

บทความวิจัย

ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส
ในจังหวัดสงขลา

Training Demand of Employees in Oil and Natural Gas Industries in Songkhla Province

วรุฒม์ ฝาสิน¹

Warut Faseen

ดร.พัฒน์นิจ โกลัญจนาท²

PATTANIJ GONEJANART

บทคัดย่อ

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการในการฝึกอบรม และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถาม และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ T-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้คัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน จำนวน 250 คน มีความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้มีค่าเฉลี่ย รองลงมาได้แก่ด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท และด้านทักษะ ตามลำดับ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความรู้, ทักษะ, และ ทัศนคติ

Key words : Knowledge, Skill, Attitude

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: w.faseen@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: pattanij.g@psu.ac.th

ABSTRACT

The studying of training demand of employees in oil and natural gas industries in Songkhla province is to first study the level of demands for training. Second is to compare between personal needs and the level of demands for training to better improve the company's performance as a whole. The study is conducted by using qualitative method by questionnaire and hypothesis test with T-test and F-test.

250 samplings of those who have the demands to train for better improve their potential in work place were chosen to study. As a result we discovered that all of the samplers have a high demand for training. When considered factor by factor, we found that each of those factors have a solid demand for training. The first rising demand is the demand of training for knowledge. Next is the demand of training for perspective to companies. Lastly for those who have the demands to train to improve their skills.

The study also discovered that personal needs contains various of factors which are the average salary per month and the types of work hired have different demands for training statistically proved that at 0.05

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความจำเป็นสำคัญสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทุกระดับของประเทศเพื่อสนองความต้องการขององค์กร เพราะการฝึกอบรมสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมหลายด้าน ทั้งในด้านค่าใช้จ่าย เวลา การใช้สถานที่และที่สำคัญคือ ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทันสมัยกับภาวะปัจจุบันจึงกล่าวได้ว่า บุคลากรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร ในการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่องค์กรจะให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าไปมากขึ้น การฝึกอบรม ก็ถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเป็นการจัดสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือกิจกรรม เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น และสามารถนำทฤษฎีและหลักการ เข้ามาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดผลในทางปฏิบัติ รวมทั้งการวางแผนในการที่จะดำเนินการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง (กิตติพัชร บัวจางง, 2555)

อุตสาหกรรมการสำรวจและขุดเจาะปิโตรเลียมนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญและมีบทบาทต่อเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างมากจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะภาคเอกชนจำเป็นต้องทบทวนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่น ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร บริษัทต่างๆ จำเป็นต้องจัดสรรบุคลากรและพัฒนาความรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาด โดยการฝึกอบรมบุคลากรจะต้องกระทำอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในการฝึกอบรมดังกล่าว จำเป็นต้องตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลให้

สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของคุณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถเป็น พื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพด้านการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรซึ่งการอบรมนั้นจะต้องเกิดจากความ ต้องการที่แท้จริงของพนักงานและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของบริษัท ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สเพื่อพัฒนาศักยภาพ การแข่งขันขององค์กร จังหวัดสงขลา เพื่อทราบถึงระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานใน อุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันขององค์กร จังหวัดสงขลา ใช้เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานได้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นใน งาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มีมากยิ่งขึ้นรวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารใน อุตสาหกรรมขุดเจาะ

สำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สที่จะนำข้อมูลนำไปใช้วางแผนในการพัฒนาพนักงานของบริษัทให้เป็นไปตามความต้องการ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

- 1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส
- 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1 ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันขององค์กร ใช้เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานได้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นในงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มีมากยิ่งขึ้น
- 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส และรวมถึงองค์กรอื่นๆ ที่จะนำข้อมูลนำไปใช้วางแผนในการพัฒนาพนักงานของบริษัทให้เป็นไปตามความต้องการและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การตรวจเอกสาร/ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

กิติมา ปรีดีดิลก (2552 : 117) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคคลในองค์กร ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เกศินี หงสนันท์ (2551: 78) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะและความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2550: 16) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องโดยการนำความรู้ เทคนิค ไปใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

เสนาะ ดิยาวัว (อ้างถึงในขรรค์ชัย อ่อนมี, 2552 : 21) กล่าวว่าไว้พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอีกขั้นตอนหนึ่ง หลังจากการคัดเลือกคนเข้าทำงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรม คือ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้การควบคุมลดลง และช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน การให้การฝึกอบรมไม่ใช่หน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ทุกหน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการให้การฝึกอบรม โดยให้ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมโดยตรง

หลักในการพัฒนาบุคลากร

สุรพันธ์ ชันต์ทอง (2545 : 116) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคคลมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานให้ชัดเจน จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบในการพัฒนาบุคคล การกำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนาทั้ง 3 ประเภท คือ ทั้งระบบหน่วยงานย่อยและรายบุคคล เตรียมแผนงานพัฒนาบุคคลทั้งหมด ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคคล และประเมินผลกระบวนการบริหารบุคคล

เมธี ปิณฑานนท์ (2545 : 109 - 110) ได้จำแนกกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้มี 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน การจัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ การกำหนดความต้องการด้านต่างๆ การเตรียมแผนพัฒนาบุคลากรทั้งหมด การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลกระบวนการพัฒนา

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญ ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่างๆ ดังนี้

สาโรช โสภีรักษ์ (2547: 7) กล่าวว่า iva ความพยายามที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างมีการวางแผน และเป็นระบบ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นจากการได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้ และก่อให้เกิดผลของการกระทำในรูปกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ในลักษณะที่เป็นผลดีหรือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมอยู่ที่ การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และเพียงพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเป็น อย่างดี

จากแนวคิดของนักวิชาการตามที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงาน หรือปฏิบัติหน้าที่งานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

วัลย์ธดา วรกานตศิริ (2544 : 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคคล ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญและทัศนคติ เพื่อสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในทางที่ดีขึ้น โดยการฝึกอบรมนั้นจะต้องดำเนินการอย่างมีระบบ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลให้มีมากขึ้นสูงขึ้น มีพฤติกรรมที่มีมาตรฐานที่จำเป็นสำหรับงาน ซึ่งการฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องยึดถือวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเป็นหลัก และการจัดการฝึกอบรมนั้น อาจจะจัดเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มก็ได้มีนักวิชาการได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ดังนี้

สมคิด บางโม (2542 : 15) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภทใหญ่ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี
2. เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญหรือทักษะในการทำงานคือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ เป็นต้น
3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทิศทางที่ดีพึงปรารถนา ซึ่งเป็นพื้นฐานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติ คือความรู้สึกในด้านดีและไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น เกิดความจงรักภักดีต่อบริษัท เกิดความสามารถในหมู่คณะเกิดความภูมิใจในสถาบัน เป็นต้น

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สาโรช โศภิตรักษ์ (2547: 14-17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้หลายประการดังนี้

1. การฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพแก่พนักงาน
2. การฝึกอบรมทำให้ขวัญพนักงานดีขึ้น
3. การฝึกอบรมสามารถลดอัตราการออกจากงานได้
4. การฝึกอบรมเตรียมพนักงานให้ทำงานที่ยังไม่เคยทำได้
5. การฝึกอบรมสามารถเป็นเครื่องมือในการกลั่นกรองพนักงานใหม่
6. การฝึกอบรมสามารถเตรียมพนักงานเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้น

สมคิด บางโม (2542: 16) ได้สนับสนุนในเรื่องประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้เช่นกันว่า

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
2. ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น
3. ทำให้พนักงานมีความรู้และความชำนาญในวิทยาการใหม่ๆ
4. ทำให้ระบบข่าวสารในองค์กรดีขึ้น
5. ลดเวลาในการเรียนรู้งาน

เสนาะ ดิเขาวี. (2534: 95) กล่าวถึงประโยชน์ในการฝึกอบรมไว้ว่า ผลที่ได้จากการฝึกอบรม เช่น ทักษะ ความรู้ และ ประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นสินทรัพย์ของบริษัทไม่ใช่สินทรัพย์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อได้รับการฝึกอบรมตามที่บริษัทจัดให้ แล้ว พนักงานต้องนำมาแบ่งปันกันอย่างทั่วถึงในหมู่เพื่อนร่วมงานของตน

สรุป ประโยชน์ของการฝึกอบรมนอกจากจะส่งผลดีต่อผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ยังส่งผลประโยชน์ถึงหน่วยงานทั้ง ภายในองค์กร และส่วนอื่นๆ ในองค์กรอีกด้วย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษาซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ที่อยู่ในพื้นที่ จังหวัดสงขลา ทั้งหมด 11 บริษัทจำนวน 670 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3.1.2.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สูตร ยามาเน่ เพื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา โดยการศึกษายอมรับความคลาดเคลื่อนที่ 5% ดังนี้

สูตร Yamane'

$$n = N/1+[N(e)^2]$$

ความหมาย

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

แทนค่า

$$n = 670/ 1+[(670)(0.0025)^2]$$

$$n = 250$$

3.1.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจัดสรรโควตา (Quota Sampling) การสุ่มตัวอย่างเหล่านี้ต้องแบ่งกลุ่มของประชากรแล้วจัดสรรโควตาดังกล่าวไปให้แต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของปริมาณประชากรในกลุ่มนั้นๆ ที่มีอยู่จากนั้นก็ทำการสุ่มจากแต่ละกลุ่มตามโควตาที่

จัดสรรในระดับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ตัวแทนจากกลุ่มต่างๆ อย่างเหมาะสม ผู้ทำการวิจัยได้มีการวิธีการจัดสรรโควตาในการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็น 250 คน แบ่งออกเป็น 11 บริษัทฯ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท จำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 25.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 50,001-100,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 10.4 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 100,001 -200,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

โดยเป็นพนักงานประจำ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาได้แก่ พนักงานจัดจ้างภายนอกตามสัญญา จำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 35.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

อายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

แบ่งเป็นปฏิบัติงานบนฝั่งจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติงานในทะเล จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และปฏิบัติงานทั้งบนฝั่งและในทะเล จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เป็นงานขุดเจาะ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาได้แก่ งานสำรวจ จำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 24.0 งานซ่อมแซมหรือตรวจสอบ จำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 18.0 งานจัดส่งท่อหรืออุปกรณ์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และงานบริการหรือเซอร์วิส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ส่วนใหญ่ระดับของตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาได้แก่ ระดับหัวหน้า จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 34.0 และระดับผู้บริหาร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาได้แก่ด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านทักษะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านความรู้ ด้านทักษะ

สมมติฐานที่ 2 ประเภทของการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

ประเภทของการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ประเภทการจ้างงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีต่อบริษัท

บทสรุป

ผลการศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือศึกษาระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา โขศรีงาม (2551) ศึกษาเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ไทยอีสเทิร์น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการในการฝึกอบรมของ พนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รับบอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานของ เกริกฤทธิ์ วงศ์รัตน์ (2551) วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานชายบริษัท เจมส์ คอลเลคชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานชายมีความต้องการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ภันชวรา ศรีโหมด (2553) ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ด้านการบริการ พบว่า ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลางสภาพปัญหาการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในด้านเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมากความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพใน ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะด้านเจตคติและด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สมีความต้องการพัฒนาคุณภาพการทำงานผ่านกระบวนการฝึกอบรมในหลายมิติที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการในการได้รับความรู้ในการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะมีการจัดฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือยังไม่สอดคล้องต่อความต้องการได้รับความรู้ หากพนักงานได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการทำงานและลดช่องว่างของปัญหาจากการทำงานได้อย่างดี ตามแนวคิดของ ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ (2545: 169 - 171) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยระบบและวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งการติดต่อประสานงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และความรู้ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำเอาความรู้ที่ไปใช้ปฏิบัติงานได้ ทำให้แก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันเป็นผลให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

จากผลการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน ในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา โชศรีงาม (2551) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยอิลเทิร์น จำกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงานที่ทำ และส่วนงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ กิตติพัชร บัวจางง (2555) ศึกษาเรื่องการฝึกอบรมของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกอบรม บริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐม สะท้อนให้เห็นมิติของปัญหาที่พบมากที่สุดจากการเข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านมาขององค์กรคือ ขาดการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม, หลักสูตรส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานและบรรยากาศในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ซึ่งผลการศึกษารายนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้แก่ เมื่อพิจารณารายคู่แล้วพบว่า รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-30,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีประเภทการจ้างงาน ได้แก่ พนักงานประจำ และพนักงานจัดจ้างภายนอกตามสัญญา มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น การจัดการอบรมทุกครั้ง จึงควรพิจารณาตามความแตกต่างในบริบทของผู้เข้ารับการอบรมที่แตกต่างกันด้วย กล่าวคือ การศึกษาถึงความต้องการในการฝึกอบรมของ ชูชัย สมितिไกร (2542) ก่อนการจัดกระบวนการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง เนื่องด้วย การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรหลายประการ นำไปสู่การได้เปรียบขององค์กรในมิติต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

จากผลการศึกษาสะท้อนว่า พนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สมีความต้องการได้รับการฝึกอบรมในประเด็นเนื้อหาที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน โดยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แสดงให้เห็นว่า พนักงานจากองค์กรอื่นมีความต้องการในการฝึกอบรมที่แตกต่างเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ชูชัย สมितिไกร (2542: 44-45) ที่ได้กล่าวถึง กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมไว้ว่า ต้องมีการวิเคราะห์ลักษณะ 3 ประการ คือ (1) การวิเคราะห์องค์กร (2) การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และ (3) การวิเคราะห์บุคคล สรุปขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการทำงานของแต่ละองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา พบว่า อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานขององค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อองค์กร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมควรพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อันเป็นความก้าวหน้าของการทำงานและภาพรวมของหน่วยงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการศึกษาเปรียบเทียบถึงความต้องการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทการจ้าง ดังนั้น การจัดการอบรมจึงควรพิจารณาถึงความแตกต่างตามระดับของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของการจ้างงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ
3. การประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากรด้วยกระบวนการศึกษาต้นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำของการฝึกอบรม การติดตามผลการอบรมเป็นระยะด้วยความมุ่งหวังต่อมิติของการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทั้งเรื่องส่วนตัวและส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน อันจะส่งผลต่อศักยภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป
4. ผู้บริหารควรใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ ถึงแม้ว่าอาจจะมีเงื่อนไขทางด้านเป้าหมายทางการเงินมาเกี่ยวข้องแต่ก็ควรที่จะพยายามหาวิธียืดหยุ่น หรือ หาทางออกให้กับพนักงานอย่างดีที่สุด เนื่องจากพนักงานทุกคนพร้อมที่จะทำงานหนัก เพื่อเป้าหมายที่วางไว้ของบริษัท แต่สิ่งที่ต้องมาควบคู่กันก็คือ ผลตอบแทนและการดูแลที่ดีจากบริษัทด้วย ความจริงใจในการแก้ปัญหา หรือ การพยายามผลักดันความคิดเห็นที่ดีของพนักงาน โดยผู้บริหาร เป็นสิ่งที่สามารถผลักดันให้พนักงานทำงานกับบริษัทได้อย่างเต็มที่ในช่วงเวลาที่ยากลำบาก เช่น ช่วงเวลาที่เศรษฐกิจไม่ดีก็ตาม
5. การวางแผนและจัดระบบแนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อป้องกันการย้ายงานและเปลี่ยนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะถ้าไม่มีการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ บริษัทก็จะมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความชำนาญ ทำงานอยู่ในบริษัทตลอดเวลา ซึ่งอาจช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ลดอัตราการลาออก ได้และสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ ๆ อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- เกริกฤทธิ์ วงศ์รัตน์.(2551).ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท เจมส์ คอลเลคชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กิตติพัชร บัวจันท.(2555).การฝึกอบรมของพนักงานในสถานประกอบกิจการ กรณีศึกษา:ศูนย์ ฝึกอบรมบริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์. สาขาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
- กิติมา ปรีดีดีลล.(2552).การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์
- เกศินี หงสนันทน.(2551).หลักการบริหารโรงเรียน.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- ขรรค์ชัย อ่อนมี.(2552).การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยใช้การบริหารแบบสมดุล: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาล. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชูชัย สมิทธิไกร.(2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูชัย สมิทธิไกร.(2542).การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (Personnel Training Organization). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.,

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์.(2550).การบริหารการนิเทศการศึกษา. สงขลา : เทพการพิมพ์

เมธี ปิรันธนานนท์. (2525). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอเชีย

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 6

กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.

ศิริ โสภากย์ บุรพาเดช. (2534). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สายฝน สิวางศ์.(2550). ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานบริษัท พกษา สกิน

แคร้แมเนจเม้นท์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สมคิด บางโม. (2542). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สมยศ นาวิการ.(2540).การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกลม

สมชาติ กิจขรรยง.(2537). เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร:

ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2550).ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.พิมพ์ครั้งที่ 19.กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานก.พ.

สมพร สุทัศน์ย์. (2544). มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : เท็กซ์ แอนด์เจอร์นัล.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2538) ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและ

มานุษยวิทยา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1302&read=true&count=true

สุชา จันทรเฒ. (2517). จิตวิทยาทั่วไป.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

สุรพันธ์ ชันต์ทอง.(2545).การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุทธิสารการพิมพ์

สุจิตรา โชศรีงาม.(2551).ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยอีสเทิร์น จำกัด. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

สุทธิกุล ศรีสุทธิ. (2540). “ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข.

ผู้ช่วยวิชากรมมหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชา

ศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สาโรช โศภีรักษ์.(2547). เทคนิคกระบวนการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2551).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551.

กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

เสนาะ ดิยาวี. (2534).การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศุภณัฐ ชูชินปรการ. (2545). "หัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการตอบสนองต่อความ

ต้องการของลูก้าภายในองค์กร" วารสาร MBA. 44 (พฤศจิกายน), 28-29.

ทัศนีย์ เรือรถาวร. (2542). รูปแบบและแนวทางพัฒนาการบริหารงานสาธารณสุขของสำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัดเขต2.วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.

นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ธงชัย สันติวงษ์.(2541).การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช

นริพรธรรม สุวรรณกิตติ. (2541). ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษใน เรือนจำคลองเปรม.

วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม.

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประกาศศรี สุขศรีวิไลกุล. (2540). การดำเนินงานในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารการ

ศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตร์ อุดสาหกรรมมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ. (2516). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. สุวรรณสาส์น

ปริษา คัมภีร์ปกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2545).เอกสารการสอนชุดวิชาสถาบันและ

กระบวนการทางการ. เมือง นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

Taro Yammane. 1967, Elementary Sampling Theory

พระมหาสนธิญาณ รักษาภักดี. (2542). การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตร

พระธรรมทูตต่อการฝึกอบรม ประจำปี พ.ศ. 2541., วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พนัส หันนาคน.(2546).หลักการบริหารโรงเรียน.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช

พูนไท มีสัจย์. (2542). ความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษ

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคม สงเคราะห์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พิภพ ชวงเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กัณฑ์รา ศรีโหมด.(2553).สภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมด้านการบริการของ

พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). คุุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์ สาขาวิชาบริหารอาชีพและ

เทคนิคศึกษา ภาคบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วัลย์ลดา วรกานตศิริ. (2544). ความพร้อมขององค์กรธุรกิจเอกชนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยใช้เว็บเพื่อการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่และ การศึกษาต่อเนื่อง). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิต อุ๋อัน. (2553). การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรี ปทุม

วารกรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2554). ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์. เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม

เข้าถึงได้จาก http://www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset_1.html

คณัษ เทียนพุด. (2546). ธุรกิจของ HR B2E : Business to Employee. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.

หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ปีที่ 36 ฉบับที่ 3,140 วันที่ 17 – 19 มีนาคม พ.ศ. 2559

อาชวี เตาลานนท์. (2544). บทบาทใหม่ของ HR ในยุค New Economy, วารสารการ

บริหารคน.4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2544), 16 – 19

อุบล ศิรัสมิ. (2544). การศึกษาความต้องการการศึกษานอกโรงเรียนของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน

อุตสาหกรรม เขตจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชา

ศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

