

การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา

เขตพระราม 4 จังหวัด กรุงเทพมหานคร

A Study of Training Needs of Personnel in Industrial Work: A Case Study of Phra Ram 4 District, Bangkok

เดโชชัย สาพิมพ์¹, ชัยชนะเนตร ฤาพิณนา², รัชเมธี รชตวัฒนกุล³, ธราวุฒิ พูลสวัสดิ์⁴

¹คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ, Dachochai.S@bsu.ac.th

²คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ, Chayyanetr.TS@bsu.ac.th

³คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ, Rachmethi.R@bsu.ac.th

⁴คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิ, Thrawut.P@bsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในงานอุตสาหกรรมในหน่วยงานกรณีศึกษา เขตพระราม 4 จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 200คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม 2 ส่วน โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .830 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples : t-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way Analysis of Variance: One-way Anova : F-test)

ผลการวิจัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.0 อายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 ระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.5 ในช่วง 1 ปี ได้รับการฝึกอบรมในการทำงาน 1-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 64.0 ต้องการฝึกอบรมในรูปแบบ On Site คิดเป็นร้อยละ 71.5 ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมต่อครั้งที่มีความเหมาะสม คือ ครึ่งวัน คิดเป็นร้อยละ 46.5 สรุปด้านความต้องการการฝึกอบรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยสุด (1.76) และหากพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปค่าน้อยสุด พบว่า ด้านความต้องการของตนเอง อยู่ในระดับน้อยสุด (1.75) ด้านความต้องการของงาน อยู่ในระดับน้อยสุด (1.53) และด้านความต้องการขององค์กร อยู่ในระดับน้อยสุด (1.10) และหากพิจารณารายหัวข้อโดยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย พบว่า การฝึกอบรมทำให้มีความกระตือรือร้นหรือเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานมากขึ้น (1.81) ผู้จัดการฝึกอบรมควรวางแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง (1.81) ท่านได้รับการฝึกอบรมที่พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (1.80) เนื้อหาในการจัดฝึกอบรมควรอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม (1.80) การคัดเลือกหัวข้อในการฝึกอบรมควรสอดคล้อง

กับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (1.79) ด้านการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงระยะเวลาต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่าง และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและช่วงเวลาในการฝึกอบรม และ ความต้องการฝึกอบรมรูปแบบต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

คำหลัก: ความต้องการ, การฝึกอบรม, อุตสาหกรรม

Abstract

This research aimed to study the training needs of industrial personnel. The sample population was industrial personnel in the case study unit, Phra Ram 4 District, Bangkok. The sample size was set at 200 people and purposive sampling was used. The data collection tool was a 2-part questionnaire that was tested for content validity (IOC) and had a reliability of .830. The statistics used for data analysis were as follows: frequency, percentage, mean, standard deviation, and the use of statistics to compare the differences between 2 variables (Independent-Samples: t-test) and compare the differences between more than 2 variables using a one-way analysis of variance (One-way Analysis of Variance: One-way Anova: F-test). The research results in terms of personal factors found that most of the sample were male, accounting for 53 percent. The age range was 21-25 years, accounting for 51.5 percent. The education level was a bachelor's degree, accounting for 59.5 percent. The working period was 1-3 years, accounting for 45.5 percent. The average monthly income 15,001-20,000 baht, accounting for 60.5 percent in the past year, received 1-3 work training sessions, accounting for 64.0 percent, wanted to train in an On Site format, accounting for 71.5 percent, the appropriate training period per session was half a day, accounting for 46.5 percent. Summary of training needs found that overall it was at the lowest level (1.76) and if considering each aspect, arranged from highest to lowest value, it was found that personal needs were at the lowest level (1.75), job needs were at the lowest level (1.53) and organization needs were At the lowest level (1.10) and if considering each topic in descending order, it was found that training made the participants more enthusiastic or more aware of their work (1.81), training managers should plan to continuously monitor the trainees' work performance (1.81), you received training that continuously developed your knowledge and work skills (1.80), training content should be at an appropriate time (1.80), and the selection of training topics should be consistent with the organization's objectives (1.79). In terms of hypothesis testing, it was found that personal factors in terms of different time periods had different training needs, and

personal factors in terms of gender, age, education, work experience, average monthly income and training period, and the need for different training formats were not different.

Keywords: Need, Training, Industry

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ ซึ่งทำให้องค์กรความรู้หลายอย่างก็เปลี่ยนแปลงไปตามกัน ตลอดจนการแข่งขันของบริษัทต่างๆ ก็มีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งนี้การให้ความรู้ในการทำงานด้วยการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะแต่ละองค์กรต่างก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่สุดอยู่เสมอ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ทั้งองค์ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล ปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ หรือบริษัทคู่แข่งได้ เพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น ถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อต้องการลดต้นทุนในการประกอบการมากที่สุด ด้วยวิธีเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดีที่สุดบุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสร้างผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น องค์กรมีองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร องค์กรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ไม่สะเปะสะปะ ไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ สามารถช่วยลดต้นทุนในการประกอบการได้ เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าถึงการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม ในเขตพระรามที่ 4 ในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ในการวางแผนการจัดฝึกอบรม การทบทวนโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรทุกส่วนงานในสถานประกอบการ และช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนในการจัดโปรแกรมการฝึกอบรม รูปแบบการฝึกอบรม และปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม

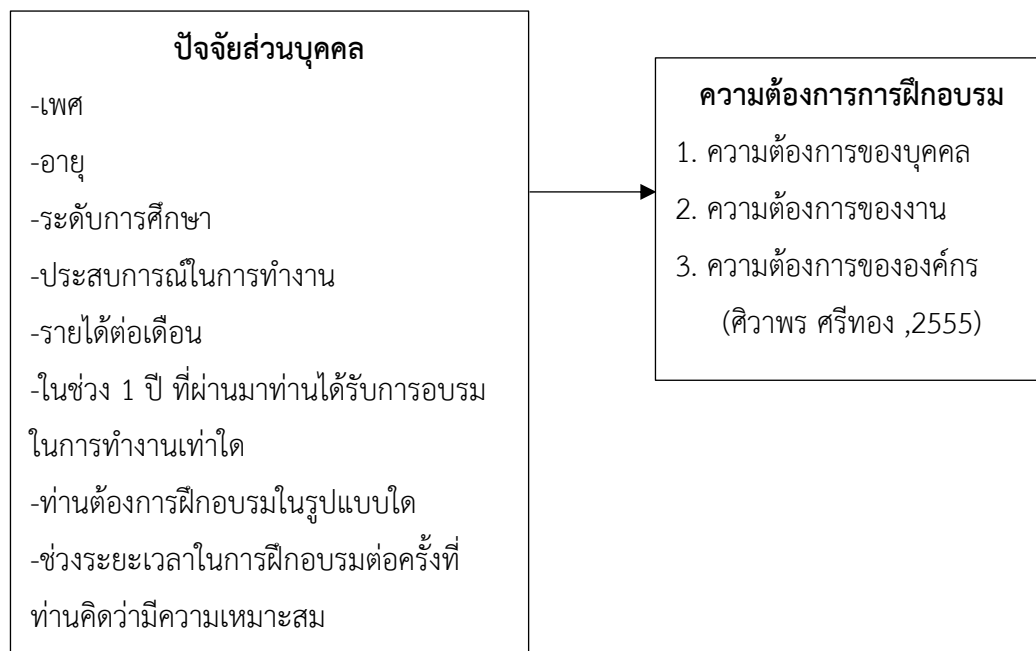
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร
2. ได้ข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ได้ข้อมูลเพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องใช้พิจารณาในการกำหนดหัวข้อในการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น

4. ใช้ข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานในการฝึกอบรมให้บุคลากรในส่วนที่ผ่านมาและปรับปรุงในส่วนอนาคต

5. ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานได้ต่อไป

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในงานอุตสาหกรรม เป็นวิจัยเชิงสำรวจด้วยวิธีการสำรวจและเก็บข้อมูลจากประชากร คือ ประชากรในหน่วยงานกรณีศึกษา ในเขตพระรามที่ 4 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ , หัวหน้างานระดับต้น ในหน่วยงานกรณีศึกษาและหน่วยงานย่อยในเครือ จำนวน 4 แห่ง ในเขตพระรามที่ 4 จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ซึ่งใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยคณะผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในหน่วยงานนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วงระยะเวลา 1 ปีในการฝึกอบรม รูปแบบการฝึกอบรม ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมต่อครั้ง

ส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรม 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านความต้องการของตนเอง มีจำนวน 8 ข้อ
2. ปัจจัยด้านความต้องการของงาน มีจำนวน 7 ข้อ
3. ปัจจัยด้านความต้องการขององค์กร มีจำนวน 5 ข้อ

โดยการตั้งคำถามใช้แบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) (1932 : 1-55) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความต้องการการฝึกอบรม และเกณฑ์แปลผลระดับความต้องการการฝึกอบรม ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการการฝึกอบรม ได้แก่

4.51 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

1. การศึกษาทฤษฎี แนวคิด
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมและประเมินค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการ TRY OUT คือทดลองใช้กับผู้ปฏิบัติงานในเขตพระรามที่ 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องเท่ากับ 0.7 ขึ้นไปจึงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้แจกจริงได้ต่อไป ซึ่งจากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .830

จากนั้นคณะผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานกรณีศึกษาและหน่วยย่อยในเครือข่าย ในเขตพระรามที่ 4 กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 200 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาการ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความต้องการการฝึกอบรม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร (Independent-Samples : t-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way Anova : F-test)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ตารางแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	107	53.5
หญิง	93	46.5
รวม	200	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	4	2.0
21 - 25 ปี	103	51.5
26 – 30 ปี	71	35.5
31 ปีขึ้นไป	22	11.0
รวม	200	100
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	28.5
ปริญญาตรี	119	59.5
สูงกว่าปริญญาตรี	24	12.0
รวม	200	100

4. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	34	17.5
1-3 ปี	92	45.5
ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป	74	37.0
รวม	200	100
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน	31	15.5
15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน	121	60.5
20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน	36	18.0
มากกว่า 25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป	12	6.0
รวม	200	100
6. ในช่วง 1 ปี ได้รับการฝึกอบรมในการทำงาน		
ไม่ได้รับการฝึกอบรม	29	14.5
1-3 ครั้ง	128	64.0
มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	43	21.5
รวม	200	100
7. ท่านต้องการฝึกอบรมในรูปแบบใด		
On Site	143	71.5
Online	57	28.5
รวม	200	100
8. ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมต่อครั้งที่ท่านคิดว่ามีความเหมาะสม		
ครึ่งวัน	93	46.5
1 วัน	70	35.0
1-2 วัน	37	18.5
รวม	200	100

จากตาราง 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.5 และ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.5 อายุระหว่าง 21-25 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.5 สำเร็จระดับการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 ระยะเวลาในการทำงานส่วนมาก 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนมาก 15,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.5 ในช่วง 1 ปี ได้รับการฝึกอบรมในการทำงาน ส่วนมาก 1-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 64.0 ท่านต้องการฝึกอบรมในรูปแบบใด ส่วนมาก On

Site คิดเป็นร้อยละ 71.5 ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมต่อครั้งที่ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสม ส่วนมาก ครึ่งวัน คิดเป็นร้อยละ 46.5

ตาราง 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

ความต้องการในการฝึกอบรม	N	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการของตนเอง				
1. การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทุกสายงานได้	200	1.78	0.67	น้อยสุด
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับสายอาชีพต่อผู้ปฏิบัติงานมีความจำเป็น	200	1.69	0.66	น้อยสุด
3. การทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกปีหรือก่อนการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เห็นพัฒนาการในการทำงาน	200	1.74	0.64	น้อยสุด
4. ท่านได้รับการฝึกอบรมที่พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	200	1.80	0.66	น้อยสุด
5. ท่านจะใช้ความรู้จากการฝึกอบรมไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	200	1.73	0.65	น้อยสุด
6. ท่านมีโอกาสนเสนอหัวข้อการฝึกอบรมที่สนใจได้	200	1.76	0.79	น้อยสุด
7. การฝึกอบรมทำให้มีความกระตือรือร้นหรือเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานมากขึ้น	200	1.81	0.70	น้อย
8. การฝึกอบรมทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	200	1.73	0.72	น้อยสุด
รวมรายด้าน	200	1.75	0.68	น้อยสุด
ด้านความต้องการของงาน				
9. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันได้	200	1.74	0.72	น้อยสุด
10. การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีขึ้น	200	1.74	0.72	น้อยสุด
11. การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	200	1.75	0.71	น้อยสุด
12. ควรมีรายงานผลการจัดฝึกอบรมต่อฝ่ายบริหารทุกครั้งเพื่อให้ทราบประโยชน์และผลลัพธ์ที่ได้	200	1.78	0.71	น้อยสุด
13. ผู้จัดการฝึกอบรมควรวางแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง	200	1.81	0.71	น้อย
14. การฝึกอบรมด้านเจตคติที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนการเริ่มงานเป็นสิ่งจำเป็น	200	1.76	0.70	น้อยสุด
15. การฝึกอบรมสามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานได้	200	1.72	0.66	น้อยสุด
รวมรายด้าน	200	1.53	0.61	น้อยสุด

ความต้องการในการฝึกอบรม	N	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการขององค์กร				
16. การมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร/งานช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้	200	1.73	0.68	น้อยสุด
17. การคัดเลือกหัวข้อในการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	200	1.79	0.71	น้อยสุด
18. เนื้อหาในการจัดฝึกอบรมควรอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม	200	1.80	0.69	น้อยสุด
19. การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพตรงกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงานช่วยให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้นได้	200	1.75	0.65	น้อยสุด
20. การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ	200	1.75	0.67	น้อยสุด
รวมรายด้าน	200	1.10	0.42	น้อยสุด
รวม	200	1.76	0.52	น้อยสุด

จากตาราง 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยสุด (1.76) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความต้องการของตนเอง อยู่ในระดับน้อยสุด (1.75) ด้านความต้องการของงาน อยู่ในระดับน้อยสุด (1.53) และด้านความต้องการขององค์กร อยู่ในระดับน้อยสุด (1.10) และหากพิจารณารายหัวข้อโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การฝึกอบรมทำให้มีความกระตือรือร้นหรือเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานมากขึ้น (1.81) ผู้จัดการฝึกอบรมควรวางแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง (1.81) ท่านได้รับการฝึกอบรมที่พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (1.80) เนื้อหาในการจัดฝึกอบรมควรอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม (1.80) การคัดเลือกหัวข้อในการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (1.79) การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทุกสายงานได้ (1.78) ควรมีรายงานผลการจัดฝึกอบรมต่อฝ่ายบริหารทุกครึ่งเพื่อให้ทราบประโยชน์และผลลัพธ์ที่ได้ (1.78) ท่านมีโอกาสนเสนอหัวข้อการฝึกอบรมที่สนใจได้ (1.76) . การฝึกอบรมด้านเจตคติที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนการเริ่มงานเป็นสิ่งจำเป็น (1.76) การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน (1.75) การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพตรงกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงานช่วยให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้นได้ (1.75) การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ (1.75) การทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกปีหรือก่อนการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เห็นพัฒนาการในการทำงาน (1.74) การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันได้ (1.74) การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีขึ้น (1.74) ท่านจะใช้ความรู้จากการฝึกอบรมไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (1.73) การฝึกอบรมทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (1.73) การมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร/งานช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ (1.73) การฝึกอบรมสามารถช่วย

ส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานได้ (1.72) การให้ความรู้เกี่ยวกับสายอาชีพต่อผู้ปฏิบัติงานมีความจำเป็น (1.69)

ตาราง 3 ผลทดลองการสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. เพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	t -test	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F -test	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F -test	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F -test	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. รายได้ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F -test	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ช่วงเวลาในการฝึกอบรมต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F -test	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ความต้องการฝึกอบรมรูปแบบต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F -test	ยอมรับสมมติฐาน

จากตาราง 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและช่วงเวลาในการฝึกอบรม ต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความต้องการการฝึกอบรม

ปัจจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล	N	$\bar{x}$	t	Sig
ความต้องการในการฝึกอบรม	ชาย	107	1.72	1.03	.30
	หญิง	93	1.80		

จากตาราง 4 ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างรูปแบบการฝึกอบรมกับความต้องการการฝึกอบรม

ปัจจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล	N	$\bar{x}$	t	Sig
ความต้องการในการฝึกอบรม	On Site	107	1.77	.84	.40
	Online	93	1.70		

จากตาราง 5 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบในการฝึกอบรมต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนการฝึกอบรมและช่วงเวลาอบรม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
อายุ	Between Group	.45	3	.15	.56	.64
	Within Group	53.53	196	.27		
	Total	53.99	199			
ระดับการศึกษา	Between Group	.08	2	.04	.15	.86
	Within Group	53.91	197	.27		
	Total	53.99	199			
ประสบการณ์ในงาน	Between Group	.19	3	.06	.23	.87
	Within Group	53.80	196	.27		
	Total	53.99	199			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Between Group	1.46	4	.36	1.35	.25
	Within Group	52.53	195	.26		
	Total	53.99	199			
จำนวนอบรม	Between Group	.03	2	.01	.06	.93
	Within Group	53.96	197	.27		
	Total	53.99	199			

จากตาราง 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาอบรม แตกต่างกันมีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนอบรม มีความต้องการในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.0 อายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 ระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.5 ในช่วง 1 ปี ได้รับการฝึกอบรมในการทำงาน 1-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 64.0 ต้องการฝึกอบรมในรูปแบบ On Site คิดเป็นร้อยละ 71.5 ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมต่อครั้งที่มีความเหมาะสม คือ ครึ่งวัน คิดเป็นร้อยละ 46.5 สรุปด้านความต้องการการฝึกอบรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยสุด (1.76) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความต้องการของตนเอง อยู่ในระดับน้อยสุด (1.75) ด้านความต้องการของงาน อยู่ในระดับน้อยสุด (1.53) และด้านความต้องการขององค์กร อยู่ในระดับน้อยสุด (1.10) และ

หากพิจารณารายหัวข้อโดยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย พบว่า การฝึกอบรมทำให้มีความกระตือรือร้นหรือเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานมากขึ้น (1.81) ผู้จัดการฝึกอบรมควรวางแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง (1.81) ท่านได้รับการฝึกอบรมที่พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (1.80) เนื้อหาในการจัดฝึกอบรมควรอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม (1.80) การคัดเลือกหัวข้อในการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (1.79) ด้านการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงระยะเวลาต่างมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่าง และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและช่วงเวลาในการฝึกอบรม และ ความต้องการฝึกอบรมรูปแบบต่างกันไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

สรุปด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรงานอุตสาหกรรมในเขตพระรามที่ 4 กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53. อายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 สำเร็จระดับการศึกษา ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 ระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.5 ในช่วง 1 ปี ได้รับการฝึกอบรมในการทำงาน 1-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 64.0 ต้องการฝึกอบรมในรูปแบบ On Site คิดเป็นร้อยละ 71.5 ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมต่อครั้งที่มีความเหมาะสม คือ ครึ่งวัน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ อัจจุลา (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ

สรุปด้านระดับความต้องการการฝึกอบรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยสุด (1.76) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความต้องการของตนเอง อยู่ในระดับน้อยสุด (1.75) ด้านความต้องการของงาน อยู่ในระดับน้อยสุด (1.53) และด้านความต้องการขององค์กร อยู่ในระดับน้อยสุด (1.10) และหากพิจารณารายหัวข้อโดยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย พบว่า การฝึกอบรมทำให้มีความกระตือรือร้นหรือเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานมากขึ้น (1.81) ผู้จัดการฝึกอบรมควรวางแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง (1.81) ท่านได้รับการฝึกอบรมที่พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (1.80) เนื้อหาในการจัดฝึกอบรมควรอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม (1.80) การคัดเลือกหัวข้อในการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (1.79) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวาพร ศรีทอง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายงานอาชีพของพนักงาน บริษัท กรุงไทย แอ็กซ่า ประกันชีวิต จำกัด สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการการฝึกอบรม ได้แก่ ความต้องการของงาน ความต้องการของบุคคลและความต้องการขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกรรจ์ พุทธิรักษา, รุจิกร ชัยศิริ และ เจษฎา ปันกุล (2564) ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัย พบว่า

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ระดับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.58) หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านความต้องการของตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.64) ด้านความต้องการขององค์กร (3.58) และด้านความต้องการของงาน (3.54) และหากพิจารณารายข้อที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดสามลำดับ

ด้านการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงระยะเวลาต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกัน และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและช่วงเวลาในการฝึกอบรม และ ความต้องการฝึกอบรมรูปแบบต่างกัน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ อาจจุลา (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ และ ด้านตำแหน่งงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ ทาอ้าย, วรลักษณ์ นุชเจริญ และ นิตยา ไชยชนะ (2564) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในงานอุตสาหกรรมประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในงานอุตสาหกรรม เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา มีความต้องการในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกรรจ์ พุทธิรักษา, รุจิกร ชัยศิริ และ เจษฎา ปิ่นกุล (2564) ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในการทำงาน
2. ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่นปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการส่งผลต่อประสิทธิภาพของการรับทราบและผลการทำงาน
3. การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมในส่วนงานอื่นๆ ธุรกิจอื่นๆ หรือภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ พัชรวิชัย. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาการเรียนรู้ การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบและเทคนิคการฝึกอบรม หน่วยที่10. นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. สมุทรปราการ: เดชกมลออฟเซต.
- เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา: แนวทางและการวางแผนการเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.

จิตติมา อัครธิตีพงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชูชัย สมิตีไกร. (2544). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

บรรจง จันทรมาศ. (2546). การบริหารงานคุณภาพและเพิ่มผลผลิต.สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

กรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ: กรุงเทพฯ.

รัตนารณ บัญชู. (2555). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน:

กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. หลักสูตรปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มณฑลชัยบุรี.

วรวรรณ ศรียาภัย. (2554). การจัดประชุมและการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: บุคส์พัส.