University of Pennsylvania, 2006)

2.1.6 ข้อเสียของการเรียนออนไลน์

ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์และเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตอีกทั้งต้องมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์กับโปรแกรมต่างๆ ซึ่งผู้ที่จะเรียนนั้นต้องสะดวกใช้คอมพิวเตอร์มาก หากการเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตช้าหรือคอมพิวเตอร์เก่าอาจจะทำให้เข้าถึงเนื้อหาหลักสูตรได้ยาก หากไม่เก่งคอมพิวเตอร์นั้น ผู้เรียนอาจจะผิดพลาดหรือใส่ข้อมูลผิดๆเป็นเหตุให้ส่งงานช้ากว่ากำหนด ผู้เรียนบางคนอาจจะมีปัญหาในการติดตั้งซอฟแวร์ซึ่งจำเป็นต่อการเรียน การเรียนแบบอิเลินนิ่งเข้าห้องเรียนและการส่งงานเหมือนหลักสูตรการเรียนแบบปกติ หากผู้เรียนที่มีแรงจูงใจต่ำหรือการเรียนที่แย่อาจจะสอบตกได้ ผู้สอนไม่สามารถช่วยผู้เรียนได้ตลอดเวลา ดังนั้นผู้เรียนจึงต้องมีวินัยในการทำงาน (Bloomsburg University of Pennsylvania, 2006)

ตารางที่ 2.1. เปรียบเทียบรูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนปกติและการเรียนออนไลน์

ชั้นเรียนปกติ	ชั้นเรียนออนไลน์
1. ผู้เรียนนั่งเรียนและฟังบรรยายในชั้นเรียน	1.ใช้ระบบวีดิทัศน์ทางเว็บเพจที่ผู้เรียนสามารถดูได้หรือสามารถเก็บไฟล์ไว้ดูเอง

ตารางที่ 2.1. เปรียบเทียบรูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนปกติและการเรียนออนไลน์ (ต่อ)

ชั้นเรียนปกติ(ต่อ)	ชั้นเรียนออนไลน์(ต่อ)
3. ทดลองหรือการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง	3. ใช้การเรียนรู้แบบโมดูลการใช้แบบจำลองออนไลน์
4. เรียนรู้จากการโต้ตอบหรือสนทนาในชั้นเรียน	4.ใช้ระบบกระดานถาม-ตอบอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้การสนทนา
5. ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่	5. ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่

ที่มา: เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา (2556)

สรุปลักษณะและประเภทของการเรียนการสอนออนไลน์ได้ว่า การสอนผ่านทางออนไลน์มีลักษณะการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยที่ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้แบบเครือข่าย ผู้เรียนสามารถติดต่อกับผู้เรียนด้วยกัน ผู้สอน และบุคคลที่มีความรู้เรื่องที่สนใจได้จากทั่วทุกมุมโลกได้ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามเวลาที่ต้องการไม่จำกัดสถานที่ (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 2556)

2.2 ความสำเร็จและการยอมรับในการเรียนออนไลน์

2.2.1 การเพิ่มขึ้นของการเรียนออนไลน์

ระบบเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น ความสามารถของเทคโนโลยีที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีงานใหม่ๆเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความต้องการสำหรับการศึกษาที่มีการเรียนออนไลน์ มีการเติบโตของของสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรออนไลน์เพิ่มขึ้นในเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การเพิ่มขึ้นของปริญญาออนไลน์ทำให้มีผู้คนเลือกที่จะเรียนหลักสูตรมาก การเปลี่ยนแปลงของประชากรมีผลกระทบอย่างมากในระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัย และมีการแข่งขันสูงมากขึ้น ความต้องการของผู้เรียนก็เพิ่มสูงขึ้นและมีความสำคัญมาก การเปลี่ยนแปลงในการใช้เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อผู้เรียน และเพิ่มขึ้นการศึกษาที่สูงขึ้นจะอาศัยเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา เทคโนโลยีจะถูกนำมาใช้ในการบริหารวิชาการและพื้นที่บริการผู้เรียน และมีแนวโน้มที่จะมีผู้เรียนออนไลน์เพิ่มขึ้นด้วยเหตุผลในการเรียนคือ ลดค่าใช้จ่ายในการเรียนและมีความสะดวกสบายในการเรียนมากขึ้น มีการคาดการณ์ในอนาคตว่าการแข่งขันด้านการศึกษาจะเพิ่มขึ้นในตลาดโลก มีการเพิ่มขึ้นการศึกษาออนไลน์ทำให้ในสถาบันการศึกษามีการเสนอหลักสูตรการเรียนออนไลน์ เพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้ที่มีความต้องการเรียน (Columbaro, 2014)

2.2.2 การยอมรับของการเรียนออนไลน์

การศึกษาออนไลน์เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถืออย่างกว้างขวางในต่างประเทศ และผู้ว่าจ้างมีความเข้าในในหลักสูตรออนไลน์ และยอมรับบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ระดับบัณฑิตศึกษา โดยประเมินการศึกษาออนไลน์จาก คุณภาพ ความเข้มข้นของการเรียนต่างประเทศ (Seibold, 2007)

การจ้างผู้บริหารที่ยอมรับคุณสมบัติของผู้สมัครงาน รวมทั้งการสำเร็จการศึกษาออนไลน์หรือการเรียนออนไลน์ที่สำคัญ การตั้งคำถามได้ถูกส่งไปอยู่บนหนังสือพิมพ์หน้าประกาศหางานใน 8 เมืองหลวงในสหรัฐอเมริกา ได้บรรยาย 3 เหตุการณ์สมมติของคนหนึ่งที่จบการศึกษาแบบเดิมจากสถาบันคนที่สองได้รับปริญญาออนไลน์อย่างเดียว และคนที่สามจบทั้ง 2 หลักสูตร คำถามจากงานวิจัยคือการสมัครงานสำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีหรือบางคนจบแบบออนไลน์ก็มีโอกาถูกจ้างงานเหมือนกันใช่ไหม (Adams, 2006)

2.3 รูปแบบการเรียนการสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์

รูปที่ 2.1 เว็บไซต์หลักสูตรออนไลน์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ที่มา : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (2558)

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต MBA Online
(ระบบการศึกษาทางไกลทางอินเทอร์เน็ต)

มีการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้เนื้อหา ทฤษฎี รวมถึง กรณีศึกษาต่างๆ ด้วยตนเอง จากชุดบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ที่มหาวิทยาลัยฯ จัดเตรียมไว้ และเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมมนา ดูงาน หรือ

ฝึกงานภาคสนามเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับวิทยากรผู้มีประสบการณ์ตรงจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในรูปแบบของการสัมมนา กิจกรรมกลุ่ม เกมธุรกิจ การศึกษาดูงาน และอื่นๆ วิชาละ 1 ครั้งคือ รายวิชาแกนบริหารธุรกิจ จำนวน 7 ครั้ง และรายวิชาเอกสาขาการจัดการ จำนวน 7 ครั้ง

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะผลิตบุคลากรทางด้านสาขาบริหารธุรกิจที่มีความรอบรู้ มีทักษะ จริยธรรม และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป และคาดหวังว่าผู้สำเร็จการศึกษาจะสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการเรียนการสอน

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต MBA Online เป็นรูปแบบการเรียนใหม่การผสมผสาน ระหว่างการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับการจัดกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งเป็นระบบการบริหารและจัดการการศึกษาโดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก โดยนักศึกษาสามารถเข้าสู่กระบวนการการศึกษาทางไกล ตั้งแต่การสมัครเข้าศึกษา การลงทะเบียนเรียน การศึกษาเนื้อหารายวิชา การทำกิจกรรมการเรียน การสอน การทำแบบทดสอบ การวัดผล และการประเมินผลยกเว้นการสอบวัดและประเมินผล และการสอบประมวลความรู้ที่นักศึกษาต้องมาทำการสอบที่มหาวิทยาลัยโดยมีกระบวนการในการออกข้อสอบ จัดการสอบ ควบคุมการสอบ การตรวจข้อสอบ การวัดผลและประเมินผลที่เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของบัณฑิตวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการทำหน้าที่รับผิดชอบ

ซึ่งการเรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต MBA Online ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนต่างๆ ดังนี้

1) กิจกรรมปฐมนิเทศ ผู้เรียนทุกคนร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศ เพื่อแนะนำวิธีการเรียนการสอน แนะนำอาจารย์ผู้ สอนและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จำนวน 1 ครั้ง

2) การเรียนรู้ออนไลน์ เป็นการเรียนผ่านทางระบบบริหารจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งประกอบด้วยสื่อบท เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนต่างๆ โดยการศึกษาเนื้อหาบทเรียนในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งประกอบ ด้วยสื่อหลักและสื่อเสริม ดังนี้

(1) สื่อหลัก ประกอบด้วย บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ VDO การบรรยายของอาจารย์ผู้สอน

(2) สื่อเสริม ประกอบด้วย e-Book e-Case Study VDO Clip ทบทวนบทเรียน แหล่งการเรียนรู้ออนไลน์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

3) ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านระบบบริหารจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ผู้เรียนจะดำเนินกิจกรรมการเรียน โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีอยู่ในระบบ เช่น การร่วมอภิปรายผ่านทางเว็บบอร์ด สัมมนาออนไลน์ e-mail Blog การทำแบบทดสอบและกิจกรรมต่าง ๆ

4) มีผู้ช่วยสอน (Facilitator) ทำหน้าที่สนับสนุนผู้เรียนในด้านการแนะนำวิธีการเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนและตอบปัญหาข้อซักถามของผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ช่วยสอน (Facilitator) ผ่านเครื่อง มือสื่อสารออนไลน์

5) Online Community อาจารย์และนักศึกษาสามารถทำการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้สอนกับนักศึกษาและระหว่างนักศึกษาด้วยกัน โดยผ่านเครื่องมือสื่อสาร เช่น Facebook e-mail Webboard Twitter

6) การบรรยายสรุปจากอาจารย์ผู้สอน อาจารย์ผู้สอนแต่ละวิชาบรรยายสรุปเนื้อหาผ่านทาง Internet Conference รวมแต่ละวิชาไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง

7) การสอบปลายภาค ดำเนินการจัดสอบปลายภาคที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

8) กิจกรรมดูงานและสัมมนาเชิงวิชาการ ดำเนินการจัดให้ผู้เรียนทุกคนร่วมกิจกรรมดูงานหรือสัมมนาเชิงวิชาการภาคเรียนละ 1 ครั้ง

9) วิทยานิพนธ์ / การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้เรียนทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหัวข้อที่สนใจโดยมีอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา จำนวน 1 ฉบับ

10) สอบประมวลความรู้ ผู้เรียนทุกคนสอบประมวลความรู้

11) กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ จัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศ จำนวน 1 ครั้ง

การวัดผลครั้งสุดท้าย

ผู้ที่จะสำเร็จการศึกษานี้ได้จะต้องผ่านการสอบประมวลความรู้ (Comprehensive Examination) ของหลักสูตร

ความคิดเห็นของศิษย์เก่าที่จบหลักสูตรออนไลน์

ข้อคิดและสิ่งที่ได้รับจากการเรียนในหลักสูตร MBA Online จากบัณฑิตที่จบการศึกษา

นศ. A MBA Online รุ่น 1 กล่าวว่า “...การเรียนแบบ on line เป็นหนึ่งในการบริหารจัดการเวลาของตนเองที่เหมาะสมได้ทั้งความรู้ สังคม และที่สำคัญคือไม่สูญเสียโอกาสในการงานและการดำเนินชีวิตมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี เพื่อความก้าวหน้ากันครับด้วยวิถีการดำเนินชีวิตอันเร่งรีบในกรุงเทพฯ การเรียน ออนไลน์ ก็เป็นคำตอบให้สำหรับคนที่มีงานรัดตัวและไม่มีเวลาในการเข้าห้องเรียน ณ ปัจจุบัน ถึงแม้ว่าเราจะอยู่ในมุมใหนของโลก แต่ถ้าเราสามารถเข้าอินเทอร์เน็ตได้ เราย่อมมีเพื่อนอยู่ทุกที่ในโลกใบนี้ การศึกษาทางออนไลน์บรรยากาศอาจจะต่างจากห้องเรียนทั่วไปที่

ทุกคนต้องเดินทางมาเจอกันที่สถาบันการศึกษา แต่พวกเราจะเข้ามาอยู่ในห้องแชทแทนห้องเรียนในการสนทนาก็ผ่านปลายนิ้วของทุกคน นอกเหนือจากการสนทนากันทางห้องแชท ทางมหาวิทยาลัยก็ได้จัดให้นักศึกษาได้มีโอกาสพบกันเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น การบรรยายสรุปเนื้อหาก่อนเปิดและปิดภาคเรียนการต้อนรับรุ่นน้องนอกสถานที่ และกิจกรรมอื่นๆ การพบกันในโลกไซเบอร์และบนโลกแห่งความเป็นจริงทำให้ความรักความผูกพันแน่นแฟ้นกันมากมาย...”

นศ.B MBA Online รุ่น 1 – **“...**สาเหตุที่ต้องเป็นมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เพราะที่นี่สถาบันการศึกษาที่มีความโดดเด่นทางด้านธุรกิจมายาวนาน และเมื่อได้เข้ามาศึกษาแล้วก็ไม่ได้ทำให้ผิดหวังถึงแม้จะเป็นนักศึกษาปริญญาโทรุ่นแรกของมหาวิทยาลัย แต่พวกเรามีความเชื่อมั่นตั้งแต่ก่อนเริ่มเรียนแล้ว และเวลาก็เป็นสิ่งพิสูจน์ได้เป็นอย่างดี ถึงการได้รับในสิ่งที่คาดหวังและได้รับสิ่งอื่น ๆ อีกมากมายที่เกินคำบรรยาย การดำเนินชีวิตทุกวันนี้ทุกคนคงปฏิเสธไม่ได้ว่าระบบออนไลน์ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง การศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรมการเพิ่มความรู้ไม่ได้จำกัดเพียงแค่ในห้องเรียนอีกต่อไป ทุกเวลา ทุกสถานที่ สามารถศึกษาเล่าเรียนได้ตลอดเวลา ดังนั้นไม่ว่าคุณจะอยู่ต่างจังหวัด กรุงเทพฯ หรือต่างประเทศทุกคนมีโอกาสในการศึกษาได้เหมือน ๆ กัน...” (มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2558)

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความพึงพอใจ

มณี โพธิเสน (2543) ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทาให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้น ๆ

ผ่องใส ถาวรจักร์ (2555) ผู้ใช้บัณฑิต หมายถึง นายจ้าง ผู้ประกอบการ หัวหน้าส่วนงาน เจ้าของสถานประกอบการ ฝ่ายบุคคล/ตัวแทนในระดับผู้บริหารของสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีอำนาจในการบริหาร ให้คำแนะนำตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ หรือเป็นผู้ที่บัณฑิตทำงานเกี่ยวข้องด้วย

ผ่องใส ถาวรจักร์ (2555) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต หมายถึง ความรู้สึกยอมรับ พอใจ ของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บัณฑิตปฏิบัติงานอยู่ โดยพิจารณาตามคุณลักษณะของบัณฑิต

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีตามคำต้องการของมาสโลว์ (Maslow is Maslow is Theory of Need Gratification) ซึ่งกล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์นี้มากมายหลากหลายด้วยกัน โดยมนุษย์จะต้องมีความต้องการในขั้นสูงขึ้นถ้าความต้องการในขั้นได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจเสียก่อน ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการในการศึกษาถึงความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้ใช้บัณฑิตจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีการสร้างความพึงพอใจมาอธิบาย แม้ว่าทฤษฎีการสร้างความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง คือ ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ (wanting animal) และ จะก้าวไปถึงลำดับขั้นของความต้องการ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเมื่อปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังต้องการความพึงพอใจสิ่งอื่นต่อไป ถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ (Maslow, 1970) ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยในการดำรงชีวิต

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วที่ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยจากผู้อื่น

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) เป็นความต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ โดยที่ต้องการประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพ อีกทั้งมีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองทำให้มีพลังและแรงขับของตนเองที่จะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตนทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (ผ่องใส ถาวรจักร์, 2555)

3. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer' s Hierarchy Modified Need Theory)

Alderfer ได้ให้ทฤษฎีที่เรียกว่า E.R.G (Existence - Relatedness- Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) ความต้องการสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) (เสาวนีย์ ศรีจันทร์นิล, 2555)

4. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs)

ทฤษฎีของ Murry สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) ความต้องการอิสระ(Needs for Autonomy) (เสาวนีย์ ศรีจันทร์นิล, 2555)

5. ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคีแลนด์ (McClelland's Acquired needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่บุคคลมุ่งความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นๆ ความต้องการความสำเร็จเป็นความปรารถนาที่บรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทาย ทฤษฎีนี้ทำความเข้าใจถึงรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) (เสาวนีย์ ศรีจันทร์นิล, 2555)

6. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติและการตัดสินใจ เกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่างๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี สามารถปฏิบัติงานในองค์การร่วมกับบุคคลอื่นได้ อย่างมีความสุข อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ การบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล (พระพงษ์ชัย ชยวโส, 2556)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่มุ่งที่ตัวบุคคลในองค์การให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการสร้างภารกิจด้านบุคลากรด้วยการสรรหาการพัฒนาการรักษาและการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการทำงานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับนโยบายระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีแนวคิดด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันใน 4 ประเด็นหลัก คือ

1) กำหนดนโยบายโดยให้งานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสายงานหลัก

2) การให้คำปรึกษาจะต้องมีการกระจายงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกไปเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจึงต้องมีการปรับบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งงานด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

3) การให้บริการด้านทรัพยากรมนุษย์เช่นการประสานทีมงานการบริการจากหน่วยงานภายนอกทีมกระบวนการการสร้างองค์การเรียนรู้ทีมข้ามฝ่ายงานการให้บริการดังกล่าวจำเป็นต้องมีระบบที่ชัดเจนและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น

4) การกำกับและควบคุมองค์การจะต้องสร้างระบบการวิจัยและตรวจสอบองค์การเพื่อให้เกิดมาตรฐานและการคงอยู่ในสภาพขององค์การที่ปกติเพื่อองค์การจะได้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้โดยตรวจสอบถึงคุณภาพของบุคลากรค่าตอบแทนและการจูงใจที่บุคลากรควรได้รับตรวจสอบวิเคราะห์วินิจฉัยองค์การด้านคุณภาพมาตรฐานที่จะทาให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้

อย่างไรก็ตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ เพราะเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดถือว่าเป็นปัจจัยสาคัญขององค์การฉะนั้นผู้บริหารควรสร้างกลยุทธ์ในการจัดการและบริหารคนในองค์การด้วยกระบวนการต่างๆเช่นการสรรหาบุคลากรการสร้างเทคนิคการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงานการรักษาบุคลากรการบริหารค่าตอบแทนการสร้างขวัญกำลังใจตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีแก่องค์การ

นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรสร้างภารกิจของงานบริหารภายใต้วิสัยทัศน์และจุดมุ่งความสนใจโดยมีภารกิจหลัก 4 ประการคือ

1) การสรรหา (Recruitment) คือการแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้ได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่เป็นคนที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของบริษัทซึ่งจะมีสรรหาจากภายนอกและภายใน

2) การพัฒนา (Development) คือการพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ซึ่งทั้ง 2 วิธีนี้สามารถเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ

ทัศนคติและประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนพนักงานสามารถปฏิบัติงานในตาแหน่งปัจจุบันได้อย่างดีและสามารถขึ้นสู่ตาแหน่งที่สูงกว่าเพื่อการพัฒนาความสามารถต่อไป

3) การรักษาพนักงาน (Retention) คือการพยายามทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนกันในรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์การรวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ

4) การใช้ประโยชน์ (Utilization) คือการให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการวางแผนกำลังคนการขยายขอบเขตของงานการพัฒนาปรับปรุงงานการตรวจสอบการวิจัยพัฒนาองค์การเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (สุพจน์ อินหว่าง และคณะ, 2556)

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์(HRM) ได้แก่

1) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

2) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความสุข (สุพจน์ อินหว่าง และกัญญามน อินหว่าง, 2556)

วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ได้แก่

1) เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ (Recruitment and Selection)

2) เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization)

3) เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การนานๆ (Maintenance)

4) เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ (Development) (ศินารถ ศิริจันทพันธุ์, 2552)

7. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์การกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ (วรรณพร แสงพาณิชย์, 2552)

Competency หมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skills, Fitness, Aptitude ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการศึกษาครั้งนี้ใช้คำว่า สมรรถนะ/Competency (วรรณพร แสงพาณิชย์, 2552)

ตารางที่ 2.2 การบริหารตามหน้าที่ กับการบริหารตามความสามารถ

วิธีการที่เป็นไปตามหน้าที่ (Job Description)	**วิธีการที่เป็นไปตามความสามารถ (Competency)**
ภาพรวม • พิจารณาจากรายละเอียดของงาน • อะไรที่ต้องทำให้เสร็จ • มุ่งเน้นงานเฉพาะด้าน และข้อกำหนดในการทำหน้าที่ (ความรู้ ทักษะ ความรับผิดชอบ การคัดเลือก “บุคคล ผู้นี้เป็นอย่างไร”)	**ภาพรวม** • พิจารณาจากประวัติความชำนาญงาน • อะไรที่ต้องทำให้เสร็จ สำเร็จ และ อย่างไร • มุ่งเน้นงานเฉพาะด้าน และความคล่องตัวในงานอื่นๆโดยข้อกำหนด (ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยม และบรรทัดฐาน รวมทั้งสิ่งจูงใจ)
การคัดเลือก / สรรหา • การคัดเลือกเพื่อให้ได้ความเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงาน และตัวบุคคล • การคัดเลือกเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่างงาน • หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่เป็นไป ตามหน้าที่ปัจจุบัน • หลักเกณฑ์การคัดเลือกที่เน้นที่ ความรู้ บุคลิกภาพ และทัศนคติ	**การคัดเลือก / สรรหา** • การคัดเลือกจะมุ่งเน้น “บุคคลผู้นี้ ทำงานได้อย่างไร” • การคัดเลือกเพื่อให้ได้ความเหมาะ สมระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร • การคัดเลือกโดยการมองถึงความ ก้าวหน้าและพัฒนาการของ • หลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ขึ้นอยู่กับ ความต้องการขององค์กรในอนาคต

ตารางที่ 2.2 การบริหารตามหน้าที่ กับการบริหารตามความสามารถ (ต่อ)

วิธีการที่เป็นไปตามหน้าที่ (Job Description)	วิธีการที่เป็นไปตามความสามารถ (Competency)
การคัดเลือก / สรรหา • การคัดเลือกเพื่อให้ได้ความเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงาน และตัวบุคคล • การคัดเลือกเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่างงาน • หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่เป็นไป ตามหน้าที่ปัจจุบัน • หลักเกณฑ์การคัดเลือกที่เน้นที่ ความรู้ บุคลิกภาพ และทัศนคติ	**การคัดเลือก / สรรหา** • การคัดเลือกจะมุ่งเน้น “บุคคลผู้นี้ ทำงานได้อย่างไร” • การคัดเลือกเพื่อให้ได้ความเหมาะ สมระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร • การคัดเลือกโดยการมองถึงความ ก้าวหน้าและพัฒนาการของ • หลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ขึ้นอยู่กับ ความต้องการขององค์กรในอนาคต • หลักเกณฑ์การคัดเลือกที่นอกเหนือ จากการให้ความสำคัญที่ความรู้ ยังให้ความสำคัญที่ทักษะ ค่านิยม
การพัฒนาบุคลากร • การพัฒนาความรู้ มีจุดมุ่งหมายที่ การเลื่อนตำแหน่งในแนวตั้งเพื่อ เพิ่มพูนทักษะเกี่ยวกับงานการประเมินผลงาน • เน้นที่การปฏิบัติหน้าที่การงาน • เน้นที่การอุทิศตนเพื่องาน	**การพัฒนาบุคลากร** • การพัฒนาความรู้และความสามารถ มีจุดมุ่งหมายที่การเปลี่ยนแปลงในการประเมินผลงาน • เน้นที่การปฏิบัติในหน้าที่การงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ และศักยภาพ • เน้นที่พฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงาน
การให้รางวัล • จ่ายให้ตามลักษณะงาน • น้ำหนักของงานเป็นตัวกำหนดค่าจ้าง • เน้นที่ความรับผิดชอบ ความรู้ อายุ และความอาวุโส	**การให้รางวัล** • จ่ายให้ตามความสามารถในการปฏิบัติงาน • ความชำนาญ และขีดความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรเป็นตัว กำหนดค่าจ้าง • เน้นที่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553)

2.5 บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Smriti Raj (2010) ได้กล่าวไว้ว่า การเริ่มการเรียนแบบการศึกษาทางไกลทั่วโลกหรือหลักสูตรออนไลน์ได้ถูกใช้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผลทั่วโลก ในขณะที่ได้เกิดความพยายามให้มีการบริการภายนอก คือ การออนไลน์และโปรแกรมการเรียนทางไกล เป็นการได้รับความสำคัญมากขึ้นระหว่างผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานและนักศึกษาที่ต้องการเรียนหลายหลักสูตรหรือทำงานไปด้วยระหว่างเรียน งานวิจัยนี้ได้พิจารณาเรื่องการยอมรับของการเรียนออนไลน์ระดับปริญญาเอกในการจ้างโครงการเป็นการค้นพบถึงความสำคัญความพึงพอใจโดยนางจ้างที่รับสมัครคือผู้ที่ได้เรียนปริญญาออนไลน์ซึ่งได้เพ่งเล็งถึงปัจจัยที่ระบุสำคัญมาก ในการออกแบบเนื้อหาหลักสูตรการเรียนออนไลน์นั่นอาจจะพัฒนาให้ได้รับการยอมรับจากผู้ถือประโยชน์ร่วมที่ได้รับโปรแกรมปริญญาออนไลน์

Puffer (2005) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาออนที่กำลังเติบโตขึ้นที่มีการแข่งขันสูงในตลาดการศึกษาเพราะเทคโนโลยีมีระดับที่สึงกว่าวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสนับสนุนการเรียนที่พบได้ในทุกระดับด้วยการเพิ่มความต้องการและการเปิดเผยสถาบันที่การศึกษาระดับสูงมีให้โอกาสในการเรียนออนไลน์ในรูปแบบที่มีชื่อเสียงของการศึกษา การทำเช่นนี้ เป็นสิ่งสำคัญต่อผู้มีการศึกษาสูงเพื่อเป็นมากกว่าจำนวนนักศึกษาที่เขาสามารถศึกษาหรือความต้องการของผู้เรียนเหล่านั้นต่อการเรียนออนไลน์

Kelly (2014) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินที่เกี่ยวกับการศึกษาออนไลน์และกำหนดมุมมองของการตีพิมพ์ทั้ง 6 อย่าง คือ คุณภาพ ความเข้มงวด การสัญญา การรักษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่วนประกอบและการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นการยอมรับของการศึกษาหลักสูตรออนไลน์ที่เปรียบเทียบกับวัฒนธรรมการเรียนต่อหน้า การสำรวจถูกเผยแพร่มามากกว่า 500 สาขา ผู้ดูแลมหาวิทยาลัยและผลตอบรับการเรียกร้องจากนักศึกษาที่ฝึกฝน มีทัศนคติและไว้วางใจในหลักสูตรออนไลน์ การวิจัยพบว่าสาขาส่วนใหญ่ ผู้ดูแลและนักศึกษายอมรับหลักสูตรออนไลน์ด้อยกว่าการเรียนแบบเห็นหน้า ในความแตกต่างทั้ง 6 ที่กล่าวมานั้น นอกจากนี้สาขาส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นถึงการยอมรับในหลักสูตรออนไลน์สำหรับสิ่งที่ต้องทำก่อนการเรียนปริญญาตรีแบบเดิมและการเสนอการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามการมีหลายสาขานั้น รายงานว่า หลักสูตรออนไลน์ไม่ควรที่จะมาแทนที่การเรียนแบบต่อหน้าซึ่งหลักของการเรียน

Tabatabaei (2012) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาออนไลน์เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากของหลักสูตรออนไลน์และเพิ่มขึ้นมีความสำคัญในปัจจุบัน ความสมัยนี้ก็จะมีอย่างต่อเนื่องเป็นสถาบันการเรียนแบบออนไลน์ต่อไปและจะมีส่วนที่ออกแบบใหม่และสร้างความเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร ดังผลลัพธ์การศึกษาที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากกับความสำคัญของการสำเร็จการศึกษาทางออนไลน์จะเริ่มปรากฏใน

ตลาดงาน เปรียบเทียบกับสิ่งที่คล้ายกันอย่างเคร่งครัดในการเรียนแบบเดิม การค้นหาไม่สนับสนุนความคิดที่การศึกษามีความสำคัญ ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยอื่นๆรวมทั้งภาพเล็กๆ เช่น ประสบการณ์การทำงานและประวัติการศึกษา ทั้งหมดพวกเราเห็นด้วยกับความคิดที่การศึกษาออนไลน์ คือ สิ่งที่น่าดึงดูดต่อการศึกษาแบบเดิม การยอมรับปัจจัยเป็นการควบคุมการศึกษา

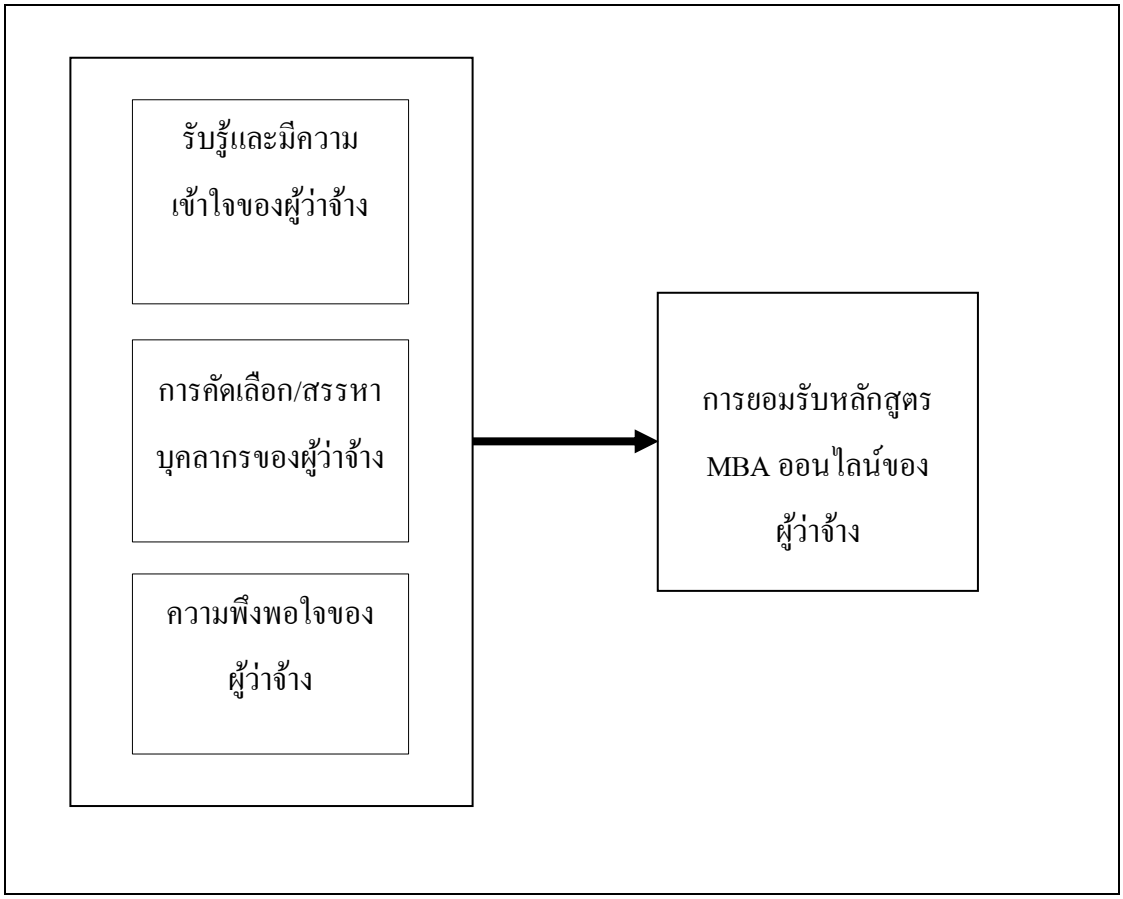
เสาวนีย์ ศรีจันทร์นิล (2555) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตสาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยราชพฤกษ์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2554 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตสาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2554 2) เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตของวิทยาลัยราชพฤกษ์ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณลักษณะของบัณฑิตให้สอดคล้องกับหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และคุณลักษณะบัณฑิตอันเป็นอัตลักษณ์ของวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง กลุ่มตัวอย่าง คือ นายจ้างของบัณฑิตจำนวน 65 คน และเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เปรมศักดิ์ อายากิจ (2551) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา รุ่นปีการศึกษา 2551 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างคือ นายจ้างของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2551 จำนวน 797 ราย โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับนายจ้างผู้ใช้บัณฑิต และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 394 รายคิดเป็นร้อยละ 49.44 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) และพบว่าเขตพื้นที่ที่แตกต่าง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และด้านประเภทของนายจ้างที่แตกต่าง มีความพึงพอใจโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยค่าความแปรปรวนทางเดียว เท่ากับ .03 และ .04 ตามลาดับ อย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรดา เกรียงสินยศ และคณะ (2553) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รุ่นปีการศึกษา 2553 ได้ดำเนินการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2553 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รุ่นปีการศึกษา 2553 และเปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิตจำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทนายจ้าง คณะ

และกลุ่มสาขาวิชา ตามคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญาด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงตามอัตลักษณ์ มจพ.

2.6 กรอบแนวความคิด



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ เป็นงานวิจัยแบบผสม (Mixed Method) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามสำรวจกลุ่มประชากรเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีประเด็นถามที่ได้จากข้อสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงาน มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาข้อมูลและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

โดยในแต่ละลำดับขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาข้อมูลและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยค้นคว้าจากวารสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งข้อมูลที่ศึกษานี้ได้มาจากแหล่งข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ความสำเร็จและการยอมรับในการเรียนออนไลน์ รูปแบบการเรียนการสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นั้นมาพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย จากนั้นเมื่อได้ปัจจัยที่ผู้ว่าจ้างมีต่อบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์แล้วนำประเด็นที่ต้องนำไปศึกษาต่อให้ละเอียดเพิ่มขึ้น เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง (Interview) ในองค์กรเอกชนหลายๆอุตสาหกรรม เพื่อทราบความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

3.2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

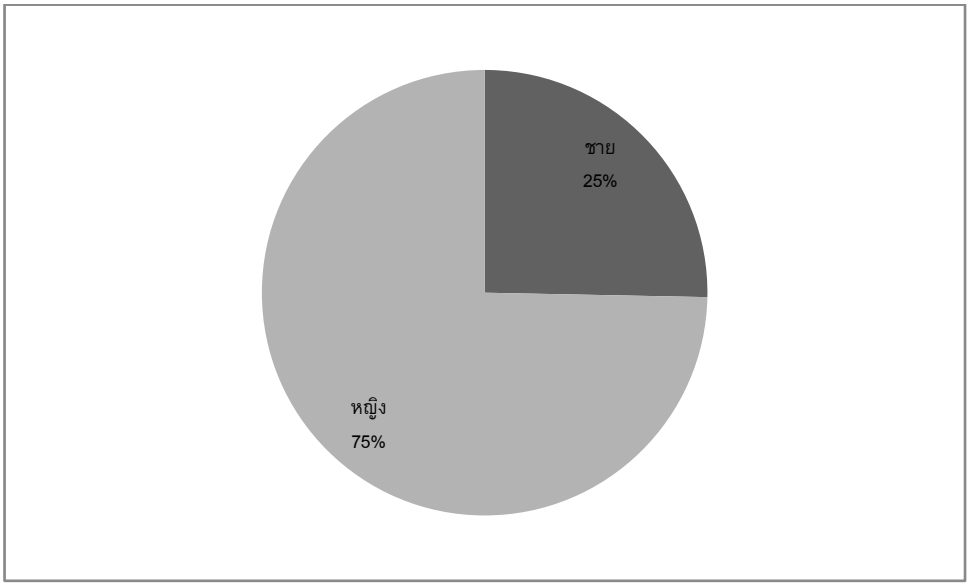
ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร โดยกำหนดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร โดยการแจกแบบสอบถามโดยให้แบบสอบถามจำนวน 79 ราย เนื่องจากข้อจำกัดของงานวิจัยในการเก็บข้อมูลองค์กรที่รับสมัครงาน ข้อจำกัดในด้านเวลา จำนวนผู้เก็บข้อมูล ทำให้มีความยากลำบากในการเก็บข้อมูลจึสามารถเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเป็นจำนวน 79 ราย

คุณลักษณะของตัวแทนองค์กรที่รับสมัครงานที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จะพิจารณาปัจจัย ดังนี้

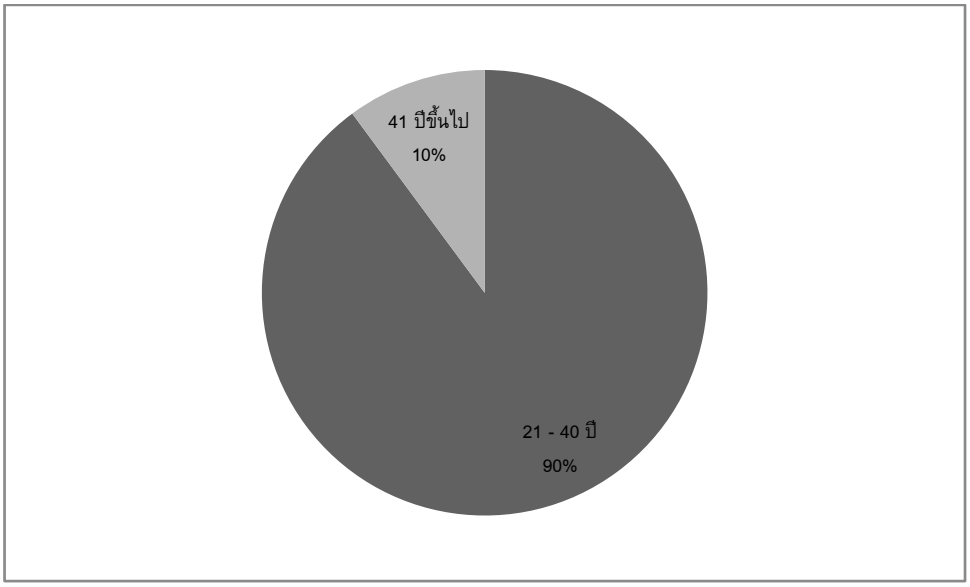
1) ประเภทอุตสาหกรรม โดยทำการศึกษาองค์กรที่มีขนาดเล็ก กลาง หรือขนาดใหญ่
2) ตำแหน่ง โดยพิจารณาจากเพศ อายุ วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลแสดงให้เห็น ดังภาพด้านล่างนี้



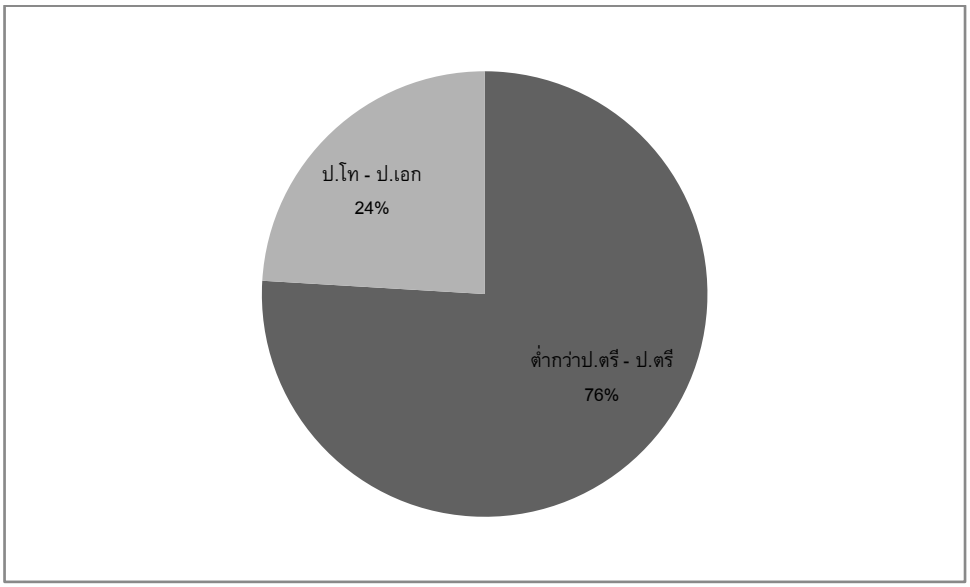
รูปที่ 3.1 กราฟแสดงเพศของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

จากกราฟวงกลม แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของเพศของผู้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร ระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร เพศชาย และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรเพศหญิง



รูปที่ 3.2 กราฟแสดงอายุของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

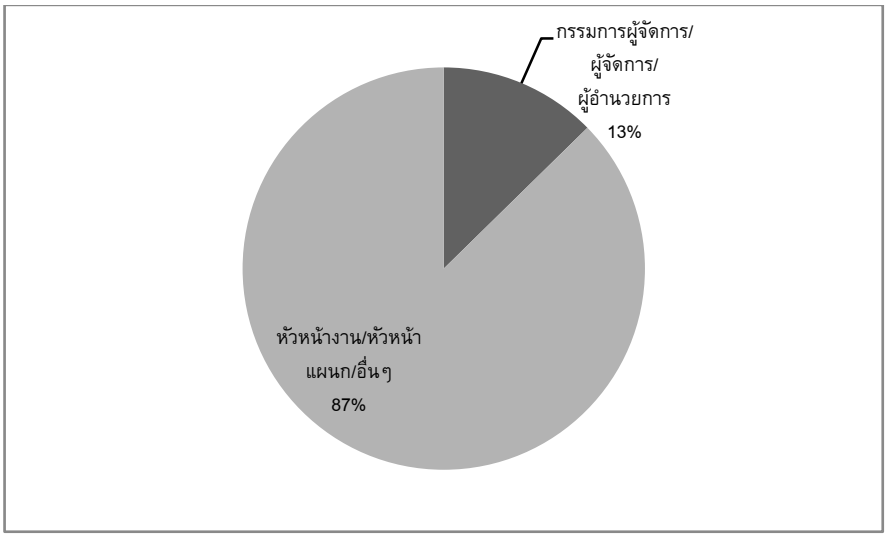
จากกราฟวงกลม แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของอายุของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร ระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร อายุระหว่าง 21 – 40 ปี และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรเพศหญิงอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป



รูปที่ 3.3 กราฟแสดงวุฒิการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

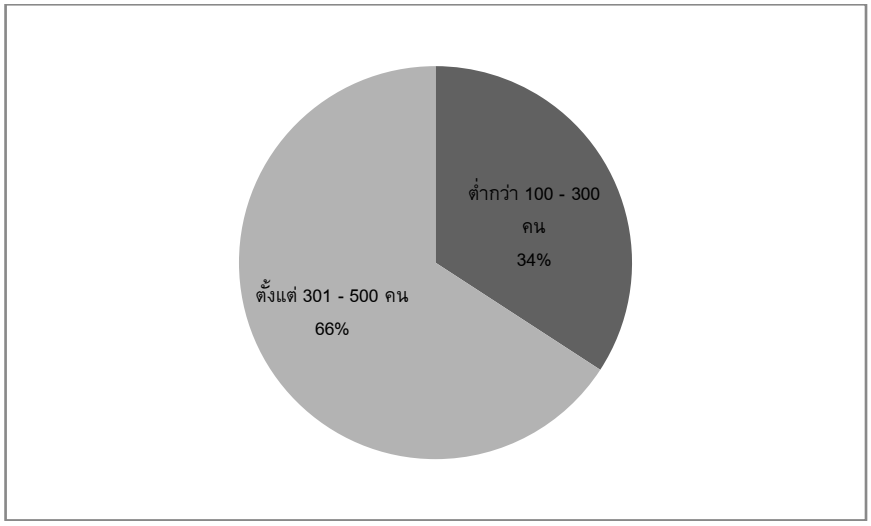
จากกราฟวงกลม แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของวุฒิการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร ระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

วุฒิการศึกษาต่ำกว่าป.ตรี - ป.ตรี และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร วุฒิการศึกษาปริญญาโท หรือ สูงกว่าปริญญาโท



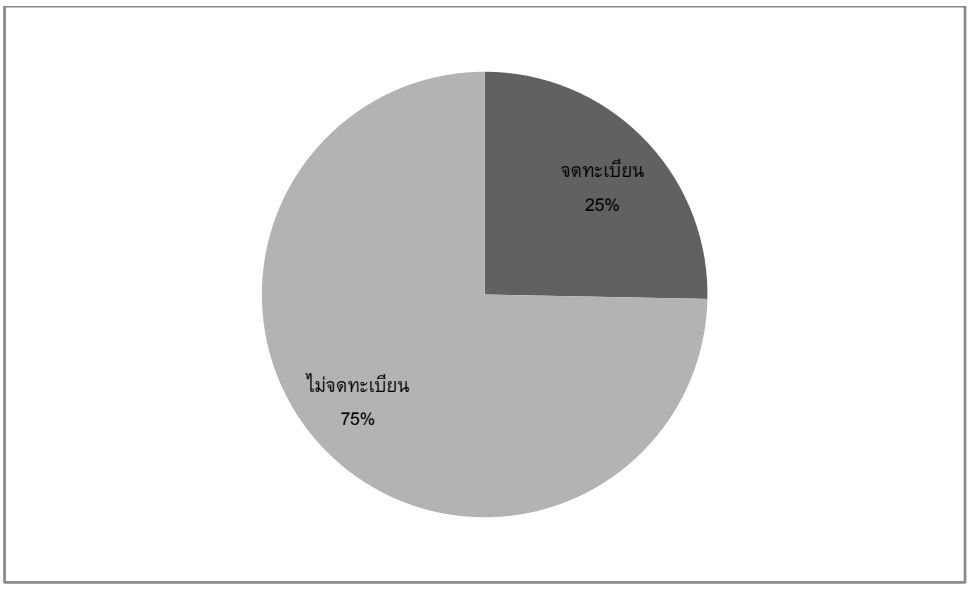
รูปที่ 3.4 กราฟแสดงตำแหน่งงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

จากกราฟวงกลม แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของตำแหน่งงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร ระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร ตำแหน่งงานกรรมการผู้จัดการ/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรตำแหน่งงานหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก/อื่นๆ



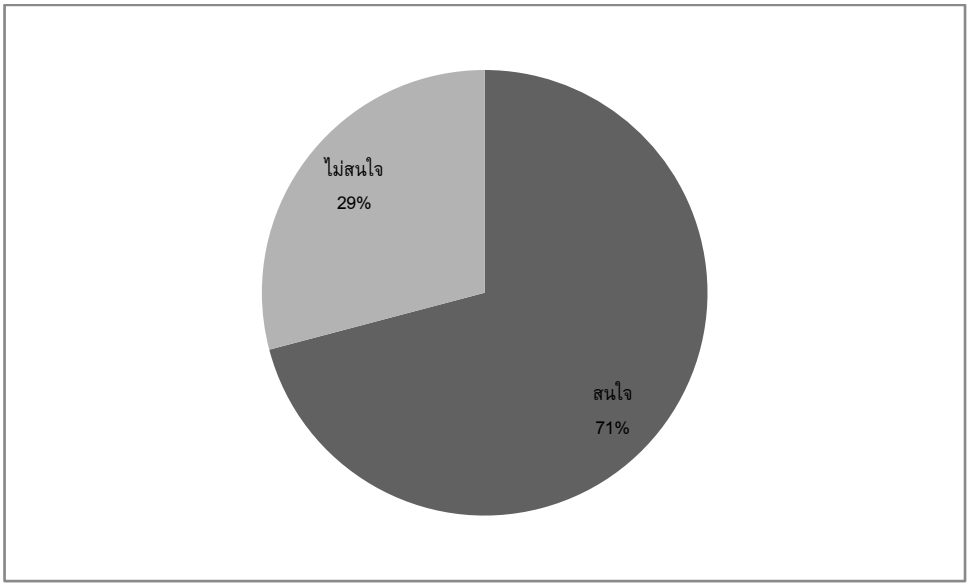
รูปที่ 3.5 กราฟแสดงจำนวนบุคลากรในองค์กรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

จากกราฟวงกลม แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของจำนวนบุคลากรในองค์กรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร ระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร มีบุคลากรในองค์กรต่ำกว่า 100 - 300 คน และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร มีบุคลากรในองค์กรตั้งแต่ 301 - 500 คน



รูปที่ 3.6 กราฟแสดงองค์กรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรมีการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

จากกราฟวงกลม แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนขององค์กรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร มีการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์มีการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรมีไม่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์



รูปที่ 3.7 กราฟแสดงองค์กรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร สนใจวุฒิ MBA

จากกราฟวงกลม แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร สนใจวุฒิ MBA และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร มีไม่สนใจวุฒิ MBA

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครงานในองค์กรเอกชนหลายๆอุตสาหกรรม โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

คุณลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างจะพิจารณาปัจจัย ดังนี้ความหลากหลายของกลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ สถาบันการเงิน อุตสาหกรรมประกันภัย อุตสาหกรรมค้าปลีก อุตสาหกรรมผลิตอาหารแปรรูป อุตสาหกรรมโทรคมนาคม อุตสาหกรรมค้าปลีก อุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศไทย อุตสาหกรรมยานยนต์ องค์การเชื้อเพลิง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูล ดังนี้

3.3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้า บทความ วารสารทางวิชาการ ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปัจจัยที่ผู้ว่าจ้างยอมรับหลักสูตรออนไลน์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สถาบันที่เปิดสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์ในประเทศที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตร

3.3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

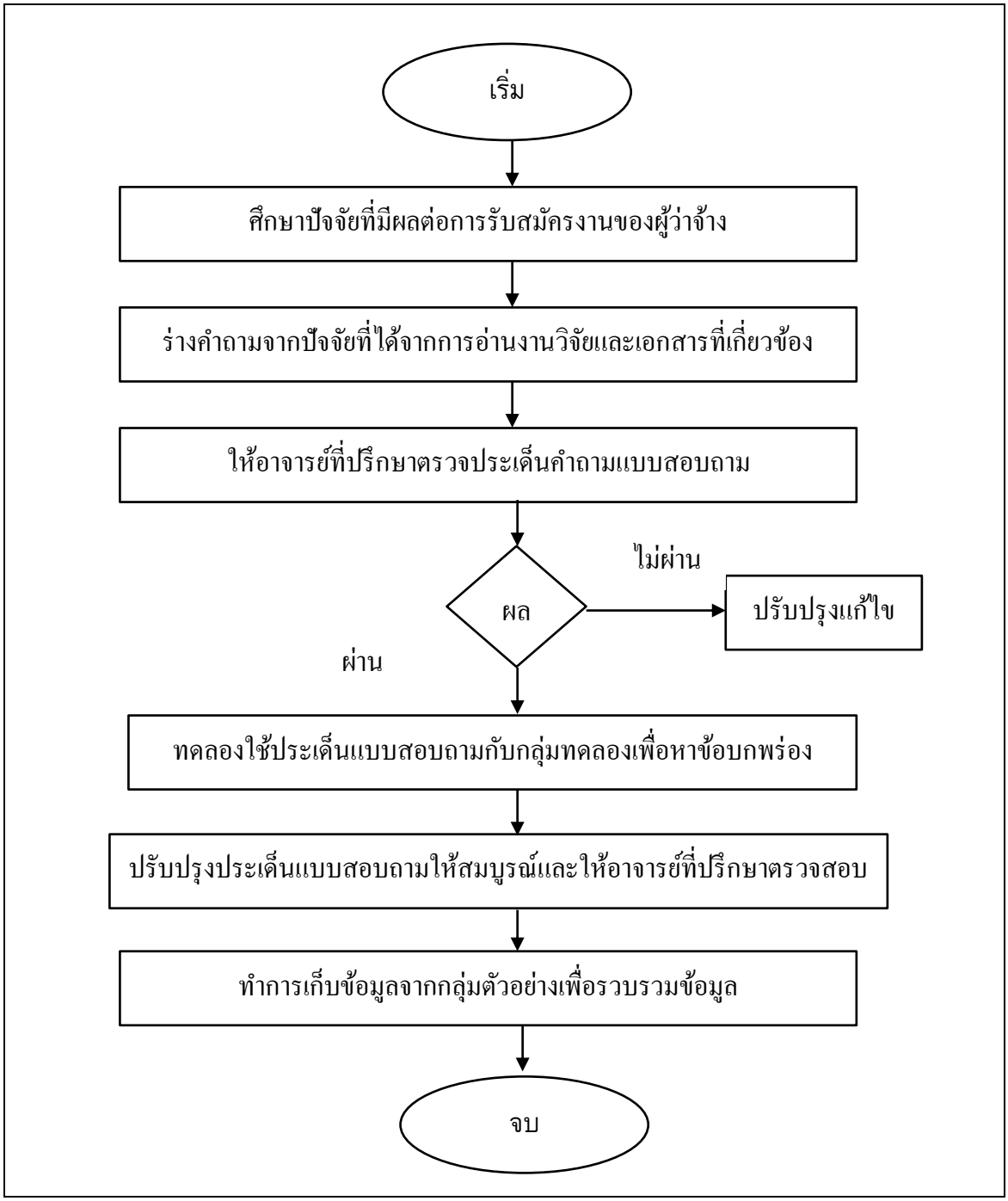
ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย 2 กลุ่ม และกำหนดจำนวนดังนี้

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรและผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครงาน จำนวน 99 ราย ได้แก่ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และอื่นๆ ในอุตสาหกรรมต่างๆ ได้แก่ สถาบันการเงิน อุตสาหกรรมประกันภัย อุตสาหกรรมค้าปลีก อุตสาหกรรมผลิตอาหารแปรรูป อุตสาหกรรมโทรคมนาคม อุตสาหกรรมค้าปลีก อุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศไทย อุตสาหกรรมยานยนต์ องค์การเชื้อเพลิง

สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 99 ตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคล ทำการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 2 วันระหว่างวันที่ 9 ถึง 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามในงาน KMUTT Job Fair 2015 ให้กับผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคล และใช้วิธีทำการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ทำการเก็บข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2558

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นการเลือกใช้คำถามปลายปิด (Close Ended) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้างในแต่ละอุตสาหกรรม โดยมีลำดับการพัฒนาประเด็นคำถามดังรูปที่ 3.1



รูปที่ 3.8 แสดงขั้นตอนในการสร้างข้อคำถามแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างคำถามในแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนเพื่อกำหนดคำถามแบบสอบถามให้มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

เอกสารที่เกี่ยวข้องอาทิเช่น ทัศนคติต่อหลักสูตรออนไลน์กับการเรียนในชั้น มุมมองของผู้ว่าจ้างต่อหลักสูตรออนไลน์ การยอมรับการศึกษาหลักสูตรออนไลน์ของผู้ว่าจ้าง

2) ร่างแบบคำถามแบบสอบถามที่ครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายและความสำคัญการวิจัย โดยการแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ จำนวน 7 ข้อ และส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามออกเป็น 16 ข้อ ที่มีจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้างให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามในการทำแบบสอบถามที่ร่างไว้ด้วยตนเองทั้งในด้านเนื้อหา การใช้ภาษาและตลอดจนด้านอื่นๆในคำถามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยร่างไว้ จากนั้นทำการเสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามมุ่งหมายที่เป็นอยู่จริงให้มากขึ้น และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำถามแบบสอบถามมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4) นำคำถามไปทดลองใช้กับประชากร เพื่อจะได้ทราบว่าเมื่อนำแบบสอบถามทั้ง 23 ข้อที่ได้แก้ไขไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจะเกิดปัญหาในด้านภาษาของคำถาม หรือคำถามซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจน โดยหลังจากการทดลองใช้แล้วปรากฏว่ามีบางประเด็นคำถามที่จะต้องแก้ไขเพื่อให้เนื้อหาของคำถามไม่ซำซ้อนและง่ายต่อการเข้าใจมากยิ่งขึ้น

5) จัดทำคำถามแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้างที่ต้องการนำมาใช้จริง โดยนำข้อมูลจากกลุ่มทดลองทำการแจกแบบสอบถามมาทำการปรับปรุง ทำให้คำถามแบบสอบถามมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นแสดงดังตารางที่ 3.1 และนำคำถามแบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาใช้ในการสรุปผลการวิจัยต่อไป

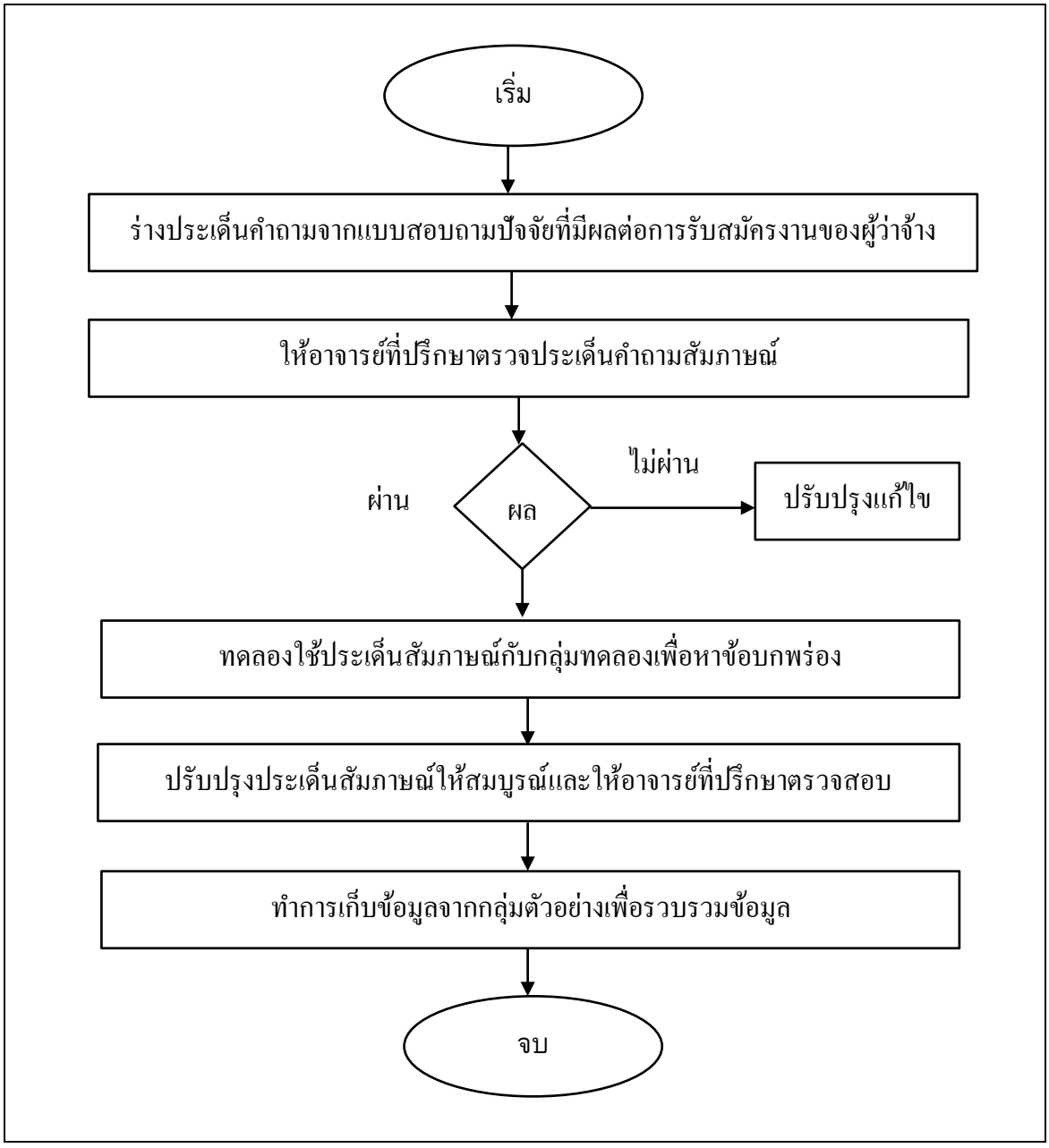
ตารางที่ 3.1 คำถามแบบสอบถามการเก็บข้อมูล

ลำดับที่	คำถาม
1	ท่านเข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์มากน้อยเพียงใด
2	ท่านรับทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆมากน้อยเพียงใด
3	จากสื่อที่ท่านได้รับ ท่านมีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มากน้อยเพียงใด
4	ท่านมีความต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่งมากน้อยเพียงใด
5	ท่านยอมรับได้ในระดับใด หากพนักงานในองค์กรของท่านจบหลักสูตรออนไลน์
6	ท่านคิดว่าหลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กรมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ 3.1 คำถามแบบสอบถามการเก็บข้อมูล (ต่อ)

ลำดับที่	คำถาม
7	ท่านคิดว่าผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆมากน้อยเพียงใด
8	ท่านให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์มากน้อยเพียงใด
9	ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรแบบปกติมากน้อยเพียงใด
10	ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด
11	ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด
12	ท่านคิดว่าการเพิ่มขึ้นของรูปแบบอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับมากน้อยเพียงใด
13	ท่านคิดว่าผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกันมากน้อยเพียงใด
14	ท่านคิดว่าความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้ ทำให้พนักงานไม่ต้องลาออกจากจากองค์กร เป็นผลดีมากน้อยเพียงใด
15	หากเปรียบเทียบระหว่างผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การรับสมัคร ระหว่างผู้ที่จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์ ท่านมีโอกาสรับผู้สมัครที่จบหลักสูตรออนไลน์มากน้อยเพียงใด
16	ท่านคิดว่าหลักหลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกันมากน้อยเพียงใด

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) เสร็จสิ้น จากนั้นนำประเด็นข้อคำถามที่นำมาใช้ในการสัมภาษณ์เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบข้อคำถามได้แสดงความคิดเห็นจากประสบการณ์ตรงได้อย่างอิสระ อุตสาหกรรม โดยมีลำดับการพัฒนาประเด็นคำถามดังรูปที่ 3.2



รูปที่ 3.9 แสดงขั้นตอนในการสร้างประเด็นสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างประเด็นคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ร่างประเด็นสัมภาษณ์ที่มีความสำคัญการวิจัย โดยการแบ่งประเด็นสัมภาษณ์ออกเป็น 19 ข้อ ที่มีเนื้อหาของคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์

2) ตรวจสอบความถูกต้องประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์จากนั้นทำการเสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามมุ่ง

หมายที่เป็นอยู่จริงให้มากขึ้น และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ประเด็นการสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3) นำประเด็นคำถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ว่าจ้าง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อจะได้ทราบว่าเมื่อนำแบบสอบถามทั้ง 19 ข้อ ที่ได้แก้ไขไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจะเกิดปัญหาในด้านภาษาของคำถาม หรือประเด็นซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจน โดยหลังจากการทดลองใช้แล้วปรากฏว่ามีบางประเด็นคำถามที่จะต้องแก้ไขเพื่อให้เนื้อหาของคำถามไม่ซ้ำซ้อนและง่ายต่อการเข้าใจมากยิ่งขึ้น

4) จัดทำประเด็นสัมภาษณ์ที่ต้องการนำมาใช้จริง โดยนำข้อมูลจากกลุ่มทดลองทำการแจกแบบสอบถามมาทำการปรับปรุง ทำให้ประเด็นการสัมภาษณ์มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นแสดงดังตารางที่ 3.2 และนำประเด็นสัมภาษณ์มาใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาใช้ในการสรุปผลการวิจัยต่อไป

ตารางที่ 3.2 ประเด็นคำถามสำหรับการเก็บข้อมูล

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม
1	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์หรือไม่ อย่างไร
2	ท่านมีทัศนคติ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์อย่างไร
3	ท่านคิดว่าหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นที่ยอมรับหรือไม่ อย่างไร
4	ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผลอย่างไร
5	ตัวชี้วัดอะไรบ้างที่ท่านรับสมัครงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์
6	ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเองหรือไม่ อย่างไร
7	ท่านคิดว่าชื่อเสียงของสถาบันการศึกษามีผลต่อการรับสมัครงานหรือไม่ อย่างไร
8	ท่านมีความต้องการบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร
9	ท่านคาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์มากน้อยเพียงใด หากท่านรับเข้ามาทำงานในองค์กรของท่าน
10	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานมีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์หรือไม่ อย่างไร
11	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีบัณฑิตจบหลักสูตร MBA ออนไลน์ต่อการรับสมัครงาน

ตารางที่ 3.2 ประเด็นคำถามสำหรับการเก็บข้อมูล (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม
12	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ผลต่อการรับสมัครงาน
13	เปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร
14	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด
15	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด
16	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติกับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด
17	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติกับมหาวิทยาลัยรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด
18	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด
19	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลไว้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

1. การจัดการข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยมีวิธีการจัดการข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม 3 วิธีการ ดังนี้

1) การตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามโดยผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม

2) การลงรหัสใบแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

3) การประมวลผลข้อมูล เป็นการนำแบบสอบถามที่ได้ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาประมวลผลในโปรแกรม SPSS for Windows Version 17

2. ลักษณะข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสำหรับผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคล แบ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยหลัก 2 ประเภท ดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้มาจากคำถามปลายปิดในแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายปิดลักษณะของคำถามจะมีความจำกัดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดให้ซึ่งลักษณะของคำตอบแบ่งได้ดังนี้

(1) แบบเลือกคำตอบเดียวจากหลายคำตอบ เช่น คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยให้เลือกตอบตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นต้น

(2) แบบต้องจัดเรียงลำดับความพึงพอใจโดยให้เลือก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกระดับความพึงพอใจที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม

2) ข้อมูลที่ได้มาจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามเป็นข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามที่มีลักษณะเปิดกว้างให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบอย่างอิสระ โดยไม่มีการแนะแนวทางในการตอบไม่มีคำตอบให้เลือกในข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

1) การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัย เริ่มจากการนำข้อมูลจากไฟล์เสียงได้จากการบันทึกบทสนทนาของผู้ว่าจ้าง มาทำการวิเคราะห์เพื่อถอดออกมาเป็นบทสัมภาษณ์เพื่อตรวจดูความเรียบร้อยและความครบถ้วนของการตอบคำถาม

2) ผู้วิจัยทำการจำแนกลักษณะและรูปแบบของการตอบคำถามของผู้ว่าจ้างที่คล้ายคลึงกันให้อยู่กลุ่มเดียวกัน และคำตอบที่แตกต่างกันให้อยู่ในหัวข้อที่มีความใกล้เคียงกับการตอบคำถามของผู้ว่าจ้างมากที่สุด

3) เมื่อจำแนกข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ของผู้ว่าจ้างเรียบร้อย ผู้วิจัยทำการตรวจสอบดูความเรียบร้อยและความถูกต้องของการพิมพ์ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบหลลักสูตร MBA ออนไลน์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจากประเด็นทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการยอมรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์ ตัวชี้วัดในการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ความต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ยอมรับให้พนักงานในองค์กรเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นที่ยอมรับขององค์กร บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการยอมรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์ ตัวชี้วัดในการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ความต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ยอมรับให้พนักงานในองค์กรเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นที่ยอมรับขององค์กร บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างไม่แน่ใจเกี่ยวกับการยอมรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์ ตัวชี้วัดในการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ความต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ยอมรับให้พนักงานในองค์กรเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นที่ยอมรับขององค์กร บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง

บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ในบทนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

2) ผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจตัดสินใจ (Interview)

โดยวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร ทั้งหมดจำนวน 79 ราย สามารถแสดงข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคล

ส่วนแสดงผลการดำเนินการวิจัยในส่วนที่ 1 นี้ประกอบไปด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร จำนวนบุคลากรในองค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ สนใจรับสมัครวุฒิ MBA ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงไว้ในตารางในส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

หัวข้อพิจารณา	ข้อมูล	ความถี่	%
เพศ	ชาย	20	25.30%
	หญิง	59	74.70%
อายุ	20 – 40 ปี	71	89.90%
	41 ปีขึ้นไป	8	10.10%
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญาตรี – ปริญญาตรี	60	75.90%
	ปริญญาโท หรือ สูงกว่าปริญญาโท	19	24.10%

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร (ต่อ)

หัวข้อพิจารณา		ความถี่	%
ตำแหน่ง	กรรมการผู้จัดการ/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ	10	12.70%
	หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก/อื่นๆ	69	87.30%
จำนวนบุคลากรในองค์กร	ต่ำกว่า 100 - 300 คน	27	34.20%
	ตั้งแต่ 301 ขึ้นไป	52	65.80%
องค์กรของท่านจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์	จดทะเบียน	20	25.30%
	ไม่จดทะเบียน	59	74.70%
สนใจรับสมัครวุฒิ MBA	สนใจ	56	70.90%
	ไม่สนใจ	23	29.10%

จากตาราง พบว่าองค์กรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นผู้ว่าจ้างเพศหญิงจำนวน 59 คน หรือร้อยละ 74.7 และเป็นผู้ว่าจ้างเพศชายจำนวน 20 หรือ 25.3

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรที่มีอายุระหว่าง 20 – 40 ปี จำนวน 71 คน หรือร้อยละ 89.9 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 10.1

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี จำนวน 60 คน หรือร้อยละ 75.9 ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 19 คน หรือร้อยละ 24.1

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรมีตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก/อื่นๆ จำนวน 69 คน หรือ 87.3 และกรรมการผู้จัดการ/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 12.7

องค์กรจำนวน 52 แห่ง มีบุคลากรจำนวนตั้งแต่ 301 ขึ้นไป หรือร้อยละ 65.8 และองค์กรจำนวน 27 แห่ง มีบุคลากรจำนวนต่ำกว่า 300 คน หรือร้อยละ 34.2

องค์กรจำนวน 59 แห่ง ไม่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หรือร้อยละ 74.7 และองค์กรจำนวน 20 แห่ง จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หรือร้อยละ 25.3

องค์กรจำนวน 56 แห่ง สนใจรับสมัครวุฒิ MBA หรือร้อยละ 70.9 และองค์กรจำนวน 23 แห่ง ไม่สนใจรับสมัครวุฒิ MBA หรือร้อยละ 29.1

4.1.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

ส่วนแสดงผลการดำเนินการวิจัยในส่วนที่ 2 นี้ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้ว่าจ้างกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงาน ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้ว่าจ้างกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงาน ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาของผู้ว่าจ้างกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงาน ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของผู้ว่าจ้างกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงาน ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้ว่าจ้างกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงาน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของผู้ว่าจ้าง จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์กับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงาน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของผู้ว่าจ้างสนใจรับวุฒิ MBA กับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง ซึ่งรายละเอียดแสดงไว้ในตารางในส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร

ข้อ.	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1.	เข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์	3.01	.824	ปานกลาง
2.	ทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆ	3.03	.800	น้อย
3.	มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์	2.84	.775	น้อย
4.	ต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่ง	2.80	.911	น้อย
5.	ยอมรับได้หากพนักงานในองค์กรจบหลักสูตรออนไลน์	2.92	.764	น้อย

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร (ต่อ)

ข้อ.	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
6.	หลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กร	2.76	.820	น้อย
7.	ผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.28	.816	ปานกลาง
8.	ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์	3.41	.968	ปานกลาง
9.	บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรแบบปกติ	3.15	.786	ปานกลาง
10.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือ	3.16	.587	ปานกลาง
11.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผล	3.05	.597	ปานกลาง
12.	การเพิ่มขึ้นของอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับ	3.37	.603	ปานกลาง
13.	ผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกัน	2.42	.856	น้อย
14.	ความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้	3.47	.713	ปานกลาง
15.	เปรียบเทียบระหว่างผู้จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์ โอกาสรับหลักสูตรออนไลน์	2.81	.717	น้อย
16.	หลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกัน	2.99	.707	น้อย
รวม		3.03	.765	ปานกลาง

จากตารางข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้างของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรทั้งหมดจำนวน 79 ราย พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.03)

ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

No.	ปัจจัย	เพศ	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
1.	เข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์	ชาย หญิง	20 59	36.03 41.35	.329
2.	ทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆ	ชาย หญิง	20 59	36.05 41.34	.337
3.	มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์	ชาย หญิง	20 59	36.00 41.36	.327
4.	ต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่ง	ชาย หญิง	20 59	38.05 40.66	.637
5.	ยอมรับได้หากพนักงานในองค์กรจบหลักสูตรออนไลน์	ชาย หญิง	20 59	33.10 42.34	.082*
6.	หลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กร	ชาย หญิง	20 59	38.23 40.60	.666
7.	ผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	ชาย หญิง	20 59	36.53 41.18	.389
8.	ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์	ชาย หญิง	20 59	49.20 36.88	.029**
9.	บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรแบบปกติ	ชาย หญิง	20 59	38.70 40.44	.748

ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	เพศ	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
10.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือ	ชาย หญิง	20 59	36.60 41.15	.354
11.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผล	ชาย หญิง	20 59	37.03 41.01	.414
12.	การเพิ่มขึ้นของอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับ	ชาย หญิง	20 59	38.23 40.60	.646
13.	ผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกัน	ชาย หญิง	20 59	40.50 39.83	.904
14.	ความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้	ชาย หญิง	20 59	41.50 39.49	.704
15.	เปรียบเทียบระหว่างผู้จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์โอกาสรับหลักสูตรออนไลน์	ชาย หญิง	20 59	39.65 40.12	.929
16.	หลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกัน	ชาย หญิง	20 59	40.05 39.98	.990

* มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.1

** มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง พบว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรเพศหญิงยอมรับได้หากพนักงานในองค์กรของท่านจบหลักสูตรออนไลน์ง่ายกว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรเพศชาย และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรเพศชายให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์มากกว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรเพศหญิง

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

No.	ปัจจัย	อายุ	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
1.	เข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	41.77 24.31	.026**
2.	ทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆ	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	41.44 27.25	.074
3.	มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	41.73 24.69	.031**
4.	ต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่ง	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	41.73 24.69	.031**
5.	ยอมรับได้หากพนักงานในองค์กรจบหลักสูตรออนไลน์	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	41.13 29.94	.144
6.	หลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กร	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	41.49 26.81	.065
7.	ผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	40.24 37.88	.762
8.	ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	39.15 47.50	.304
9.	บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรแบบปกติ	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	41.05 30.69	.185
10.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือ	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	40.52 35.38	.468

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	อายุ	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
11.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผล	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	41.07 30.50	.132
12.	การเพิ่มขึ้นของอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับ	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	39.78 41.94	.772
13.	ผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกัน	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	40.75 33.38	.358
14.	ความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	39.80 41.75	.798
15.	เปรียบเทียบระหว่างผู้จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์ มีโอกาสรับผู้สมัครจบหลักสูตรออนไลน์	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	40.63 34.44	.417
16.	หลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกัน	21-40ปี 41ปีขึ้นไป	71 8	40.98 31.31	.193

* มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.1

** มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง พบว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรอายุ 20 – 40 ปี เข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์มากกว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป, ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรอายุ 20 – 40 ปี มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มากกว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรอายุ 20 – 40 ปี มีความ

ต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

No.	ปัจจัย	วุฒิการศึกษา	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
1.	เข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	41.63 34.84	.221
2.	ทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆ	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	41.26 36.03	.350
3.	มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	42.48 32.16	.063
4.	ต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่ง	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	42.38 32.50	.079
5.	ยอมรับได้หากพนักงานในองค์กรจบหลักสูตรออนไลน์	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	41.78 34.39	.172
6.	หลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กร	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	43.33 29.47	.013**
7.	ผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	40.17 39.47	.900
8.	ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	38.58 44.47	.304

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	วุฒิการศึกษา	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
9.	บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรปกติ	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	41.41 35.55	.288
10.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเองและมีความน่าเชื่อถือ	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	41.63 34.87	.177
11.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผล	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	42.64 31.66	.027**
12.	การเพิ่มขึ้นของอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับ	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	41.60 34.95	.206
13.	ผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกัน	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	41.03 36.74	.447
14.	ความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	60 19	.969
15.	เปรียบเทียบผู้จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์ มีโอกาสรับผู้สมัครจบหลักสูตรออนไลน์	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	41.44 35.45	.265

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	วุฒิการศึกษา	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
16.	หลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกัน	ต่ำกว่าป.ตรี หรือ ป.ตรี ป.โท หรือ สูงกว่า ป.โท	60 19	39.45 41.74	.662

* มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.1

** มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง พบว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรียอมรับหลักสูตรการเรียนออนไลน์ในองค์กรมากกว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรียอมรับหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผลมากกว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

No.	ปัจจัย	ตำแหน่ง	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
1.	เข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	37.95 40.30	.742
2.	ทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆ	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	36.15 40.56	.540

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	ตำแหน่ง	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
3.	มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	33.55 40.93	.302
4.	ต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่ง	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	33.75 40.91	.322
5.	ยอมรับได้หากพนักงานในองค์กรจบหลักสูตรออนไลน์	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	30.80 41.33	.129
6.	หลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กร	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	38.05 40.28	.757
7.	ผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	45.45 39.21	.378
8.	ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	53.00 38.12	.043**
9.	บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าหลักสูตรแบบปกติ	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	30.60 41.36	.129

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	ตำแหน่ง	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
10.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือ	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	29.50 41.52	.062*
11.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผล	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	36.15 40.56	.489
12.	การเพิ่มขึ้นของอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับ	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	34.20 40.84	.326
13.	ผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกัน	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	42.20 39.68	.729
14.	ความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	43.45 39.50	.568
15.	เปรียบเทียบผู้จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์มีโอกาสรับผู้สมัครจบหลักสูตรออนไลน์	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	43.50 39.49	.562
16.	หลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกัน	กก.ผจก/ผจก/ผอ หน.งาน/หน.แผนก/อื่น	10 69	40.80 39.88	.136

* มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.1

** มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง พบว่าตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ/ผู้จัดการผู้อำนวยการของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์มากกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก/อื่นๆของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคล และตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก/อื่นๆของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลมีผลต่อการมองบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือมากกว่าตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ/ผู้จัดการผู้อำนวยการของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคล

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

No.	ปัจจัย	จำนวนบุคลากร	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
1.	เข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	33.54 43.36	.049**
2.	ทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆ	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	41.06 39.45	.751
3.	มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	39.35 40.34	.844
4.	ต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร	ต่ำกว่า 100-300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	37.67 41.21	.484
5.	ยอมรับได้หากพนักงานในองค์กรจบหลักสูตรออนไลน์	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	42.33 38.79	.467
6.	หลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กร	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	42.28 38.82	.494

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	จำนวนบุคลากร	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
7.	ผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	39.44 40.29	.865
8.	ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	47.37 36.17	.030**
9.	บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรแบบปกติ	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	36.74 41.69	.319
10.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือ	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	35.93 42.12	.170
11.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผล	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	38.61 40.72	.637
12.	การเพิ่มขึ้นของอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับ	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	39.76 40.13	.938
13.	ผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกัน	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	39.11 40.46	.791
14.	ความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	44.30 37.77	.178

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	จำนวนบุคลากร	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
15.	เปรียบเทียบระหว่างผู้จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์ มีโอกาสรับผู้สมัครจบหลักสูตรออนไลน์	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	40.39 39.80	.903
16.	หลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกัน	ต่ำกว่า 300 คน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	27 52	44.72 37.55	.128

* มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.1

** มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง พบว่าจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลต่ำกว่า 300 คน ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์มากกว่าจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป และจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป มีผลต่อความเข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์มากกว่าจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลต่ำกว่า 300 คน

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

No.	ปัจจัย	จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
1.	เข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	47.53 37.45	.064*
2.	ทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆ	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	42.75 39.07	.504
3.	มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	45.63 38.09	.168
4.	ต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่ง	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	44.35 38.53	.292
5.	ยอมรับได้หากพนักงานในองค์กรจบหลักสูตรออนไลน์	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	41.03 39.65	.796
6.	หลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กร	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	43.20 38.92	.437
7.	ผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	45.88 38.01	.146
8.	ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	34.40 41.90	.183
9.	บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรแบบปกติ	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	41.60 39.46	.693
10.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือ	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	42.13 39.28	.563
11.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผล	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	45.65 38.08	.121

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
12.	การเพิ่มขึ้นของอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับ	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	45.28 38.21	.172
13.	ผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกัน	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	39.25 40.25	.857
14.	ความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	38.75 40.42	.752
15.	เปรียบเทียบระหว่างผู้จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์ มีโอกาสรับผู้สมัครจบหลักสูตรออนไลน์	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	44.00 38.64	.311
16.	หลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกัน	จดทะเบียน ไม่จดจดทะเบียน	20 59	40.10 39.97	.979

* มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.1

** มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง พบว่าองค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลมีผลต่อความเข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์มากกว่าองค์กรไม่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคล

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลสนใจรับวุฒิ MBA กับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

No.	ปัจจัย	สนใจรับวุฒิ MBA	N	Mean Rank	Asymp. Sig.(2-tailed)
1.	เข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	39.36 41.57	.672
2.	ทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆ	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	39.88 40.30	.935
3.	มีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	39.15 42.07	.578
4.	ต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่ง	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	40.02 39.96	.991
5.	ยอมรับได้หากพนักงานในองค์กรจบหลักสูตรออนไลน์	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	41.07 37.39	.469
6.	หลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กร	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	39.28 41.76	.638
7.	ผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	42.50 33.91	.097*
8.	ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	43.77 30.83	.016**
9.	บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรแบบปกติ	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	41.79 35.63	.235

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลสนใจรับวุฒิ MBA กับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง (ต่อ)

No.	ปัจจัย	สนใจรับวุฒิ MBA	N	Mean Rank	Asymp. Sig.(2-tailed)
10.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือ	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	40.46 38.87	.735
11.	บัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผล	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	40.00 40.00	1.000
12.	การเพิ่มขึ้นของอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับ	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	40.00 40.00	.629
13.	ผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกัน	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	37.82 45.30	.160
14.	ความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	41.20 37.09	.417
15.	ระหว่างผู้จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์ มีโอกาสรับผู้สมัครจบหลักสูตรออนไลน์	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	40.35 39.15	.813
16.	หลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกัน	สนใจรับวุฒิ MBA ไม่สนใจรับวุฒิ MBA	56 23	38.85 42.80	.422

* มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.1

** มีนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลที่สนใจรับวุฒิ MBA กับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง พบว่าองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลที่สนใจรับสมัครวุฒิ MBA ให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์มากกว่าองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลที่ไม่สนใจรับสมัครวุฒิ MBA และองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลที่สนใจรับสมัครวุฒิ MBA มีผลต่อผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ซึ่งได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆมากกว่าองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลที่ไม่สนใจรับสมัครวุฒิ MBA

4.2 ผลการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview)

ประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับผู้ว่าจ้างมีความคิดเห็นอย่างไรกับหลักสูตร MBA ออนไลน์

1) ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์

ตารางที่ 4.10 มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า สถาบันการศึกษามีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์โดยผ่านระบบอินเตอร์เน็ต โดยที่มีการสมัครเรียน ลงทะเบียนเรียน และไม่ต้องเดินทางไปเรียนที่สถานศึกษา สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความสะดวกของตนเองไม่จำกัดเวลา	ธ01, ธ02, ธ05, ธ06, ธ07, ธ08, ป09, อ11, อ13, ค14, พ17, ต18, ร19

ตารางที่ 4.11 ไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่เคยทราบมาก่อนว่าประเทศไทยมีการเรียนการสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพิ่งได้ทราบว่ามีหลักสูตร MBA ออนไลน์ และไม่เข้าใจรูปแบบการเรียนการสอนของหลักสูตร MBA ออนไลน์ ว่าเป็นรูปแบบการเรียนการสอนแบบใด	อ12, ค15

ตารางที่ 4.12 ไม่แน่ใจเกี่ยวกับความเข้าใจการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
-จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ทราบว่าที่ต่างประเทศมีการเรียนการสอนหลักสูตรออนไลน์มากนานแล้ว และพอทราบว่าประเทศไทยมีการเรียน MBA ออนไลน์ความคิดแรกเข้าใจว่าเป็นสาขาวิชาเกี่ยวกับออนไลน์ ไม่ใช่หลักสูตรออนไลน์ เพราะหลักสูตร MBA ออนไลน์ไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย และคิดว่าเป็นหลักสูตรการเรียนในรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นไม่นานนี้เอง	ธ03, ธ04, อ10, ค16, ท20

2) ทัศนคติ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์

ตารางที่ 4.13 เห็นด้วยกับทัศนคติ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ ค14 กล่าวว่า *"...การเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผลเทียบเท่ากับหลักสูตรปกติ เนื่องจากหลักสูตรออนไลน์ได้รับการรับรองหลักสูตรเช่นเดียวกับหลักสูตร MBA ปกติ..."* การเรียนออนไลน์เป็นนวัตกรรมทางการศึกษารูปแบบใหม่ที่เป็นการเปิดโอกาสให้คนไม่มีเวลาได้เรียน เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ดี เหมาะสำหรับคนไม่มีเวลาไปศึกษาที่สถาบัน ซึ่งผู้ที่เรียนออนไลน์ได้ต้องเป็นคนมีวินัยในตนเองสูง จึงจะสามารถจบหลักสูตรออนไลน์ได้	ธ01, ธ02, ธ04, ธ05, ธ07, ป09, อ10, อ12, อ13, ค14, พ17, ต18

ตารางที่ 4.14 ไม่เห็นด้วยกับทัศนคติ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ประเทศไทยยังไม่พัฒนาด้านระบบการศึกษาที่ดีพอที่จะมีการเรียนการสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพราะเนื่องจากคนไทยไม่มีความซื่อสัตย์และระเบียบวินัยในตัวเองที่จะสามารถเรียนได้ดีอย่างมีคุณภาพ	ธ06, ค15, ค16

ตารางที่ 4.15 ไม่แน่ใจกับทัศนคติ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า การเรียน MBA ค่อนข้างกว้าง และหลักสูตร MBA ออนไลน์นั้นยังไม่เป็นที่รู้จักมากนักในประเทศไทย ไม่รู้ว่าที่เรียนนั้นเฉพาะเจาะจงมากน้อยเพียงใด และตอบไม่ได้ว่าหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นอย่างไร เพราะไม่เคยรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ มองว่าการเรียนระดับปริญญาโทควรจะมีการทำงานร่วมกันมากกว่าเรียนคนเดียว และไม่ได้ให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่จบมา แต่จะให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่า ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ไม่ได้มีอคติกับหลักสูตร MBA ออนไลน์	ธ03, ธ08, อ11, ร19, ท20

3) หลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 4.16 เห็นด้วยกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่เป็นที่ยอมรับ

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ ต18 กล่าวว่า *"... การเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นที่ยอมรับเทียบเท่ากับหลักสูตร MBA ปกติ เนื่องจากมีมุมมองว่าสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์มีคุณภาพจึงจะเปิดหลักสูตรให้เทียบเท่ากันได้ ..."* การเรียนออนไลน์ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับมากขึ้นในปัจจุบัน เพราะเป็นอีกทางเลือกสำหรับและผู้ว่าจ้างจะเลือกรับบุคคล	ธ01, ธ07, ธ08, ต18

ตารางที่ 4.17 ไม่เห็นด้วยกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่เป็นที่ยอมรับ

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ยอมรับยาก เพราะเนื่องจากหลักสูตร MBA ออนไลน์ไม่เป็นที่รู้จัก ไม่มีความเข้าใจในหลักสูตร จะให้น้ำหนักในการรับคนที่เรียนหลักสูตร MBA	ธ02, อ13, ค15, ท20

ตารางที่ 4.17 ไม่เห็นด้วยกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่เป็นที่ยอมรับ (ต่อ)

ความคิดเห็น (ต่อ)	ผู้ให้สัมภาษณ์ (ต่อ)
ปกติมากกว่า และหลักสูตรที่จบมาก็เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาในการเลือกรับบุคคล	ธ02, อ13, ค15, ท20

ตารางที่ 4.18 ไม่แน่ใจกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่เป็นที่ยอมรับ

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า สำหรับในประเทศไทย หลักสูตร MBA ออนไลน์ถือว่าเป็นหลักสูตรที่ยังใหม่ และไม่ได้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ผู้ว่าจ้างยังไม่เคยได้สัมภาษณ์บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ และตอนที่สัมภาษณ์ไม่ได้มองที่วุฒิการศึกษาว่าจบหลักสูตรแบบไหนมา	ธ03, ธ04, ธ05, ธ06, ป09, อ10, อ11, อ12, ค14, ค16, พ17, ร19

4) บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผล

ตารางที่ 4.19 เห็นด้วยกับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผล

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า หลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผลเท่ากับหลักสูตรปกติ เหมาะสำหรับคนไม่มีเวลา เพราะอินเตอร์เน็ตมีองค์ความรู้อัพเดทตลอดเวลา โดยพื้นฐานของบุคคลที่เรียนออนไลน์แล้วสามารถพัฒนาตัวเอง น่าจะมีศักยภาพ มีความรับผิดชอบสูง และดูตัวอย่างจากคนที่จบหลักสูตรออนไลน์ในต่างประเทศแล้วเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพเท่ากันกับบัณฑิตที่จบหลักสูตรปกติ	ธ07, ธ08, ป09, อ10, อ11,อ12, ค15, ค16, พ17, ต18, ร19, ท20

ตารางที่ 4.20 ไม่เห็นด้วยกับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผล

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่มีความน่าเชื่อถือว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์จะมีประสิทธิผล เพราะไม่ทราบว่าในขณะที่เรียนนั้นเรียนจริงหรือไม่ และไม่มีตัวชี้วัดที่แน่ชัด	อ13, ค14

ตารางที่ 4.21 ไม่แน่ใจกับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผล

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่เคยสัมภาษณ์บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หากจะวัดประสิทธิผลของบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ควรวัดที่มหาวิทยาลัยที่เปิดแบบหลักสูตรปกติและเปิดแบบหลักสูตรออนไลน์ เพื่อจะได้เห็นผลได้ชัดเจนขึ้น	ธ01, ธ02, ธ03, ธ04, ธ05, ธ06

5) ตัวชี้วัดรับสมัครงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ตารางที่ 4.22 เห็นด้วยกับตัวชี้วัดรับสมัครงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ตัวชี้วัดที่รับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ สิ่งแรกคือผลการเรียน กิจกรรมต่างๆในการเรียนออนไลน์เพื่อดูพื้นฐานของผู้เรียน และเหตุผลในการเรียนออนไลน์ ชื่อเสียงสถาบันที่จบการศึกษา มีการยกตัวอย่างให้ผู้สัมภาษณ์ได้อธิบายว่ามีความเข้าใจในเรื่องนั้นๆหรือไม่ มีความเข้าใจในการคิดเป็นระบบโดยเฉพาะสิ่งที่เรียนมาก มีการเชื่องโยงเข้าหากันได้หรือไม่	ธ02, ธ03, ธ04, ธ05, ธ07, ธ08, ป09, อ10, อ11, อ12, อ13, ค14, ค15, ค16, ต18, ร19

ตารางที่ 4.23 ไม่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดรับสมัครงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ถ้าเป็นบัณฑิตที่เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ก็ไม่มั่นใจในการรับสมัครงาน เพราะเนื่องจากยังไม่มีความเชื่อมั่นในหลักสูตร MBA ออนไลน์	ธ01

ตารางที่ 4.24 ไม่แน่ใจกับตัวชี้วัดรับสมัครงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ยังไม่เคยสัมภาษณ์บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ และยังไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพราะเนื่องจากหลักสูตร MBA ออนไลน์ยังไม่เป็นที่แพร่หลายในประเทศไทย และไม่ทราบว่าการเรียน MBA ออนไลน์ เป็นการเรียนในรูปแบบใด ถึงจะต้องใช้ตัวชี้วัดแบบใดในการคัดเลือกบุคคล	ธ06, พ17, ท20

6) บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัย

ตารางที่ 4.25 เห็นด้วยกับณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัย

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย เพราะหากไม่มีวินัยในตัวเองและไม่มีความอดทนอาจทำให้ไม่จบการศึกษา และผู้ที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ต้องมีทักษะในการจัดสรรเวลาของตัวเองพอสมควร ต้องมีแรงกระตุ้นต้องมีอดทนมาก	ธ01, ธ04, ธ05, ธ07, ธ08, ป09, อ10, อ12, ค15, ค16, ต18, ร19

ตารางที่ 4.26 ไม่เห็นด้วยกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัย

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ไม่มีอะไรเป็นตัวชี้วัดชัดเจนว่าเป็นผู้มีระเบียบวินัย เพราะยังไม่มีความเชื่อมั่นในหลักสูตร แล้วแต่มุมมองของบุคคล และก็ขึ้นอยู่ที่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	อ13, พ17

ตารางที่ 4.27 ไม่แน่ใจกับณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัย

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ ธ03 กล่าวว่า *"...ก็ต้องวัดว่าสามารถเข้าทำงานในองค์กรชั้นนำได้กี่เปอร์เซ็นต์..."* บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ในเรื่องของระเบียบวินัยไม่มีความแตกต่างจากบัณฑิตที่จบหลักสูตรปกติ บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	ธ02, ธ03, ธ06, อ11, ค14, ท20

7) ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษามีผลต่อการรับสมัครงาน

ตารางที่ 4.28 ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษามีผลต่อการรับสมัครงาน

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ ค14 กล่าวว่า *"...คุณภาพของศิษย์เก่าเป็นตัวบ่งบอกคุณภาพของสถาบัน..."* ชื่อเสียงของสถาบันมีผลต่อการรับสมัครงาน เพราะ แต่ละสถาบันมีการเรียนการสอนไม่เหมือนกัน ศิษย์เก่าที่จบออกมามีผลงานที่แตกต่างกัน สถาบันแต่ละแห่งชื่อเสียงของผู้สอนก็เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่ง คนที่เข้าสถาบันที่มีชื่อเสียงได้ก็ต้องเป็นคนที่มีความขยันพอสมควร	ธ02, ธ05, ธ06, ธ08, อ10, อ12, อ13, ค14, ค15, พ17, ร19, ท20

ตารางที่ 4.29 ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาไม่มีผลต่อการรับสมัครงาน

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ชื่อเสียงของสถาบันไม่มีผลในการรับสมัคร เพราะตอนรับสมัครบุคคลดูจากที่สัมภาษณ์ทัศนคติผู้สัมภาษณ์ว่ามีความกระตือรือร้นการตอบคำถามและมีความต้องการที่อยากจะทำงานนี้จริงๆ และมองว่ารับมาแล้วสามารถทำงานได้จริงหรือไม่	ธ01, ธ04, ธ07, ป09, ค16, ต18

ตารางที่ 4.30 ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาไม่แน่ใจต่อการรับสมัครงาน

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ตอบไม่ได้ว่าชื่อเสียงของสถาบันมีผลต่อการรับสมัครงาน เพราะไม่เคยรับสมัครและไม่เคยสัมภาษณ์บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กร	อ11, ธ03

8) ความต้องการบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กร

ตารางที่ 4.31 ต้องการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กร

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า หากคุณสมบัติของผู้สมัคร MBA ออนไลน์ ตรงกับตามความต้องการในตำแหน่งงานขององค์กร และผ่านการทดสอบก่อนรับสมัคร ก็สามารถรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ เข้ามาทำงานในองค์กรได้	ธ05, ธ08, อ10

ตารางที่ 4.32 ไม่ต้องการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กร

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่มีความต้องการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพราะหลักสูตร MBA ออนไลน์นั้นไม่เป็นที่รู้จักในประเทศไทยว่ามีสถาบันใดเปิดหลักสูตรออนไลน์ ไม่มีความเชื่อมั่นในหลักสูตร MBA ออนไลน์ หากรับเข้ามาทำงานในองค์กรอาจไม่สามารถทำงานตรงตามความต้องการ	ธ06, อ11, อ13, ค14, ค15

ตารางที่ 4.33 ไม่แน่ใจที่รับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กร

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่ได้กีดกันบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ แต่ก็เป็นตัวเลือก เพราะการทำงานไม่ได้วัดผลที่หลักสูตรที่จบเสมอไป และหากว่ามีผู้มาสมัครที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ก็รับสัมภาษณ์หากตำแหน่งที่ต้องการรับสมัครตรงกับวุฒิที่สมัคร	ธ01, ธ02, ธ03, ธ04, ธ07, ป09, อ12, ค16, ต18, พ17, ร19, ท20

9) ความคาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หากรับเข้ามาทำงานในองค์กร

ตารางที่ 4.34 คาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หากรับเข้ามาทำงานในองค์กร

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี.."มีความคาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เหมือนผู้ที่จบหลักสูตรปกติ หากว่ารับเข้ามาในองค์กรแล้วก็ต้องสอนงานใหม่ ทำงานกันเป็นทีม และคาดหวังว่ามีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี และความรู้ความสามารถตามที่สมัคร	ธ01, ธ02, ธ03, ธ04, ธ05, ธ06, ธ07, ธ08, ป09, อ10, อ12, อ13, ค14, ค15, ค16, พ17, ต18, ร19, ท20

ตารางที่ 4.35 ไม่คาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หากรับเข้ามาทำงานในองค์กร

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า หากเป็นบัณฑิตที่เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ก็ยังไม่ได้คาดหวังอะไรไว้มาก แต่คาดว่าหากรับเข้ามาแล้วจะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และไม่ทำให้องค์กรเกิดเสียหาย	อ11

ตารางที่ 4.36 ไม่แน่ใจว่าคาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ หากรับเข้ามาทำงานในองค์กร

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- ไม่มีผู้ให้ความคิดเห็นในประเด็นนี้	-

10) ตำแหน่งงานมีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ตารางที่ 4.37 ตำแหน่งงานมีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการรับสมัครงาน เพราะวุฒิ MBA ค่อนข้างกว้าง คงต้องดูตำแหน่งที่เหมาะสม คงไม่รับมาในตำแหน่งที่เฉพาะเจาะจง แต่หากเป็นตำแหน่ง เจ้าหน้าที่หรือผู้ดูแลระบบไว้จัดการข้อมูลอาจรับสมัคร	ธ01, ธ03, ธ04, ธ06, ธ08, พ17, ร19, ท20

ตารางที่ 4.38 ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการรับสมัคร เพราะหากรับตำแหน่งงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติได้ ก็สามารถรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA	ธ02, ธ05, ธ07, ป09, อ10, ค14, ค15, ค16, ต18,

ตารางที่ 4.38 ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ความคิดเห็น (ต่อ)	ผู้ให้สัมภาษณ์ (ต่อ)
ออนไลน์ได้เช่นกัน เพราะหากวุฒิการศึกษาตรงตามความต้องการของตำแหน่งก็พิจารณาหลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์เท่ากัน	ธ02, ธ05, ธ07, ป09, อ10, ค14, ค15, ค16, ต18,

ตารางที่ 4.39 ตำแหน่งงานไม่แน่ใจว่ามีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ตำแหน่งงานที่รับสมัครขึ้นอยู่ที่ว่าหลักสูตร MBA ออนไลน์ที่จบการศึกษามานั้ยมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด	อ11, อ12, อ13

11) ความคิดเห็นเกี่ยวกับกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีบัณฑิตจบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในการรับสมัครงาน

ตารางที่ 4.40 แตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีบัณฑิตจบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในการรับสมัครงาน

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า หลักสูตรออนไลน์มีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับการออกแบบหลักสูตร แต่ถึงอย่างไรก็ไม่มั่นใจในคุณภาพของการเรียนออนไลน์	ธ02, ธ05, ป09, ค14, ร19

ตารางที่ 4.41 ไม่แตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีบัณฑิตจบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในการรับสมัครงาน

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า หลักสูตร MBA ออนไลน์และหลักสูตร MBA ปกติไม่มีความแตกต่างกัน เป็นโอกาสให้หลายๆฝ่าย ทั้งตัวผู้เรียน มหาลัย ผู้ว่าจ้าง มีโอกาส สรรหาที่ทำให้บุคลากรเพิ่มขึ้น และเป็นช่องทางที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาชาวต่างชาติได้มาศึกษาที่ประเทศไทยได้ในอนาคต	ธ08, อ10, อ12, อ13, ค15, ค16, พ17, ต18, ท20

ตารางที่ 4.42 ไม่แน่ใจความคิดเห็นเกี่ยวกับกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีบัณฑิตจบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในการรับสมัครงาน

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ ธ03 และธ11 กล่าวว่า *"...การเรียนออนไลน์ก็เป็นนวัตกรรมใหม่ๆของมหาลัย.."* และยังไม่เคยสัมภาษณ์หรือรู้จักกับผู้จบหลักสูตรออนไลน์ แต่อยู่ที่ทางเลือกของผู้สมัครว่าเลือกเรียนออนไลน์เพราะเหตุผลอะไร	ธ01, ธ03, ธ04, ธ06, ธ07, อ11

12) ความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ผลในการรับสมัครงาน

ตารางที่ 4.43 แตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในประเทศไทยและ MBA มหาวิทยาลัยต่างประเทศไม่แตกต่างกัน หากว่าตำแหน่งที่รับเข้ามานั้นต้องใช้ภาษาต่างประเทศมาก ก็คงรับบัณฑิตที่จบ MBA ออนไลน์ที่จบต่างประเทศ	ธ01, ธ05, ป09, อ10, อ13, พ17

ตารางที่ 4.44 ไม่แตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ดูว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์จบจากสถาบันใด มีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด	ธ04, ธ06, ธ07, อ11, อ12, ค16, ต18, ร19, ท20

ตารางที่ 4.45 ไม่แน่ใจความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า หากรับบัณฑิตที่จบ MBA ออนไลน์ต่างประเทศ ต้องดูที่ตัวบุคคล และถ้าสถาบันการศึกษาที่จบนั้นมีชื่อเสียง มีมาตรฐาน ก็อาจจะพิจารณา	ธ02, ธ03, 08, ค14, ค15

13) เปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ตารางที่ 4.46 แตกต่างระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ ค14 กล่าวว่า *"...เรียนในชั้นเรียนมีโอกาสได้ปรึกษาอาจารย์ ถูกขัดเกลามากกว่า มีปฏิสัมพันธ์ในเวลาที่แตกต่างกัน การเรียนการสอนคือการขัดเกลาคน ถ้าขัดเกลาน้อยก็มีความรู้อีกประเภทหนึ่ง..."* ผู้เรียน MBA ปกติจะมีปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี การในชั้นเรียน มีผู้สอนควบคุม หากผู้เรียนไปเรียนมีอะไรสงสัยไม่ซักถามผู้สอนก็ไม่ได้อะไร แต่การเรียนออนไลน์ก็ดีตรงที่เรียนซ้ำได้ การออนไลน์จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน ผู้เรียนด้วยกันน้อย	ธ05, ธ06, ธ08, อ10, อ13, ค14, ค15

ตารางที่ 4.46 แตกต่างระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ความคิดเห็น(ต่อ)	ผู้ให้สัมภาษณ์(ต่อ)
การทำงานกลุ่มไม่มี มีภาพลักษณ์ที่ด้อยกว่า อาจจะมีโอกาสได้ปรึกษาอาจารย์ ถูกขัดเกลาน้อยกว่า การเรียนการสอนคือการขัดเกลาคน ถ้าขัดเกลาน้อยก็มีความรู้อีกประเภทหนึ่ง ความรู้ก็จะน้อย แต่ก็ขึ้นอยู่กับบุคคลว่าสะดวกแบบใด	ธ05, ธ06, ธ08, อ10, อ13, ค14, ค15

ตารางที่ 4.47 ไม่แตกต่างระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ไม่มีความแตกต่างกัน เพราะ ถ้าผู้เรียนออนไลน์สามารถเรียนได้ดีและเกรดดี ก็เป็นคนที่มีความอดทน และเวลาสัมภาษณ์ตอบคำถามได้ดี ก็มองว่าคนเรียนออนไลน์มีความมานะและมีความอดทนตั้งใจมากกว่าการเรียนปกติ แต่ถ้าผู้สอน เนื้อหาการเรียนการสอนเหมือนกัน ก็มองว่ามีประสิทธิผลเท่ากัน และต้องกลับไปมองว่าสถาบันที่จบมาหลักสูตรปกติ กับหลักสูตรออนไลน์วัดผลนักศึกษาอย่างไร แต่ถ้าตัวชี้วัดเหมือนกัน ก็มองว่าไม่แตกต่างกัน	ธ01, ธ04, ป09, อ12, ค16, ต18, ท20

ตารางที่ 4.48 ไม่แน่ใจระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า บัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์นั้น เปรียบเทียบไม่ได้ เพราะขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ประสบการณ์ ระเบียบวินัยของแต่ละบุคคลต่างกัน หากต้องรับสมัครต้อง	ธ03, ธ07, อ11, พ17, ร19, ท20

ตารางที่ 4.48 ไม่แน่ใจระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ความคิดเห็น (ต่อ)	ผู้ให้สัมภาษณ์ (ต่อ)
สัมภาษณ์ พูดคุย และทดสอบ และที่ไม่แน่ใจในบัณฑิตคือไม่เคยสัมภาษณ์ผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ เลยคิดว่าไม่ต่างกัน และไม่แน่ใจในการเรียนการสอนว่าจบเหมือนกับแบบทั่วไปหรือไม่ ความเชื่อมั่นในการรับสมัครงานอาจจะต่ำกว่า แต่ไม่ได้แปลว่ารับไม่ได้ ก็ต้องสัมภาษณ์ และ ขึ้นอยู่เหตุผลของแต่ละคนว่าสาเหตุในการเรียนออนไลน์เพราะเหตุใด บางคนไม่สะดวกเดินทาง ก็แล้วแต่บุคคล	ธ03, ธ07, อ11, พ17, ร19, ท20

14) มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.49 มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- ไม่มีผู้ให้ความคิดเห็นในประเด็นนี้	-

ตารางที่ 4.50 มหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตที่จบมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ มีผลในการรับสมัครตรงที่ถ้าจบต่างประเทศจะมีทักษะภาษา และได้เปรียบมากกว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์เพราะองค์กรใช้ภาษาอังกฤษ และมีมุมมองว่ามหาวิทยาลัยต่างประเทศมีการคัดกรองคนก่อนเข้าศึกษา ซึ่งประเทศไทยผู้เรียนสอบไม่ได้ ก็ได้เรียนยังสามารถได้	ธ02, ธ03, ธ05, ธ06, อ13, ค14, ค16, ร19

ตารางที่ 4.50 มหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ความคิดเห็น (ต่อ)	ผู้ให้สัมภาษณ์ (ต่อ)
เรียน และที่สำคัญมหาวิทยาลัยที่ต่างประเทศทำระบบการเรียนหลักสูตรออนไลน์นี้มานาน มีการลองผิดลองถูกมามาก ซึ่งแตกต่างกับประเทศไทยเพิ่งมีการเปิดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ทำให้มีความน่าเชื่อถือต่อในสถาบันการศึกษานั้นน้อยมาก	ธ02, ธ03, ธ05, ธ06, อ13, ค14, ค16, ร19

ตารางที่ 4.51 ไม่แตกใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพราะต้องผ่านการสัมภาษณ์ และดูที่ตำแหน่งงาน ไม่ได้ดูที่สถาบันการศึกษาที่จบมา แต่มองที่คุณภาพของบุคคล ดูประสบการณ์และความสามารถมากกว่า ก็ดูที่ตำแหน่งงานที่เปิด ณ ตอนนั้น ถ้าลักษณะงานเป็นภาษาอังกฤษก็ต้องดูว่าออนไลน์ในไทยเป็นอินเตอร์หรือไม่ ถ้าไม่ใช่ก็อาจจะเสียเปรียบตรงด้านภาษา	ธ01, ธ04, ธ07, ธ08, ป09, อ10, อ11,อ12 , ค15, พ17, ต18, ท20

15) มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.52 มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตที่จบมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA	ร19

ตารางที่ 4.52 มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ความคิดเห็น (ต่อ)	ผู้ให้สัมภาษณ์ (ต่อ)
ออนไลน์ เพราะปัจจุบันสังคมไทยก็มีคนเก่งเยอะ เรื่องสถาบันไม่มีผล แต่ถ้าสถาบันที่มีชื่อเสียง เราก็คงได้บุคคลที่เก่ง	ร19

ตารางที่ 4.53 มหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตที่จบมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ เพราะลักษณะนิสัยของคนต่างประเทศมีระเบียบวินัยมากกว่าคนไทย เนื่องจากคนไทยไม่ค่อยมีวินัย ถ้าเรียนอะไรที่เป็นอิสระก็เรียนบ้าง ไม่เรียนบ้าง แต่ถ้าปกติไม่ว่าจะเป็นในหรือเทศ แสดงว่าอย่างน้อยก็ถูกบังคับ ถ้าเปรียบเทียบก็คงเลือกภาคปกติ เพราะการเรียนการสอนในห้องเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ดีกว่า	ธ02, ธ03, ธ04, ธ05, ธ08, ป09, อ10, อ13, ค14, ค16, พ17

ตารางที่ 4.54 ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่แน่ใจรับสมัครบัณฑิตที่จบมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ ไม่ว่าจะจบจากสถาบันใดก็เหมือนกัน หากต้องรับสมัครก็ต้องผ่านการสัมภาษณ์ และดูลักษณะงานที่รับเข้ามาต้องการภาษาและมีการติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศมากน้อยเพียงใด ไม่ว่าจะจบหลักสูตรใดมาก็ต้องดูว่าเข้ากับองค์กร และเพื่อนร่วมงานได้หรือไม่	ธ01, ธ06, ธ07, อ11, อ12, ค15, ต18, ท20

16) มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติกับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.55 มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตที่จบมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ เพราะการเรียนแบบในชั้นเรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนมากกว่าการเรียนแบบออนไลน์ และการเรียนหลักสูตร MBAออนไลน์นั้น ผู้เรียนคงมีความคิดที่ก้าวหน้ากว่า ถ้ารับมาทำงานคงทำงานได้ไม่นานนัก	ธ02, ธ04, ธ05, ป09, อ10, ค14, ค16, พ17, ร19, ท20

ตารางที่ 4.56 มหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตที่จบมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพราะคนไทยไม่มีระเบียบวินัยในตนเอง คนต่างประเทศมีความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัยในตนเองสูง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่ที่ตำแหน่งที่รับสมัครด้วยว่าต้องการบุคคลในลักษณะแบบใด	อ13

ตารางที่ 4.57 ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติและมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ และมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ ต้องสัมภาษณ์บุคคลทั้งสองกลุ่ม เพราะการเรียน	ธ01, ธ03, ธ06, ธ07, ธ08, อ11, อ12, ค15, ต18

ตารางที่ 4.57 ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ และมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ความคิดเห็น (ต่อ)	ผู้ให้สัมภาษณ์ (ต่อ)
หลักสูตร MBA ปกตินั้นสิ่งที่ผู้เรียนได้นั้นคือเรื่องปฏิสัมพันธ์แต่มหาวิทยาลัยต่างประเทศแบบหลักสูตร MBA ออนไลน์ โดยพื้นฐนลักษณะนิสัยผู้เรียนแล้วก็มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบสูงจึงจะจบหลักสูตรออนไลน์ได้ หากต้องรับบุคคลนั้นต้องเรียกมาสัมภาษณ์ทั้งสองกลุ่ม	ธ01, ธ03, ธ06, ธ07, ธ08, อ11, อ12, ค15, ต18

17) มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.58 มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตที่จบมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ เพราะให้โอกาสบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติในประเทศไทยมากกว่า เพราะองค์กรไม่ได้ล้ำ คาดว่าบุคคลที่รับเข้ามาอยู่องค์กรนั้นจะอยู่ได้นานกว่า ส่วนบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBAออนไลน์คงเป็นคนที่มีความคิดก้าวหน้าระดับหนึ่ง ซึ่งองค์กรนั้นมีกฎหมายหลายอย่าง ทำให้ไม่น่าจะเหมาะกับองค์กร	ธ02, ธ03, ธ04, ธ05, ธ08, ป09, อ13, ค14, ค16, ร19,

ตารางที่ 4.59 มหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพราะบัณฑิตที่จบจากต่างประเทศจะมีระเบียบวินัยมากกว่าบัณฑิตที่จบในประเทศไทย	ค15

ตารางที่ 4.60 ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ และมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ และมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ ต้องผ่านการสัมภาษณ์ และมองที่ตำแหน่งที่ต้องการรับว่าต้องการบุคคลลักษณะแบบไหน เพราะจบจากต่างประเทศมีความคาดหวังค่อนข้างสูง สถานศึกษาอาจจะมีผลในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็สัมภาษณ์บุคคลทั้งสองกลุ่ม	ธ01, ธ06, ธ07, อ10, อ11, อ12, พ17, ต18, ท20

18) มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.61 มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพราะมหาวิทยาลัยที่รับรองคุณวุฒิมีหลายระดับ และดูที่ตำแหน่งว่าต้องการคนแบบไหน	ธ04, ธ06, ป09, อ10, ค14, ร19,

ตารางที่ 4.62 มหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ เพราะบัณฑิตที่จบจากต่างประเทศมีความเป็นระเบียบวินัยในตนเองมากกว่า	ธ02, ธ03, ธ05, ธ08, อ13, ค16

ตารางที่ 4.63 ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์และมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ปกตินั้น หลักสูตรที่จบการศึกษามาไม่มีผลต่อการรับสมัครงาน	ธ01, ธ07, อ11, อ12, ค15, พ17, ต18, ท20

19) มหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.64 มหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์เพราะมหาวิทยาลัยชั้นนำมีความน่าเชื่อถือ ตรวจสอบได้ง่าย ซึ่งชื่อเสียงของสถาบันมีผลต่อการรับสมัครงานมาก และส่วนมหาวิทยาลัยที่รับรองคุณวุฒิก็ไม่สามารถตรวจสอบได้ว่ามีการเรียนการสอนจริงหรือไม่	ธ02, ธ04, ธ05, ป09, อ13, ค14, ค15, ค16, ร19

ตารางที่ 4.65 มหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า รับสมัครบัณฑิตมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพราะว่าค่าตอบแทนอาจจะไม่สูงกว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำ	ธ03

ตารางที่ 4.66 ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ และมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์

ความคิดเห็น	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จากความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง กล่าวว่า ไม่แน่ใจระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ และมหาวิทยาลัยต่างประเทศรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพราะหากรับสมัครเข้าทำงานในองค์กรต้องดูจากการสัมภาษณ์และตำแหน่งที่ต้องการรับว่าต้องการคนแบบไหน	ธ01, ธ06, ธ07, ธ08, อ10, อ11, อ12, ต18, พ17, ท20

ตารางที่ 4.67 สรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์

ผู้ให้สัมภาษณ์	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ 4	ข้อ5
ธ01	+	+	+	±	-
ธ02	+	+	-	±	+
ธ03	±	±	±	±	+
ธ04	±	+	±	±	+
ธ05	+	+	±	±	+
ธ06	+	-	±	±	±
ธ07	+	+	+	+	+
ธ08	+	±	+	+	+
ป09	+	+	±	+	+
อ10	±	+	±	+	+
อ11	+	±	±	+	+
อ12	-	+	±	+	+
อ13	+	+	-	-	+
ค14	+	+	±	-	+
ค15	-	-	-	+	+
ค16	±	-	±	+	+

ตารางที่ 4.67 สรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ข้อ1	ข้อ2	ข้อ3	ข้อ 4	ข้อ5
พ17	+	+	±	+	±
ต18	+	+	+	+	+
ร19	+	±	±	+	+
ท20	±	±	-	+	±
รวม	+ = 13 - = 2 ± = 5	+ = 12 - = 3 ± = 5	+ = 4 - = 4 ± = 12	+ = 12 - = 2 ± = 6	+ = 16 - = 1 ± = 3

+ คือ เห็นด้วย , - คือ ไม่เห็นด้วย, ± คือ ไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.68 สรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์

ผู้ให้สัมภาษณ์	ข้อ6	ข้อ7	ข้อ8	ข้อ9	ข้อ10
ธ1	+	-	±	+	+
ธ02	±	+	±	+	±
ธ03	±	±	±	+	+
ธ04	+	-	±	+	+
ธ05	+	+	+	+	±
ธ06	±	+	-	+	+
ธ07	+	-	±	+	±
ธ08	+	+	+	+	+
ป09	+	-	±	+	±
อ10	+	+	+	+	±
อ11	±	±	-	±	±
อ12	+	+	±	+	±
อ13	-	+	-	+	±
ค14	±	+	-	+	±
ค15	+	+	-	+	±
ค16	+	-	±	+	±

ตารางที่ 4.68 สรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ข้อ6	ข้อ7	ข้อ8	ข้อ9	ข้อ10
พ17	-	+	±	+	+
ต18	+	-	±	+	±
ร19	+	+	±	+	+
ท20	±	+	±	+	+
รวม	+ = 12 - = 2 ± = 6	+ = 12 - = 6 ± = 2	+ = 3 - = 5 ± = 12	+ = 19 - = 1 ± = 0	+ = 8 - = 9 ± = 3

+ คือ เห็นด้วย , - คือ ไม่เห็นด้วย, ± คือ ไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.69 สรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์

ผู้ให้สัมภาษณ์	ข้อ11	ข้อ12	ข้อ13	ข้อ14	ข้อ15
ธ01	±	+	-	±	±
ธ02	+	±	±	-	-
ธ03	±	±	±	-	-
ธ04	±	-	-	±	-
ธ05	+	+	+	-	-
ธ06	±	-	+	-	±
ธ07	±	-	±	±	±
ธ08	-	±	+	±	-
ป09	+	+	-	±	-
อ10	-	+	+	±	-
อ11	±	-	±	±	±
อ12	-	-	-	±	±
อ13	-	+	+	-	-
ค14	+	±	+	-	-
ค15	-	±	+	±	±
ค16	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4.69 สรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ข้อ11	ข้อ12	ข้อ13	ข้อ14	ข้อ15
พ17	-	+	±	±	-
ต18	-	-	-	±	±
ร19	+	-	±	-	+
ท20	-	-	-	±	±
รวม	+ = 5 - = 9 ± = 6	+ = 6 - = 9 ± = 5	+ = 7 - = 7 ± = 6	+ = 0 - = 8 ± = 12	+ = 1 - = 11 ± = 8

+ คือ เห็นด้วย , - คือ ไม่เห็นด้วย, ± คือ ไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.70 สรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์

ผู้ให้สัมภาษณ์	ข้อ16	ข้อ17	ข้อ18	ข้อ19
ธ01	±	±	±	±
ธ02	+	+	-	+
ธ03	±	+	-	-
ธ04	+	+	+	+
ธ05	+	+	-	+
ธ06	±	±	+	±
ธ07	±	±	±	±
ธ08	±	+	-	
ป09	+	+	+	+
อ10	+	±	+	±
อ11	±	±	±	±
อ12	±	±	±	±
อ13	-	+	-	+
ค14	+	+	+	+
ค15	±	-	±	+
ค16	+	+	-	+

ตารางที่ 4.70 สรุปความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อหลักสูตร MBA ออนไลน์ (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ข้อ16	ข้อ17	ข้อ18	ข้อ19
พ17	+	±	±	±
ต18	±	±	±	±
ร19	+	+	+	+
ท20	+	±	±	±
รวม	+ = 10 - = 1 ± = 9	+ = 10 - = 1 ± = 9	+ = 6 - = 6 ± = 8	+ = 9 - = 1 ± = 10

+ คือ เห็นด้วย , - คือ ไม่เห็นด้วย, ± คือ ไม่แน่ใจ

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์นี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับของผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่แตกต่างในการยอมรับ MBA ออนไลน์ของผู้ว่าจ้าง และเพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อ MBA ออนไลน์

5.1 สรุปผลการวิจัยและอภิปราย

จากการศึกษางานวิจัยทั้ง 2 ส่วน ได้แก่ การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์โดยเก็บตัวอย่างจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร และการสัมภาษณ์ (Interview) จากผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครงาน จากองค์กรต่างๆ เช่น สถาบันการเงิน อุตสาหกรรมประกันภัย อุตสาหกรรมค้าปลีก อุตสาหกรรมผลิตอาหารแปรรูป อุตสาหกรรมโทรคมนาคม อุตสาหกรรมค้าปลีก

แบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถามทางด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 7 ข้อ และประเด็นคำถามปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง จำนวน 16 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าลำดับที่เฉลี่ย และค่าความน่าจะเป็นที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 และ 0.05

จากประเด็นคำถามในส่วนของแบบสอบถามที่ใช้สอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรและการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครพบว่า ทั้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กร และผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัคร ได้ข้อสรุปดังต่อไปนี้

1) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรเพศหญิงและผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครยอมรับได้หากในองค์กรมีผู้จบหลักสูตรออนไลน์ เพราะคิดว่าจบหลักสูตรอะไรมาแล้วสามารถทำงานได้นั้นก็เป็นที่ยอมรับและตรงกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการที่เลือกบุคคลตามความสามารถโดยมุ่งเน้นงานเฉพาะด้าน และความคล่องตัวในงานนั้นนอกเหนือจากความรู้ความสามารถที่มี

2) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรอายุระหว่าง 21 – 40 ปี เป็นองค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครมีความเข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์ เพราะทราบมาจากต่างประเทศที่มีการเรียนหลักสูตรออนไลน์ ที่มีการเรียนผ่านระบบอินเตอร์เน็ต สามารถเรียนและกำหนดเวลาเรียนได้เองและตรงกับงานวิจัยความเข้าใจเกี่ยวกับปริญญาออนไลน์ของต่างประเทศ

3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีและผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์ เพราะชื่อเสียงสถาบัน และคุณภาพของศิษย์เก่าเป็นตัวบ่งบอกคุณภาพของสถาบัน และชื่อเสียงของผู้สอนก็เป็นตัวชี้วัดอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้สถาบันนั้นมีชื่อเสียง โดยตรงกับทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

4) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรที่สนใจวุฒิ MBA และผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครมองว่าผู้เรียนหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพราะการเรียนหลักสูตรออนไลน์เป็นนวัตกรรมการเรียนการศึกษารูปแบบใหม่ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่ไม่มีเวลามาเรียนในสถานศึกษาได้เรียน และสามารถการเรียนหลักสูตรออนไลน์สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความสะดวกของตนเองไม่จำกัดเวลาเรียน โดยผู้ว่าจ้างเห็นถึงความสำคัญของการเรียน หากว่าผู้เรียนจบหลักสูตรออนไลน์มาก็ย่อมมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีมากกว่า

5) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรอายุระหว่าง 21 – 40 ปี และผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครมีความต้องการรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ในบางตำแหน่ง เพราะต้องดูคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานที่เปิดรับในขณะนั้นว่าต้องการบุคคลที่จบมาในลักษณะแบบใด โดยตรงกับแนวคิดวิธีการที่เป็นไปตามความสามารถ

6) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรอายุระหว่าง 21 – 40 ปี และผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครมองว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีความเชื่อมั่นในประสิทธิผล เพราะการเรียนออนไลน์ผู้เรียนต้องมีระเบียบวินัยในตัวเองสูงจึงจะสามารถเรียนจบหลักสูตรออนไลน์ได้ หากคัดเลือกบุคคลที่ไม่มีประสิทธิผลเข้าทำงานในองค์กรอาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายได้

7) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรและผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครมองว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์มีระเบียบวินัยในตัวเอง เพราะหากไม่มีวินัยในตัวเอง มีความรับผิดชอบสูง หากไม่มีความอดทนอาจทำให้ไม่จบการศึกษา และหลักสูตรออนไลน์ได้รับการรับรอบหลักสูตรเช่นเดียวกับหลักสูตร MBA ปกติ โดยตรงกับทฤษฎีทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าของบุคคล

8) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรและผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจคาดหวังว่าหากรับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กรจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพราะหากเข้ามาในองค์กรก็ต้องทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันหลายคน หากทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่ได้อาจทำให้งานเสียหายได้ โดยตรงกับแนวคิดการบริหารงานตามหน้าที่

5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

จากการศึกษารูปแบบการเรียนออนไลน์และทราบความคิดเห็นของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลและผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครที่มีต่อบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า

1) ควรมีการทำความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวหลักสูตร MBA ออนไลน์กับองค์กรเอกชนต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบการเรียนของหลักสูตรออนไลน์ว่ามีการเรียนการสอนรูปแบบใด โดยทางมหาวิทยาลัยควรประสานไปยังองค์กรที่มีชื่อเสียงขนาดใหญ่ เพื่อที่คนส่วนใหญ่จะได้รับทราบและกระจายไปยังองค์ขนาดกลาง และขนาดเล็กตามลำดับ

2) ควรหาจุดเด่นของรูปแบบการเรียน MBA ออนไลน์เพื่อให้เป็นจุดสนใจ และทำให้ผู้ว่าจ้างเห็นความสำคัญของการเรียนรูปแบบนี้

3) ควรมีการแนะแนวเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์ในสถานศึกษาต่างๆ สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

4) ต้องมีการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐ เอกชน ในการสนับสนุนในการประชาสัมพันธ์รูปแบบการเรียนการสอนหลักสูตร MBA ออนไลน์ในช่องทางต่างๆมากขึ้น รวมไปถึงประชาสัมพันธ์ในระดับอาเซียนว่ามีรูปแบบการเรียนออนลน์ในประเทศไทย ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์ได้

5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการงานวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้พบอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

จากการรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์พบว่าเวลาในการเก็บข้อมูลน้อยเกินไปและผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้ต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลานาน

กลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณส่วนใหญ่แล้วเป็นบุคคลที่คัดเลือกรับสมัครงานในองค์กร เนื่องจากผู้วิจัยต้องการเก็บข้อมูลในสถานที่ที่รับสมัครงานจริงเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์จริงและได้กลุ่มตัวอย่างที่

เกี่ยวข้องกับการรับสมัครงาน แต่กลับพบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครงานเป็นเพียงคนกรองบัณฑิตที่ต้องการสมัครงานเท่านั้น ไม่ได้มีอำนาจในการตัดสินใจในการรับคนเข้าทำงานในองค์กร

5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสรรหารับบุคลากรเข้าในองค์กรเท่านั้น ไม่ได้มีอำนาจในการรับบุคคลใดเข้าทำงานในองค์กร

2) ข้อมูลบางอย่างของผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครงานไม่สามารถให้ข้อมูลได้เนื่องจากเป็นความลับขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยนั้นให้ข้อมูลโดยใช้รหัสแทนตัวผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจในการตัดสินใจรับสมัครงาน

เอกสารอ้างอิง

ฉันทนา ปาปัดถา และณมน จีรังสุวรรณ, 2558, **องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในการศึกษาสร้างสรรค์บนเครือข่ายสังคมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์**, สาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดีย คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ, หน้า 4 – 5.

เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 2556, **การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์,** สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, หน้า 17.

นรีนุช ดำรงชัยฐ, 2555, **ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อคุณสมบัติของผู้จบการศึกษาด้านญี่ปุ่นศึกษาในประเทศไทย,** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, หน้า 4 – 5.

ประภัสสร ทิพย์สงเคราะห์, 2014, “การออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคชั่นนิสซึ่ม เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา”, **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, ปีที่ 9, ฉบับที่ 1, กรุงเทพฯ, หน้า 2 - 4**.**

เปรมศักดิ์ อายากิจ, 2554, “ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา รุ่นปีการศึกษา 2551”, **วารสารวิจัย,** ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2554, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, หน้า 1.

ผ่องใส ถาวรจักร์, 2555, **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีการศึกษา 2554,** วิทยาลัยราชพฤกษ์, การวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์, หน้า 5 – 7.

พระพงษ์ชัย ชยว โส, 2556, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค**,วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, หน้า 15.

ศจีแพรว โปธิกุล, 2555, **การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่4โรงเรียนสาธิต**

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า 11 – 12.

วรากร พรหมมณี, 2555, "การจัดการเรียนการสอนในบริบทออนไลน์: องค์ประกอบและแนวคิดพื้นฐาน", **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**, ปีที่ 5, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2555) หน้า 20 - 31.

วรรณพร แสงพาณิชย์, 2552, **สมรรถนะที่ต้องการและที่เป็นของบุคลากรในเต๋า การ์เด้นท์ เฮลท์ สปา แอนด์ รีสอร์ท จังหวัดเชียงใหม่**, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า 151-152.

วาสนา สังข์พุ่ม, 2554, "รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีเชื่อมโยงนิยม", **วารสารการอาชีวะและเทคนิคศึกษา**, ปีที่ 1ม ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2554), หน้า 50 - 55.

ศินารถ ศิริจันทพันธุ์, 2552, **กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,** วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี, หน้า 1 - 2.

สุพจน์ อินหว่าง และกัญญามน อินหว่าง, 2556, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์,** โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยพิษณุโลก จำกัด, หน้า 36 - 51.

เสาวนีย์ ศรีจันทร์นิล, 2555, **ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตสาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2554**, วิทยาลัยราชพฤกษ์, หน้า 2 - 32.

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2556, **รายงานการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2556**, หน้า 2.

อรดา เกรียงสินยศ, 2555, **การศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รุ่นปีการศึกษา 2553**, งานวิจัยสถาบันกองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, หน้า 1.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553, **Competency :เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์**, สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, หน้า 19 – 20.

Fogle, C.D., 2013, **The Market Value of Online Degrees as a Credible Credential**, Western Governors University, pp. 1 - 25.

Kelly, D., 2014, **Perception and Acceptance of Online Education: Do Online Courses Pass the Muster,** Issues in Information Systems, University of San Diego, pp. 49 - 58.

Adams, J., 2006, **The Acceptability of Online Degrees Earned as a Credential for Obtaining Employment,** Florida State University, pp. 2 - 14.

Norene, S.K., 2007, **Employer's Perceptions of Online Education**, Graduate College of the Oklahoma State University, pp. 7 - 24.

Tabatabaei, M., 2012, Recruiters' Perceptions of Information Systems Graduates with Traditional and Online Education, **Journal of Information Systems Education**, College of Business Administration Georgia Southern University, p. 1.

Nance, M., 2007, **Online Degrees Increasingly Gaining Acceptance Among Employers** [Online], Available **:** http://diverseeducation.com/article/7181/ [2014, December 25].

Columbaro, N.L, 2009, **Employer Perceptions of Online Degrees: A Literature Review,** Cleveland State University, USA, pp. 1.

Raj, S., 2010, **A Perspective on Online Degrees Vs. Face-to-Face in the Academic Field**, The Pennsylvania State University, pp. 1 - 2.

Vukelic, B., 2011, **Employer's Evaluation of Online Education,** International DAAAM Symposium, Vienna, pp. 1 - 2.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์ โดยมีรายละเอียดคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์ จะช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

3. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวม เพื่อประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับคำตอบของท่าน หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

1.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.) เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2.) อายุ

☐ 1. 21 – 30 ปี ☐ 2. 31 – 40 ปี

☐ 3. 41 – 50 ปี ☐ 4. 51 ปีขึ้นไป

3.) คุณวุฒิการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก

4.) ตำแหน่ง

☐1. เจ้าของกิจการ ☐ 2.กรรมการผู้จัดการ

☐3. ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ ☐ 4. หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก

☐5. อื่น ๆ (ระบุ) ……..

5.) ประเภทขององค์กร

☐ 1. ราชการ ☐ 2. เอกชน

☐ 3. รัฐวิสาหกิจ ☐ 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) ……...

6.) จำนวนบุคลากรในองค์กร

☐ 1. ต่ำกว่า 100 คน ☐ 2. ตั้งแต่ 101-300 คน

☐ 3. ตั้งแต่ 301-500 คน ☐ 4. มากกว่า 500 คน ขึ้นไป

7.) องค์กรของท่านจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์หรือไม่

☐ 1. จดทะเบียน ชื่อย่อหลักทรัพย์.....

☐ 2. ไม่จดทะเบียน

8.) หน่วยงานของท่านสนใจรับสมัครวุฒิ MBA หรือไม่

☐ 1. สนใจรับสมัคร ☐ 2. ไม่สนใจรับสมัคร

9.) ในครั้งนี้ท่านสนใจรับสมัครตำแหน่งอะไร (โปรดระบุ)

.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาปัจจัยที่มีผลกระทบในการรับสมัครงานขององค์กรของท่านตามคุณลักษณะต่อไปนี้ ทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่อง

ปัจจัยในการรับสมัครงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเข้าใจรูปแบบหลักสูตรการเรียนออนไลน์มากน้อยเพียงใด					
2. ท่านรับทราบที่มีการเรียนออนไลน์จากสื่อต่างๆมากน้อยเพียงใด					
3. จากสื่อที่ท่านได้รับ ท่านมีความเชื่อมั่นในการรับบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มากน้อยเพียงใด					
4. ท่านมีความต้องการจ้างงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์ในบางตำแหน่งมากน้อยเพียงใด					
5. ท่านยอมรับได้ในระดับใด หากพนักงานในองค์กรของท่านจบหลักสูตรออนไลน์					
6. ท่านคิดว่าหลักสูตรการเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับในองค์กรมากน้อยเพียงใด					
7. ท่านคิดว่าผู้ที่จบหลักสูตรออนไลน์ได้เปรียบในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆมากน้อยเพียงใด					
8. ท่านให้ความสำคัญของชื่อเสียงสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรออนไลน์มากน้อยเพียงใด					
9. ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์มีระเบียบวินัยมากกว่าผู้เรียนหลักสูตรแบบปกติมากน้อยเพียงใด					
10. ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเอง และมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด					
11. ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตรออนไลน์มีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด					

ปัจจัยในการรับสมัครงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. ท่านคิดว่าการเพิ่มขึ้นของรูปแบบอาชีพใหม่ๆ ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นที่ยอมรับมากน้อยเพียงใด					
13. ท่านคิดว่าผู้เรียนออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนภายในชั้นเรียนด้วยกันมากน้อยเพียงใด					
14. ท่านคิดว่าความได้เปรียบของการเรียนออนไลน์ที่สามารถเรียนกำหนดเวลาเรียนได้ ทำให้พนักงานไม่ต้องลาออกจากจากองค์กร เป็นผลดีมากน้อยเพียงใด					
15. หากเปรียบเทียบระหว่างผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การรับสมัคร ระหว่างผู้ที่จบหลักสูตรปกติ และหลักสูตรออนไลน์ ท่านมีโอกาสรับผู้สมัครที่จบหลักสูตรออนไลน์มากน้อยเพียงใด					
16. ท่านคิดว่าหลักสูตรปกติและสูตรออนไลน์มีเนื้อหาในการเรียนที่เหมือนกันมากน้อยเพียงใด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยการรับสมัครงานของผู้ว่าจ้าง

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ข้อมูลท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติ และแนวคิดของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความต้องการของผู้ว่าจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรออนไลน์ในประเทศไทย
3. เพื่อเป็นข้อมูลที่สนับสนุนแนวทางในการรับสมัครงานของหลักสูตรออนไลน์ในประเทศไทย

คำถามในการสัมภาษณ์

1. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนหลักสูตร MBA ออนไลน์หรือไม่ อย่างไร

2. ท่านมีทัศนคติ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร MBA ออนไลน์อย่างไร

3. ท่านคิดว่าหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นที่ยอมรับหรือไม่ อย่างไร

4. ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตร MBA ออนไลน์มีประสิทธิผลอย่างไร

5. ตัวชี้วัดอะไรบ้างที่ท่านรับสมัครงานบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์

6. ท่านคิดว่าบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตัวเองหรือไม่ อย่างไร

7. ท่านคิดว่าชื่อเสียงของสถาบันการศึกษามีผลต่อการรับสมัครงานหรือไม่ อย่างไร

8. ท่านมีความต้องการบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์เข้ามาทำงานในองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร
9. ท่านคาดหวังกับบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์มากน้อยเพียงใด หากท่านรับเข้ามาทำงานในองค์กรของท่าน

10. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานมีผลต่อการรับสมัครบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์หรือไม่ อย่างไร

11. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีบัณฑิตจบหลักสูตร MBA ออนไลน์ต่อการรับสมัครงาน

12. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มีบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ผลต่อการรับสมัครงาน

13. เปรียบเทียบระหว่างบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ปกติ และบัณฑิตที่จบหลักสูตร MBA ออนไลน์ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

14. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด

15. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด

16. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติกับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด

17. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติกับมหาวิทยาลัยรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด

18. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ปกติ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด

19. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างประเทศที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์กับมหาวิทยาลัยรับรองคุณวุฒิที่เป็นหลักสูตร MBA ออนไลน์ แล้วหากเลือกรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานจะเลือกสถาบันใด เพราะเหตุใด

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์สถิติ

No.	1	2	3	4	5	6	7	8t	9	10	11	12	13	14	15	16
Mann-Whitney U	510.500	511.000	510.000	551.000	452.000	554.500	520.500	406.000	564.000	522.000	530.500	554.500	580.000	560.000	583.000	589.000
Wilcoxon W	720.500	721.000	720.000	761.000	662.000	764.500	730.500	2176.000	774.000	732.000	740.500	764.500	2350.000	2330.000	793.000	2359.000
Z	-.977	-.960	-.980	-.472	-1.740	-.431	-.861	-2.189	-.321	-.926	-.817	-.460	-.120	-.380	-.089	-.013
Asymp. Sig. (2-tailed)	.329	.337	.327	.637	.082	.666	.389	.029	.748	.354	.414	.646	.904	.704	.929	.990

a. Grouping Variable: Sex

รูปที่ ข.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Mann-Whitney U	158.500	182.000	161.500	161.500	203.500	178.500	267.000	224.000	209.500	247.000	208.000	268.500	231.000	270.000	239.500	214.500
Wilcoxon W	194.500	218.000	197.500	197.500	239.500	214.500	303.000	2780.000	245.500	283.000	244.000	2824.500	267.000	2826.000	275.500	250.500
Z	-2.223	-1.787	-2.163	-2.138	-1.463	-1.847	-.303	-1.029	-1.327	-.726	-1.505	-.289	-.920	-.255	-.812	-1.303
Asymp. Sig. (2-tailed)	.026	.074	.031	.033	.144	.065	.762	.304	.185	.468	.132	.772	.358	.798	.417	.193

a. Grouping Variable: Age

รูปที่ ข.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Mann-Whitney U	472.000	494.500	421.000	427.500	463.500	370.000	560.000	485.000	485.500	472.500	411.500	474.000	508.000	567.000	483.500	537.000
Wilcoxon W	662.000	684.500	611.000	617.500	653.500	560.000	750.000	2315.000	675.500	662.500	601.500	664.000	698.000	757.000	673.500	2367.000
Z	-1.225	-.934	-1.857	-1.756	-1.366	-2.471	-.126	-1.029	-1.062	-1.351	-2.215	-1.265	-.760	-.039	-1.115	-.437
Asymp. Sig. (2-tailed)	.221	.350	.063	.079	.172	.013	.900	.304	.288	.177	.027	.206	.447	.969	.265	.662

a. Grouping Variable: Education

รูปที่ ข.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Mann-Whitney U	324.500	306.500	280.500	282.500	253.000	325.500	290.500	215.000	251.000	240.000	306.500	287.000	323.000	310.500	310.000	337.000
Wilcoxon W	379.500	361.500	335.500	337.500	308.000	380.500	2705.500	2630.000	306.000	295.000	361.500	342.000	2738.000	2725.500	2725.000	2752.000
Z	-.329	-.612	-1.033	-.990	-1.517	-.310	-.882	-2.022	-1.519	-1.870	-.692	-.982	-.347	-.571	-.580	-.136
Asymp. Sig. (2-tailed)	.742	.540	.302	.322	.129	.757	.378	.043	.129	.062	.489	.326	.729	.568	.562	.892

a. Grouping Variable: Position

รูปที่ ข.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Mann-Whitney U	527.500	673.500	684.500	639.000	639.000	640.500	687.000	503.000	614.000	592.000	664.500	695.500	678.000	586.000	691.500	574.500
Wilcoxon W	905.500	2051.500	1062.500	1017.000	2017.000	2018.500	1065.000	1881.000	992.000	970.000	1042.500	1073.500	1056.000	1964.000	2069.500	1952.500
Z	-1.966	-.318	-.197	-.699	-.728	-.685	-.170	-2.170	-.997	-1.373	-.472	-.077	-.265	-1.346	-.122	-1.520
Asymp. Sig. (2-tailed)	.049	.751	.844	.484	.467	.494	.865	.030	.319	.170	.637	.938	.791	.178	.903	.128

. Grouping Variable: No

รูปที่ ข.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุคลากรในองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Mann-Whitney U	439.500	535.000	477.500	503.000	569.500	526.000	472.500	478.000	558.000	547.500	477.000	484.500	575.000	565.000	510.000	588.000
Wilcoxon W	2209.500	2305.000	2247.500	2273.000	2339.500	2296.000	2242.500	688.000	2328.000	2317.500	2247.000	2254.500	785.000	775.000	2280.000	2358.000
Z	-1.849	-.669	-1.378	-1.054	-.258	-.777	-1.455	-1.332	-.395	-.579	-1.552	-1.366	-.181	-.316	-1.013	-.026
Asymp. Sig. (2-tailed)	.064	.504	.168	.292	.796	.437	.146	.183	.693	.563	.121	.172	.857	.752	.311	.979

a. Grouping Variable: SET

รูปที่ ข.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Mann-Whitney U	608.000	637.000	596.500	643.000	584.000	603.500	504.000	433.000	543.500	618.000	644.000	605.000	522.000	577.000	624.500	579.500
Wilcoxon W	2204.000	2233.000	2192.500	919.000	860.000	2199.500	780.000	709.000	819.500	894.000	920.000	881.000	2118.000	853.000	900.500	2175.500
Z	-.423	-.081	-.557	-.012	-.724	-.471	-1.659	-2.403	-1.188	-.339	.000	-.483	-1.406	-.811	-.236	-.803
Asymp. Sig. (2-tailed)	.672	.935	.578	.991	.469	.638	.097	.016	.235	.735	1.000	.629	.160	.417	.813	.422

a. Grouping Variable: MBA

รูปที่ ข.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของผู้มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลสนใจวุฒิ MBA กับปัจจัยที่มีผลต่อการรับสมัครงานโดยใช้ Mann-Whitney Test

ภาคผนวก ค
ตารางอ้างอิงผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับ	รหัส	ตำแหน่ง	อุตสาหกรรม
1	ธ01	Vice President	สถาบันการเงิน
2	ธ02	Vice President	สถาบันการเงิน
3	ธ03	Vice President	สถาบันการเงิน
4	ธ04	Assistant Vice President	สถาบันการเงิน
5	ธ05	ผู้ช่วยผู้จัดการ	สถาบันการเงิน
6	ธ06	Manager	สถาบันการเงิน
7	ธ07	Head of Usage & CWP	สถาบันการเงิน
8	ธ08	First assistance vice president	อุตสาหกรรมประกันภัย
9	ป09	Manager	อุตสาหกรรมประกันภัย
10	อ10	Department Manager	อุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศไทย
11	อ11	Section Manager	อุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศไทย
12	อ12	Manager	อุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศไทย
13	อ13	Service Manager	อุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศไทย
14	ค14	Manager	อุตสาหกรรมผลิตอาหารแปรรูป
15	ค15	General manager	อุตสาหกรรมค้าปลีก
16	ค16	Manager	อุตสาหกรรมค้าปลีก
17	พ17	ผู้จัดการส่วน	องค์การเชื้อเพลิง
18	ต18	Manager	ตลาดอุตสาหกรรม
19	ร19	พนักงานอาวุโส	อุตสาหกรรมยานยนต์
20	ท20	Manager	อุตสาหกรรมโทรคมนาคม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวรัตนา สุวรรณทิพย์

วัน เดือน ปีเกิด 12 เมษายน 2534

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนนครพนมวิทยาคม ปีการศึกษา 2551

ระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
มหาวิทยาลัยนครพนม ปีการศึกษา 2555

ระดับปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
(การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปีการศึกษา 2557

ประวัติการทำงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน

ผลงานที่ได้รับการเผยแพร่ รัตนา สุวรรณทิพย์ และบุญเกียรติ เอี้ยววงษ์เจริญ, 2557, “ความคิดเห็นของผู้ว่าจ้างที่มีต่อการศึกษาหลักสูตรปริญญาออนไลน์”, **การประชุมวิชาการด้านการจัดการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัยทางการจัดการ ครั้ง 4”**,8 พฤษภาคม 2558,โรงแรมทวินโลตัส นครศรีธรรมราช