

การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตประเวศ

A Study of Training Needs of Operational-Level Employees in Prawet District, Bangkok

เกศกนก สาพิมพ์¹, สิริรัตน์ เทียมเสรีวงศ์²

¹สาขาการจัดการ, คณะบริหาร, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ E-mail pueng_ping@hotmail.com

²สาขาการจัดการ, คณะบริหาร, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ E-mail BSU.ac.th

บทคัดย่อ

องค์กรทั้งหลายที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีจุดมุ่งหมายหลายอย่าง บางองค์กรผลิตสินค้าเพื่อบริโภค บางองค์กรให้บริการที่จำเป็นแก่ประชาชน การที่องค์กรต่างๆ จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยความพอเพียงและความมีประสิทธิภาพของทรัพยากรต่างๆ หลายอย่างด้วยกัน ทรัพยากรดังกล่าวเช่น เงิน เทคโนโลยี และคน ความแตกต่างระหว่างวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่าง เพราะระบบการศึกษาและการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดรายได้แตกต่างกันผลจากการลงทุนเปรียบเทียบจากการลงทุนทางกายภาพแต่การเปรียบเทียบดังกล่าวยังจำกัดอยู่ สำหรับองค์กรที่มุ่งเน้นการให้บริการ ต้องอาศัยคุณภาพและประสิทธิภาพของคนเป็นหลักสำคัญ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทางคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานในเขตประเวศ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทุกประเภทให้เข้าถึงความสำเร็จ และคนควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพและสร้างความก้าวหน้าความสำเร็จให้เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตประเวศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยคำนวณจากสูตรของยามาเน่ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ จะเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า (IOC) เกิน 0.5 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.834

สรุปด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในเขตประเวศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3 อายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.5 สถานภาพส่วนมาก สมรส คิดเป็นร้อยละ 44.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนมาก 15,000-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.5 สำเร็จระดับการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.3 ระยะเวลาในการทำงานส่วนมาก 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0

ระดับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.58) หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความต้องการของตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.64) ด้านความต้องการขององค์กร (3.58) และด้านความต้องการของงาน (3.54) และหากพิจารณารายข้อที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดสามลำดับ ดังนี้ การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทุกสายงานได้ (3.83) การให้ความรู้เกี่ยวกับสายอาชีพต่อผู้ปฏิบัติงานมีความจำเป็น (3.75) การทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกปีหรือก่อนการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เห็นพัฒนาการในการทำงาน (3.73)

ด้านการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่าง ส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

คำหลัก: การฝึกอบรม,ความต้องการ

Abstract

Organizations in the present day serve a variety of purposes. Some organizations produce goods for consumption, while others provide essential services to the public. In order for organizations to achieve their objectives, they must rely on the adequacy and efficiency of various resources, including financial capital, technology, and human resources.

Differences in individual work performance arise due to variations in educational backgrounds and training, which contribute to differences in income generation. Although such differences can be compared to investments in physical capital, these comparisons remain limited. For service-oriented organizations, the quality and efficiency of human resources are of paramount importance.

Based on the aforementioned information, the research team is interested in studying the training needs of employees in Prawet District. This is because human resources are a crucial factor in driving all types of organizations toward success. Employees should continuously develop their knowledge, competencies, and work-related skills in order to become high-quality personnel and to achieve progress and success under various circumstances.

The sample group in this study consists of operational-level employees in Prawet District, Bangkok. The sample size was determined to be 400 respondents, calculated using Yamane's formula. Purposive sampling was employed by selecting participants who had previously attended training programs. The questionnaire was reviewed by three experts, yielding an Index of Item-Objective Congruence (IOC) greater than 0.5 for all items. The overall reliability of the questionnaire was 0.834.

Regarding personal factors, the findings revealed that the majority of employees in Prawet District, Bangkok, were male (51.3%). Most respondents were aged between 26–30 years (43.5%), with the majority being married (44.7%). The average monthly income of most respondents ranged from 15,000 to 20,000 baht (38.5%). In terms of education, most respondents held a bachelor's degree (56.3%), and the majority had work experience of 2–5 years (45.0%).

Overall, the level of training needs was at a high level (mean = 3.58). When considering each dimension in descending order, it was found that personal needs ranked highest (mean = 3.64), followed by organizational needs (mean = 3.58), and job-related needs (mean = 3.54).

When examining the top three items with the highest levels of agreement, the results indicated that:

1. Training contributes to career advancement for employees across all job functions (mean = 3.83).
2. Providing career-related knowledge to employees is essential (mean = 3.75).
3. Annual competency assessments or evaluations prior to promotion help reveal employees' work development (mean = 3.73).

Regarding hypothesis testing, the results showed that differences in personal factors led to differences in training needs. However, gender differences did not result in significantly different training needs. In contrast, differences in age, marital status, average monthly income, education level, and work experience were associated with significantly different training needs.

Keywords: training, training needs

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตประเวศ จังหวัด กรุงเทพมหานคร

- เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและความต้องการฝึกอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ทำให้ทราบความต้องการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

- ทำให้ทราบประสบการณ์หรือข้อมูลการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

- สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนารูปแบบงานด้านการฝึกอบรมแก่พนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละส่วนงานภายในองค์กรได้

สมมติฐานการวิจัย

- ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- ประชากร คือ ประชากรในเขตประเวศ

- กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตประเวศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน คำนวณจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในเขตประเวศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 178,604 คน(สำนักงานเขตประเวศ,2568) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชากรในเขตประเวศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยคำนวณจากสูตรของยามาเน่ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ จะเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

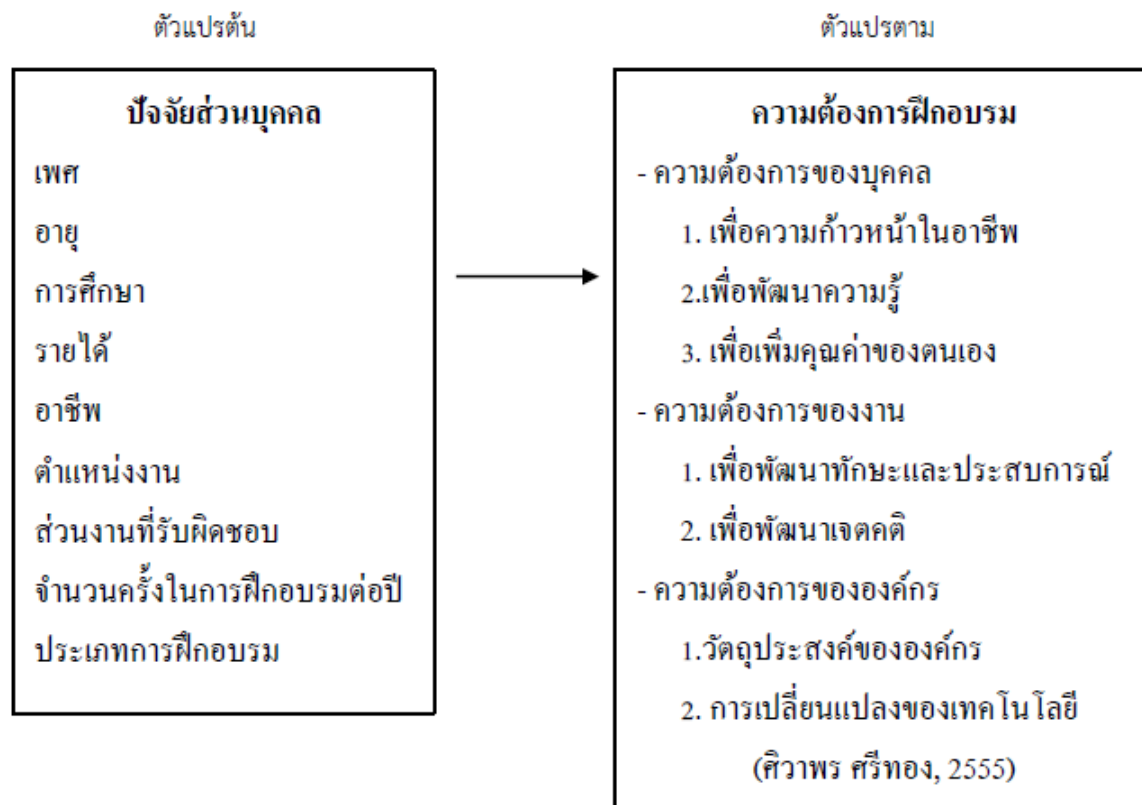
$$n = \frac{178,604}{(1+178,604)(0.05^2)}$$

$$= \frac{178,604}{(1+178,604)(0.0025)}$$

$$= \frac{178,604}{446.5}$$

$$= 400$$

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่ กรกฎาคม 2567 - กรกฎาคม 2568

ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาครั้งนี้ กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานในเขตประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นวิจัยเชิงสำรวจด้วยวิธีการสำรวจและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรในเขตประเทศ

ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตประเทศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม

การสร้างและการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมและประเมินค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยค่าคะแนนของข้อคำถามต้องไม่น้อยกว่า 0.5 จึงจะสามารถนำไปใช้ในการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คนได้ต่อไป ซึ่งจาก

การให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามด้านการรับรู้เรื่องการศึกษา ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานจำนวน 30 ข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) เกิน 0.5 ทุกข้อ จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในขั้นต้นต่อไป

- นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการ TRY OUT คือ ทดลองใช้กลุ่มตัวอย่างทดลอง จำนวน 30 คน
- นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์

อัลฟา (alpha-coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องเท่ากับ 0.7 ขึ้นไปจึงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้แจกจริงได้ต่อไป ซึ่งจากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.834

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุในการทำงาน และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมของผู้พนักงาน มี 3 ด้าน ความต้องการของบุคคล ความต้องการของงาน และ ความต้องการขององค์กร จำนวน 20 ข้อ

เกณฑ์การให้ผลคะแนนของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของผู้พนักงาน ในเขตประเทศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลความหมายระดับความต้องการฝึกอบรมโดยใช้วิธีอิงเกณฑ์ ใช้คะแนนน้อยที่สุด-คะแนนมากที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด
- คะแนน 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความความต้องการฝึกอบรมมาก
- คะแนน 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความความต้องการฝึกอบรมปานกลาง
- คะแนน 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความความต้องการฝึกอบรมน้อย
- คะแนน 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้วิธีอิงเกณฑ์ให้คะแนนน้อยที่สุดถึงคะแนนมากที่สุด (อ้างอิงจาก Class Interval: ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2543, หน้า 30)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์แยกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ความต้องการการฝึกอบรมของผู้พนักงานระดับปฏิบัติการโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples: T-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA: F-test)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมในพนักงานโดยมีผลวิจัยที่สามารถอธิบายได้ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรม

ในการคำนวณค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้คณะผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

* = การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** = การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ทำแบบสอบถามวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตาราง 1 ตารางแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	205	51.3
หญิง	195	48.8
รวม	400	100
2. อายุ		
18-25 ปี	80	20.0
26-30 ปี	174	43.5
31-35 ปี	98	24.5
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
36 ปีขึ้นไป	48	12.0
รวม	400	100
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	160	40.0
สมรส	179	44.7
อื่น ๆ	61	15.3
รวม	400	100
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	119	29.8
15,000-20,000 บาท	154	38.5
20,001-25,000 บาท	89	22.2
มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป	38	9.5
รวม	400	100
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	116	29.0
ปริญญาตรี	225	56.3
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	59	14.7
รวม	400	100
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	102	25.5
2-5 ปี	180	45.0
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	118	29.5
รวม	400	100

จากตาราง 1 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.8 อายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมาอีก มีอายุระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 36 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.0 สถานภาพส่วนมาก สมรส คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ 40.0 และน้อยที่สุด คือ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 15.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนมาก 15,000-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา คือ น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาอีก 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.2 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.5 สำเร็จระดับการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.0 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.7 ระยะเวลาในการทำงานส่วนมาก 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.5 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

ตาราง 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

ความต้องการในการฝึกอบรม	N	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการของตนเอง				
1. การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพงานทุกสายงานได้	400	3.83	0.885	มาก
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับสายอาชีพต่อผู้ปฏิบัติงานมีความจำเป็น	400	3.75	1.036	มาก
3. การทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกปีหรือก่อนการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เห็นพัฒนาการในการทำงาน	400	3.73	1.030	มาก
4. ท่านได้รับการฝึกอบรมที่พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	400	3.61	1.039	มาก
5. ท่านจะใช้ความรู้จากการฝึกอบรมไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	400	3.54	1.072	มาก
6. ท่านมีโอกาสเสนอหัวข้อการฝึกอบรมที่สนใจได้	400	3.52	1.047	มาก
7. การฝึกอบรมทำให้มีความกระตือรือร้นหรือเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานมากขึ้น	400	3.58	1.029	มาก
8. การฝึกอบรมทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	400	3.57	1.032	มาก
ผลรวมด้านตนเอง		3.64	1.021	มาก

ความต้องการในการฝึกอบรม	N	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการของงาน				
9. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันได้	400	3.57	1.071	มาก
10. การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีขึ้น	400	3.53	1.052	มาก
11. การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	400	3.56	1.041	มาก
12. ควรมีรายงานผลการจัดฝึกอบรมต่อฝ่ายบริหารทุกครั้งเพื่อให้ทราบประโยชน์และผลลัพธ์ที่ได้	400	3.60	1.013	มาก
13. ผู้จัดการฝึกอบรมควรวางแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง	400	3.50	0.973	มาก
14. การฝึกอบรมด้านเจตคติที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนการเริ่มงานเป็นสิ่งจำเป็น	400	3.53	1.047	มาก
15. การฝึกอบรมสามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานได้	400	3.52	1.018	มาก
ผลรวมด้านความต้องการของงาน		3.54	1.031	มาก
ความต้องการในการฝึกอบรม				
ด้านความต้องการขององค์กร				
16. การมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร/งานช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้	400	3.52	1.071	มาก
17. การคัดเลือกหัวข้อในการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	400	3.48	1.050	ปานกลาง
18. เนื้อหาในการจัดฝึกอบรมควรอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม	400	3.46	1.020	ปานกลาง
19. การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพตรงกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงานช่วยให้เกิดการพัฒนากิจการให้ดีขึ้นได้	400	3.58	1.066	มาก
20. การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ	400	3.57	1.054	มาก
ผลรวมด้านความต้องการขององค์กร		3.52	1.052	มาก
รวม	400	3.58	0.740	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.58) และหากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความต้องการของตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.64) ด้านความต้องการขององค์กร (3.58) และด้านความต้องการของงาน(3.54)และหากพิจารณารายหัวข้อโดยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย พบว่า

การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทุกสายงานได้ (3.83) การให้ความรู้เกี่ยวกับสายอาชีพต่อผู้ปฏิบัติงานมีความจำเป็น (3.75) การทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกปีหรือก่อนการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เห็นพัฒนาการในการทำงาน (3.73) ท่านได้รับการฝึกอบรมที่พัฒนา

ความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (3.61) ควรมีรายงานผลการจัดฝึกอบรมต่อฝ่ายบริหารทุกครั้ง เพื่อให้ทราบประโยชน์และผลลัพธ์ที่ได้ (3.60) การฝึกอบรมทำให้มีความกระตือรือร้นหรือเกิดความตระหนัก ในการปฏิบัติงานมากขึ้น (3.58) การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพตรงกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงานช่วยให้เกิด การพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้นได้ (3.58) การฝึกอบรมทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (3.57) การ ฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ (3.57) การฝึกอบรมช่วยส่งเสริม บรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันได้ (3.57) การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกทักษะหรือ ประสบการณ์ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน (3.56) ท่านจะใช้ความรู้จากการฝึกอบรมไปเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน (3.54) การฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีขึ้น (3.53) การฝึกอบรมด้านเจตคติที่ เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนการเริ่มงานเป็นสิ่งจำเป็น (3.53)ท่านมีโอกาสเสนอหัวข้อการฝึกอบรมที่สนใจได้ (3.52) การฝึกอบรมสามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานได้ (3.52) การมีเจตคติที่ดีต่อ องค์กร/งานช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ (3.52) ผู้จัดการฝึกอบรมควรวางแผนการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง (3.50) การคัดเลือกหัวข้อในการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (3.48) เนื้อหาในการจัดฝึกอบรมควรอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม (3.46)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3 ผลทดลองการสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. เพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	T-Test	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F-Test	ยอมรับสมมติฐาน
3. สถานภาพต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F-Test	ยอมรับสมมติฐาน
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F-Test	ยอมรับสมมติฐาน
5. ระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F-Test	ยอมรับสมมติฐาน
6. ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน	F-Test	ยอมรับสมมติฐาน

จากตาราง 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปฏิเสธสมมติฐานส่วนอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ปัจจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล	N	μ	t	Sig
ความต้องการในการ ฝึกอบรม	ชาย	205	3.65	1.935	0.54
	หญิง	195	3.50		

จากตาราง 4 ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาตำแหน่งงานและอายุในการทำงานกับความต้องการในการฝึกอบรม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
อายุ	Between Group	5.639	3	1.880	3.496	0.16
	Within Group	212.905	396	0.538		
	Total	218.544	399			
สถานภาพ	Between Group	17.086	2	8.543	16.836	0.000
	Within Group	201.457	397	0.507		
	Total	218.544	399			
รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	Between Group	30.581	3	10.194	21.476	0.000
	Within Group	187.963	396	0.475		
	Total	218.544	399			
ระดับการศึกษา	Between Group	20.480	2	10.240	20.525	0.000
	Within Group	198.064	397	0.499		
	Total	218.544	399			
ระยะเวลาในการ ทำงาน	Between Group	15.932	2	7.966	15.608	0.000
	Within Group	202.612	397	0.510		
	Total	218.544	399			

จากตาราง 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ตาราง 6 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่อายุกับความต้องการฝึกอบรม

สถานภาพ		18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.658	3.675	3.408	3.463
18-25 ปี	3.658				
26-30 ปี	3.675			0.041	
31-35 ปี	3.408		0.041		
36 ปีขึ้นไป	3.463				

จากตาราง 6 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่อายุกับความต้องการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 26-30 ปี กับ 31-35 ปี

ตาราง 7 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการศึกษา กับความต้องการฝึกอบรม

การศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.701	3.661	3.039
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.701			0.000
ปริญญาตรี	3.661			0.000
สูงกว่าปริญญาตรี	3.039	0.000	0.000	

จากตาราง 7 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่ระดับการศึกษา กับความต้องการฝึกอบรมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 8 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่สถานภาพกับความต้องการฝึกอบรม

ตำแหน่งงาน		โสด	สมรส	อื่น ๆ
	\bar{x}	3.388	3.425	3.377
โสด	3.388		0.000	0.000
สมรส	3.425	0.000		
อื่น ๆ	3.377	0.000		

จากตาราง 8 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่สถานภาพกับความต้องการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โสดกับสมรส และโสดกับอื่น ๆ

ตาราง 9 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการศึกษากับความต้องการฝึกอบรม

การศึกษา		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป
	\bar{x}	3.913	3.617	3.159	3.385
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.913		0.007	0.000	0.001
15,000-20,000 บาท	3.617	0.007		0.000	
20,001-25,000 บาท	3.159	0.000	0.000		
มากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป	3.385	0.001			

จากตาราง 9 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่ระดับการศึกษากับความต้องการฝึกอบรมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ น้อยกว่า 15,000 บาทกับ 15,000-20,000 บาท น้อยกว่า 15,000 บาทกับ 20,001-25,000 บาท น้อยกว่า 15,000 บาทกับมากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป และ 15,000-20,000 บาทกับ 20,001-25,000 บาท

ตาราง 10 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระยะเวลาในการทำงานกับความต้องการฝึกอบรม

การศึกษา		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	2-5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.509	3.423	3.885
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.509			0.001
2-5 ปี	3.423			0.000
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.885	0.001	0.000	

จากตาราง 10 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่ระยะเวลาในการทำงานกับความต้องการฝึกอบรมจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีกับมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีกับ 2-5 ปี

สรุปผลการวิจัย

สรุปด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3 อายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.5 สถานภาพส่วนมาก สมรส คิดเป็นร้อยละ 44.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนมาก 15,000-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.5 สำเร็จระดับการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.3 ระยะเวลาในการทำงานส่วนมาก 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0

ระดับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.58) หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความต้องการของตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.64) ด้านความต้องการขององค์กร (3.58) และด้านความต้องการของงาน (3.54) และหากพิจารณารายข้อที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดสามลำดับ ดังนี้ การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทุกสายงานได้ (3.83) การให้ความรู้เกี่ยวกับสายอาชีพต่อผู้ปฏิบัติงานมีความจำเป็น (3.75) การทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกปีหรือก่อนการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เห็นพัฒนาการในการทำงาน (3.73)

ด้านการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่าง ส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

สรุปด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.8 อายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมาอีก มีอายุระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.0 สถานภาพส่วนมาก สมรส คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ 40.0 และน้อยที่สุด คือ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 15.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนมาก 15,000-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาอีก 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.2 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.5 สำเร็จระดับการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.0 และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.7 ระยะเวลาในการทำงานส่วนมาก 2-5 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 45.0 รองลงมา มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.5 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5

จากปัจจัยส่วนบุคคลจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แล้วกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.8 อายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมาอีก มีอายุระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 36 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.0 สถานภาพส่วนมากสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ 40.0 และน้อยที่สุด คือ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 15.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนมาก 15,000-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาอีก 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.2 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.5 สำเร็จระดับการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.0 และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.7 ระยะเวลาในการทำงานส่วนมาก 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.5 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5 ระดับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.45) และหากพิจารณารายชื่อที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดสามลำดับ ดังนี้ การให้ความรู้เกี่ยวกับสายอาชีพต่อผู้ปฏิบัติงานมีความจำเป็น (3.78) การทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกปีหรือก่อนการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เห็นพัฒนาการในการทำงาน (3.59) การฝึกอบรมทำให้มีความกระตือรือร้นหรือเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานมากขึ้น (3.54) รัตนภรณ์ บุญนุช (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลประสบการณ์การพัฒนาและฝึกอบรมพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมเฉพาะด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ อัจจุลา (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด เรื่องมีอายุระหว่าง 21-30 ปี และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของบุคลากรบริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน คือ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับที่มากที่สุด

ด้านการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่าง ส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญนุช (2555) ได้ทำการ

ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของวรุตม์ ฟ้าสิน (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา ในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวพร ศรีทอง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายงานอาชีพของพนักงาน บริษัท กรุงไทย แอ็กซ่า ประกันชีวิต จำกัด สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการฝึกอบรมและเพื่อศึกษาถึงปัจจัยความต้องการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในสายงานอาชีพของพนักงานบริษัท กรุงไทย-แอ็กซ่า ประกันชีวิต จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานบริษัท กรุงไทย-แอ็กซ่า ประกันชีวิต จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพโสด วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และมีความต้องการฝึกอบรมในด้านความต้องการของงานมากที่สุด

2. ปัจจัยความต้องการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในสายงานอาชีพพนักงานบริษัท กรุงไทย-แอ็กซ่า ประกันภัย จำกัด สำนักงานใหญ่ในระดับสูงในทุกด้าน ทั้งนี้โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความต้องการของงาน ความต้องการของบุคคลและความต้องการขององค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ องค์กรควรส่งเสริมการฝึกอบรมด้านงานและให้ความสำคัญกับการพัฒนาในสายงานอาชีพในแนวตั้ง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- ทำให้ทราบความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน
- ทำให้ทราบประสบการณ์หรือข้อมูลการฝึกอบรมของพนักงาน
- สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนงานด้านการฝึกอบรมแก่พนักงานในแต่ละส่วนงานภายในองค์กรได้

- สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ เนื้อหา สื่อหรืออื่น ๆ ในการฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- ศึกษาเชิงลึกของเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานอื่น ๆ
- ศึกษาด้านความต้องการการฝึกอบรมในการทำงานกับส่วนงานอื่น ๆ เพิ่มเติม
- ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารอ้างอิง

- ศิวาพร ศรีทอง. (2565). *ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายงานอาชีพของพนักงาน บริษัท กรุงเทพ แอ็กซ่า ประกันชีวิต จำกัด สำนักงานใหญ่*. วิจัยตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรุตม์ ฝาสิน. (2566). *ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมัน ปิโตเลียม และแก๊สในจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิราภรณ์ อัจจุลา. (2567). *ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2021 จำกัด*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัตนภรณ์ บุญนุช. (2565). *การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.