



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด

**The Relationship between Achievement Motivation and Training Need of the  
Employees in the Engineering and Technology Company: A Case Study of Premier  
System Engineering Co., Ltd.**

สาวิตรี อินทรณรงค์  
Sawittree Intharanarong

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Business Administration  
Prince of Songkla University**

2561

**ชื่อสารนิพนธ์** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิ  
เนียริง จำกัด

**ผู้เขียน** นางสาวสาวิตรี อินทรณรงค์

**สาขาวิชา** บริหารธุรกิจ

---

**อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**

**คณะกรรมการสอบ**

.....  
(ดร. พัฒนิจ โกญจนาท)

.....ประธานกรรมการ  
(ดร. พัฒนิจ โกญจนาท)

.....กรรมการ  
(อาจารย์วิญชัย อุ่นอดิเรกกุล)

.....กรรมการ  
(อาจารย์กาญจนาล จงภักดี)

.....  
(ดร. สุนันทา เหมทานนท์)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

**ชื่อสารนิพนธ์** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิ  
เนียริง จำกัด

**ผู้เขียน** นางสาวสาวตรี อินทรณรงค์

**สาขาวิชา** บริหารธุรกิจ

**ปีการศึกษา** 2560

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน 2) ศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน 3) เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความ  
ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความ  
ต้องการฝึกอบรมของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายเดือน บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิ  
เนียริง จำกัด จำนวน 185 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความต่าง (t-Test) การทดสอบ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความ  
แปรปรวน (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least  
Signification Difference) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product  
moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอยู่ในระดับมาก  
ได้แก่ 1. ด้านจริยธรรมในการทำงาน 2. ด้านความต้องการสัมพันธภาพ 3. ด้านความต้องการ  
ความสำเร็จ 4. ด้านความมีเอกลักษณ์ 5. ด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ 2) ระดับความต้องการ  
ฝึกอบรมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1. ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการฝึกทักษะ  
ในการปฏิบัติงาน 3. ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 3) จำนวนครั้งในการเข้าอบรม  
ต่อปี และฝ่ายที่สังกัด ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการฝึกอบรมอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษา แผนกฝึกอบรมในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี สามารถ  
นำผลไปใช้ประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้พนักงานและตรงกับ  
ความต้องการของผู้รับการอบรม ได้แก่ การอบรมด้านจริยธรรมในการทำงาน การอบรมด้านทัศนคติใน  
การปฏิบัติงาน

**Minor Thesis Title**      The Relationship between Achievement Motivation and Training Need of the Employees in the Engineering and Technology Company: A Case Study of the Employees of Premier System Engineering Co., Ltd.

**Author**                      Miss. Sawittree Intharanarong

**Major Program**            Business Administration

**Academic Year**             2017

### **ABSTRACT**

The objective of this research were to study 1) the achievement motivation level of the employees. 2) the training need level of the employees. 3) the comparison between individual factors and training need of the employees. 4) the relationship between achievement motivation and training need of the employees. The simple group consisted of 185 employees at Premier System Engineering Co., Ltd. The statistic used in the research was frequency value, percentage, average, standard deviation, t-Test, F-Test, One Way ANOVA, Least Signification Difference and Pearson's Product-moment Correlation Coefficient.

The finding revealed the achievement motivation level of the employees were at high level. including, 1) need of ethic 2) need for affiliation 3) need for achievement 4) Uniqueness and 5) need for power. The training need level of the employees were at high level. As follows, 1) knowledge 2) skill 3) Attitude. In addition, different of frequency to attendance and department of the simple were affecting training need at statistical significant difference level of 0.05. Finally, the relationship between achievement motivation and training need acceptance at statistical significant difference level of 0.01 rate were medium positive relationship.

The results of the study, training department in Engineering and Technology Company can be used to organize training programs that motivate employees and matching the needs of the trainees. Including, Work Ethics Training and Attitude training in the working.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือรวมทั้งการให้คำแนะนำ และกำลังใจอย่างดี จากบุคคลดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.พัฒน์จิ โภคจนาท ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนวคิดและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งได้สละเวลาในการให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์นี้จนเสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณะกรรมการสารนิพนธ์ อาจารย์วิญชัย อุ่นอดิเรกกุล และอาจารย์กาญจนาถ จงภักดี ที่กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการศึกษานี้ ทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจในเนื้อหาที่เป็นประโยชน์เพื่อประกอบในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณแผนกฝึกอบรมและพนักงานบริษัทพีเอ็มเอซีเอสเอ็มเอ็นจีเนียร์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้บรรลุตามเป้าหมายในการศึกษา

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้ศึกษา และเพื่อนร่วมภาควิชาที่ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านที่เป็นประโยชน์ในการศึกษา และมีส่วนร่วมในการทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สาวตรี อินทรณรงค์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	4
1.5 นิยามศัพท์.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	23
บทที่ 3 ระเบียบวิธีศึกษา.....	24
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.2 ขั้นตอนการศึกษา.....	25
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	26
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	27
	(6)

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	29
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี	29
4.2 ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและ เทคโนโลยี.....	32
4.3 ระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและ เทคโนโลยี.....	38
4.4 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรม ของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี.....	41
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรม ของพนักงานในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี.....	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการศึกษา.....	53
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	53
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	55
5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา.....	57
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	63
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	70
ประวัติผู้เขียน.....	75

## รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงตัวแปรต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	15
2.2	แสดงตัวแปรต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม..	21
3.1	แสดงระดับความสำคัญของคะแนนแต่ละคำตอบ.....	26
3.2	แสดงระดับความสำคัญในแต่ละช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยจากการประเมินความคิดเห็น	27
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	30
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์...	33
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านจริยธรรมในการทำงาน.....	33
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านความต้องการสัมพันธภาพ...	34
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านความต้องการความสำเร็จ....	35
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านความมีเอกลักษณ์.....	37
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านความต้องการอำนาจ.....	37
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของระดับความต้องการฝึกอบรม	38
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน.....	39
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน	40
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน	41
4.12	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน	42
4.13	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างจำนวนครั้งในการอบรมกับความต้องการฝึกอบรม	43
4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของจำนวนครั้งในการอบรมต่อปี ด้วยวิธี LSD.....	44
4.15	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างฝ่ายที่สังกัดกับความต้องการฝึกอบรม.....	45
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ระหว่างฝ่ายที่สังกัด ด้วยวิธี LSD.....	47
4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความต้องการฝึกอบรม.....	48
4.18	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความต้องการฝึกอบรม.....	48
4.19	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการฝึกอบรม.....	49
4.20	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความต้องการฝึกอบรม.....	50



## รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับความต้องการฝึกอบรม.....	51
4.22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์&กับความต้องการฝึกอบรม.....	52

## รายการภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
2.1	แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....23

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยยังต่ำ เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงาน จึงได้มีการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี้, 2560)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญ ที่มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยจะต้องอาศัยการฝึกอบรมมาเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการจัดเตรียมคนให้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการข้อหนึ่งของการจัดการงานบุคคลที่ว่า Put the Man in the Right Job ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจมาจาก ความล้าหลังของพนักงาน การลาออกของพนักงาน ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น (ราชนนทร์ นพณ์รัฐวงศกร และคณะ, 2559) ในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้วยการจัด โครงการฝึกอบรม จะส่งผลประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด นอกจากบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้วนั้น การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข จะกระตุ้นให้เขาดึงศักยภาพออกมาเพื่อทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เนื่องจากแม้ว่าพนักงานจะมีความรู้และความสามารถ แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานก็ไม่สามารถใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่นั้น ได้อย่างเต็มที่ (Steve Chandler & Duane Black, 2554)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง กล่าวคือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลกระทำการใดๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองกำหนดไว้ โดยมีได้มุ่งหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนอื่น ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำได้สำเร็จก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป ซึ่งหากองค์กรใดมีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้ มีความทะเยอทะยาน มีความอดทน มีเป้าหมายและความหวังที่จะประสบความสำเร็จ และพยายามที่จะปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้คืออยู่เสมอ (McClelland 1953, อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554)

อุตสาหกรรมยางพาราถือเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศไทย ทั้งในแง่ของการส่งออกและการจ้างงาน การพัฒนาทั้งทางด้านวิศวกรรม เทคโนโลยีและด้านแรงงาน เป็นการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในเวทีโลก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม (กฤษฎณี พิธิฐศุภกุล, 2016) และจากการศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย พบว่าโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา (สุวรรณณี โภชกรณ์และคณะ, 2558) นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กรณีศึกษาพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา (วลัยพรรณ พรไพโรธสาร, 2557)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี โดยเลือกบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด เป็นกรณีศึกษา เนื่องจากบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง เป็นบริษัทในกลุ่มบริษัท ศรีตรังแอโกรอินดัสที จำกัดมหาชน ที่เป็นผู้ส่งออกยางรายใหญ่ของโลก โดยได้ดำเนินงานทางด้านการออกแบบ ผลิต ติดตั้ง ชิ้นส่วนอุปกรณ์ อะไหล่ เครื่องจักรอุตสาหกรรม และชิ้นส่วนประกอบการผลิตตามแบบวิศวกรรม รวมถึงการบริการด้านการซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา เครื่องจักร ทั้งทางด้านวิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า การให้บริการด้านการสอบเทียบเครื่องมือวัด อุตสาหกรรม และบริการระบบสารสนเทศแบบครบวงจร ทั้งในกลุ่มบริษัทศรีตรังและบริษัทภายนอก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้บุคลากรในหน่วยงาน มีศักยภาพที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งหากพนักงานมี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการฝึกอบรมสูง สิ่งหนึ่งที่บุคลากรผู้รับผิดชอบด้านการจัดฝึกอบรมจะต้องทำคือ การเพิ่มพูนความรู้ให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาจะสามารถเป็นประโยชน์กับผู้บริหาร และแผนกฝึกอบรมในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพสูงสุด นำมาซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเจาะจงเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด ในด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude)

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรายเดือนบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 342 คน โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา เริ่มศึกษาข้อมูลในเดือน พฤศจิกายน 2560 – มีนาคม 2561 และเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน เมษายน 2561 – พฤษภาคม 2561

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.4.1 ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

1.4.2 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

1.4.3 แผนกฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานให้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นในงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสูงสุด นำมาซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

1.4.4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี ที่จะนำข้อมูลความต้องการฝึกอบรมแรงงานด้านวิศวกรรมไปใช้ เพื่อวางแผนในการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับแนวโน้มของการพัฒนาอุตสาหกรรม

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุงาน รายได้ ต่อเดือน จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี ลักษณะการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม รูปแบบการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม

1.5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์ กระทำการใดๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีกระบวนการคิดเป็นขั้นตอน และอาศัยความพยายาม มุ่งมั่น อดทน จนเกิดผลสำเร็จ ความภูมิใจอยู่ที่ผลงานมากกว่าผลตอบแทน ซึ่งเกิดจากปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่ และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม

2. ด้านความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

3. ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

4. ด้านความมีเอกลักษณ์ เป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเอง มีอิสระในการทำงานและการแสดงออก

5. ด้านจริยธรรมในการทำงาน เป็นแนวทางปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพ เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย

1.5.3 ความต้องการฝึกอบรม หมายถึง การที่พนักงานในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี มีความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการในการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้ในผลิตภัณฑ์ของบริษัท ระบบคุณภาพและความปลอดภัย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน การควบคุมวัสดุในคลัง ภาษา การจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความชำนาญในด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด ด้านการจัดการ ด้านการสื่อสาร และด้านภาวะความเป็นผู้นำ

3. ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

1.5.4 พนักงาน หมายถึง พนักงานรายเดือนบริษัทพีริเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด ในฝ่ายต่างๆ ดังนี้ ฝ่ายผลิต (PR) ฝ่ายวิศวกรรมปฏิบัติการกลุ่มผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป (FP) ฝ่ายวิศวกรรม (EN) ฝ่ายโลจิสติกส์ (LO) ฝ่ายวิจัยและพัฒนา (R&D) ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (CS) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ฝ่ายบุคคล (HR) ฝ่ายวิศวกรรมปฏิบัติการกลุ่มยางธรรมชาติ (NR) ฝ่ายคุณภาพ (QA&QC) ฝ่ายคาร์เบท (CA) ฝ่ายบัญชี (AC)

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

McClelland (1953, อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงขับให้บุคคลพยายามกระทำการใดๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีได้หวังผลตอบแทนจากการกระทำนั้น ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ หากองค์กรมีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองเติบโตเร็ว

Murray (1996, อ้างถึงใน วลัยพรรณ พรไพโรธสาร, 2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดที่ตั้งไว้ พฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็คือ ชอบทำสิ่งที่ยุ่งยากติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน มีความมานะและรู้สึกสนุกกับกิจกรรมนั้นๆ



สถาปนา นำผล (2549) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน มีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีเด่นของตัวเองเพื่อให้ดียิ่งขึ้น ต้องการบรรลุมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ มีความพอใจ สบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวล ไม่สบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว

หทัยขวัญ จันทร์ทอง (2558) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงขับ แรงกระตุ้นของบุคคลเพื่อที่จะทำให้ถึงจุดมุ่งหมาย ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้อย่างสำเร็จผลในการทำงาน

นันทวัน ปฐมวิชาชาญ (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยาน ที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งและตั้งใจจริงในการทำงาน มีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ มีความรับผิดชอบต่อตนเองในการรักษาสิทธิหน้าที่ของตน กล้ารับผิดชอบหรือชอบในผลงานของตน มีการกำหนดแบบแผนในการทำงาน โดยมีจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่เด่นชัด ทำงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีการแสดงออกถึงเอกลักษณ์เฉพาะตน โดยริเริ่มการทำงานต่างๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ และเป็นตัวของตัวเองไม่ซ้ำแบบใครในการแก้ปัญหา

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงขับหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์ กระทำการใดๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีกระบวนการคิดเป็นขั้นตอน และอาศัยความพยายาม มุ่งมั่น อดทน จนเกิดผลสำเร็จ ความภูมิใจอยู่ที่ผลงานมากกว่าผลตอบแทน

### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เป็นการอธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยแนวคิดและหลักการ จากการศึกษาค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญ โดยได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

#### 2.1.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

McClelland (1953, อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) เป็นนักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด (Harvard University) เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการใดๆ

เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีได้หวังผลตอบแทนจากการกระทำนั้น ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ หากองค์กรมีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองเติบโตเร็ว โดยได้ทำการทดลองเพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ และได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะประกอบด้วยความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะดังนี้ ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการการมีอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น จะมีลักษณะดังนี้ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น

3. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น จะมีลักษณะดังนี้ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูง และระดับล่าง ที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ผู้บริหารต้องการ และยังพบว่าหากเราต้องการเปลี่ยนแรงจูงใจก็สามารถทำได้โดยการเปลี่ยนวิธีการคิดและการกระทำ หากความต้องการเปลี่ยนไปแรงจูงใจก็จะเปลี่ยนตามไปด้วย

นอกจากนี้ McClelland ยังศึกษาเรื่องสมรรถนะ โดยวิธีการเชื่อมโยงความสามารถของมนุษย์ไปสู่ประสิทธิภาพ สมรรถนะ (Competency) คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องรู้ต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องกระทำต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำ จนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. พหุคุณิษฐ์ที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องกระทำต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝัง สร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค้รต้องการ

### 2.1.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murray

Murray (1996, อ้างถึงในวลัยพรรณ พรไพโรสาร, 2557) กล่าวว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และมีความต้องการด้านอื่นๆ ต่ำก็ได้ ซึ่งความต้องการที่จำเป็นและมีความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของ บุคคลมีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ (Need for autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเอง ทั้งด้านความคิดและการกระทำ

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

### 2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ราเชนทร์ นพณัฐวงศก ปุณณพิชญูา รอดเปล่ง และอาริยาพัชร น้อยวิไล (2559) กล่าวในการประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3 ในหัวข้อ การฝึกอบรม : หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

Goldstein (1993, อ้างถึงในชูชัย สมितिไกร, 2548: 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วรุฒม์ ฝาสิน (2559) ได้นิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็น กระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนา หรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงาน ประจำหน้าที่อยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ทักษะหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มพูนผลผลิตและเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

สุทธิสา เบียดกระสีน (2547) ได้นิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็น กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงานของบุคคล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งปัจจุบันและอนาคต

สุจิตรา โชศรีงาม (2551) ได้นิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็น กระบวนการที่มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการในการเพิ่มสมรรถนะ ทั้งทางด้าน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

## 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

เป็นการอธิบายแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม จากการศึกษา ค้นคว้า ดังนี้

### 2.2.2.1 จุดประสงค์ของการฝึกอบรม

Wexley & Lathan (1991 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2548 : 5) กล่าวว่า โดยทั่วไป ในการฝึกอบรมพนักงานมีจุดประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคล กล่าวคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในองค์กร การรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติอยู่และทฤษฎีที่ควรปฏิบัติ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการรับรู้ถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเอง เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การศึกษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีกับการปฏิบัติงาน แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีความรู้และความสามารถ แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานก็ไม่สามารถใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้หลัก KSA เป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการอบรม ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ยกตัวอย่างเช่น ความรู้คือ รู้ว่าสิ่งนั้นเป็นอะไร และจดจำได้ ความเข้าใจคือ รู้ในเหตุและผลของสิ่งที่ได้รู้สามารถอธิบายขยายความได้อย่างถูกต้อง การนำไปใช้คือ นำสิ่งที่รู้ไปใช้ได้ สถานการณ์จริง การวิเคราะห์คือ การแยกแยะให้เห็นองค์ประกอบ และจัดลำดับความสัมพันธ์ได้ การสังเคราะห์คือ การจัดเรียงเรียงเป็นองค์ประกอบใหม่ การประเมินค่าคือ การตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์ที่กำหนดได้

2. ทักษะ (Skill) ยกตัวอย่างเช่น การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจได้ การเคลื่อนไหวของร่างกายและความคล่องแคล่ว สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำได้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใช้เวลาน้อยลง

3. ทศนคติ (Attitude) ยกตัวอย่างเช่น การเสริมสร้างความรู้สึที่ดี ความพึงพอใจในงาน ความมีคุณค่าคุณธรรม ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความมีวินัยต่อตนเอง และคิดบวก

#### 2.2.2.2 การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

ราเชนทร์ นพณัฐวงศก ปุณณพิชญู รอดเปล่ง และอาริยาพัชร น้อยวิไล (2559) ได้ศึกษาแนวทางวิธีวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมใน 3 แง่มุม ถึงความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมขององค์กร ดังนี้

1. ให้ทำการพิจารณากำหนดว่า ณ จุดใดภายในองค์กรที่สมควรต้องจัดโครงการฝึกอบรมเสริมเข้าไปหรือบรรจุเข้าไปเป็นแผนงาน

2. ให้พิจารณาว่าแผนการฝึกอบรมควรมีเนื้อหาอะไรบรรจุอยู่บ้าง ซึ่งนั่นก็คือ วิธีการศึกษาโดยยึดถือการวิเคราะห์จากงานต่างๆ ตลอดจนหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

3. พิจารณากำหนดชนิดของความชำนาญ ความรู้หรือทัศนคติที่จำเป็นจะต้องมีสำหรับพนักงานแต่ละคนที่จะต้องพัฒนาให้มีขึ้น หากสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้บุคคลดังกล่าว สามารถปฏิบัติงานหรือหน้าที่งานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.2.2.3. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคน เพราะการพัฒนาคนกับงาน ต้องพัฒนาคนก่อนที่จะพัฒนาหน่วยงานหรือองค์การตามมา

1. ประโยชน์ต่อบุคคล/บุคลากร ทำให้เกิดความรู้ความชำนาญในวิทยาการใหม่ๆ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน รู้จักองค์กร มาตรฐานการทำงานและนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน พร้อมและมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงาน ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ได้พัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความสุข ความพอใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนงาน โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงาน/องค์กร ได้บุคลากรที่มามีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร บุคลากรรู้ภาระหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่องาน ได้บุคลากรที่พร้อมจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ผลดียิ่งขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน/การผลิต มีบุคลากรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่พร้อมจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ขององค์กร บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

สมรรถนะของบุคคล จะเป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางความต้องการในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแต่ละคน เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดบุคลากรแต่ละคน ว่ามีความสามารถหรือทักษะเป็นพิเศษทางด้านใด หรือยังขาดหรืออ่อนในด้านใด จำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร เป็นการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สุภารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีทักษะทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 61.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุธาสินี จำดวง (2554) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะผู้ประกอบการกับความสำเร็จของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษา ภายใต้โครงการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ (NEC) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 234 ราย ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ประกอบการในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความกระตือรือร้น 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสำเร็จของการประกอบการในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยด้านความกระตือรือร้น และด้านลูกค้ำมีความสัมพันธ์มากที่สุด 3) อำนวยพยากรณ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะผู้ประกอบการที่มีต่อความสำเร็จของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความเชื่อเรื่องโชค ด้านมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย และด้านมีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในธุรกิจที่ทำ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการประกอบการได้ร้อยละ 54.30

วลัยพรรณ พรไพโรธสาร (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 364 ราย ผล

การศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา ในระดับปานกลาง และทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หทัยขวัญ จันทอง (2558) ได้ทำการศึกษา บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงแรมเซ็นทาราหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 226 ราย ผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อผลของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ ด้านการทำงาน พบว่ามี 4 กลุ่มดังนี้ กลุ่มบุคลิกภาพแบบสติปัญญา กลุ่มบุคลิกภาพแบบแสดงออก กลุ่มบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กลุ่มบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และพบว่า บุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อผลของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จด้านความก้าวหน้า พบว่ามี 4 กลุ่มดังนี้ กลุ่มบุคลิกภาพแบบสติปัญญา กลุ่มบุคลิกภาพแบบแสดงออก กลุ่มบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กลุ่มบุคลิกภาพแบบวิตกกังวล

นันทวัน ปฐมวิชาชาญ (2553) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการก้าวสู่พนักงานความสามารถสูงของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 31 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานมีผลกับด้านพฤติกรรมในการทำงาน และด้านการเรียนรู้งาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และพบว่าระยะเวลาการทำงาน และสาขาวิชา มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการติดตามและควบคุม นอกจากนี้ยังพบว่าสาขาวิชา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ทางธุรกิจ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยมาใช้ในการศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ
2. ด้านความต้องการความผูกพัน
3. ด้านความต้องการอำนาจ
4. ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน



### 5. ด้านความมีเอกลักษณ์

โดยปัจจัยที่ 1-3 อ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland และปัจจัยที่ 4-5 ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้เลือกมาเฉพาะตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับผลตอบแทนตามแนวคิดของ McClelland ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงตัวแปรต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
ลำดับ	ตัวแปรที่ศึกษา	ผู้วิจัย					
		ศุติรัตน์ ธีรธรรมชาดา	วัลย์พรรณ ไพโรธสาร	ศุทธินี จำดวง	หทัยขวัญ จันทร์ทอง	นันทวัน ปฐมวิชาชาญ	ปัจจัยที่ผู้ศึกษาเลือก
1	ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน	✓					✓
2	ความต้องการค่าตอบแทน	✓					
3	ด้านความต้องการความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	ด้านความต้องการความผูกพัน		✓				✓
5	ด้านความต้องการอำนาจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	ด้านความมีเอกลักษณ์					✓	✓

### 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

ศุจิตรา โชศรีงาม (2552) ได้ศึกษา ความต้องการ การฝึกอบรมของบริษัทไทย อีสเทิร์น จำกัด จำนวน 120 คน ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด เมื่อนำมาจัดลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานในบริษัทดังกล่าวมีความต้องการฝึกอบรมด้านเทคนิคสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด และจำแนกพนักงานโดยใช้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และส่วนงานที่ทำ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันในทุกด้าน

2) อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมด้านความคิดรวบยอด ซึ่งมีความต้องการสูงสุดในกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป 3) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันในทุกด้าน 4) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันในทุกด้าน 5) ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมด้านความคิดรวบยอด โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ามีความต้องการฝึกอบรมด้านความคิดรวบยอดมากกว่า 6) ส่วนงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันในทุกด้าน

สุทธิสา เบียดกระสีน (2547) ได้ศึกษา ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จากความต้องการ 4 ด้าน คือ ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และความต้องการฝึกอบรมในการจัดฝึกอบรม ซึ่งมีการจำแนกพนักงานโดยใช้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาเปรียบเทียบ ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมต่างกัน โดยเพศชายมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าเพศหญิง 2) อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมต่างกัน โดยพนักงานที่อายุต่ำกว่า 35 ปี มีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป 3) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น มีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 4) สถานภาพที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรม 5) อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 1-4 ปี มีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป 6) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมต่างกัน โดยตำแหน่งงานที่ต่ำกว่ามีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า

สุนทรี ภิมานันท์ (2553) ได้ศึกษา ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการขายของพนักงานบริษัท เค.ซี. เมททอลซีท จำกัด จำนวน 110 คน ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับการขาย ด้านทักษะปฏิบัติการขาย และด้านกระบวนการฝึกอบรม พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการขาย อยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรม โดยใช้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนครั้งเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาเปรียบเทียบ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการ

ฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6) พนักงานที่มีจำนวนครั้งเข้ารับการฝึกอบรมต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ญานี อมฤตฤติ (2546) ได้ศึกษา ความต้องการฝึกอบรมพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล (สาขาชิดลม) จำนวน 250 คน ใน 2 ด้าน คือ ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม และระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรการอบรม โดยใช้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งาน อายุงานในตำแหน่ง แผนกงานในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนเข้ารับฝึกอบรม หลักสูตรที่พนักงานผ่านการอบรม เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาเปรียบเทียบ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมไม่ต่างกัน แต่มีระดับความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมไม่ต่างกัน แต่มีระดับความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน 3) ตำแหน่งหน้าที่งาน พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่งานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมแตกต่างกัน และมีระดับความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีอายุงานในตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมต่างกัน และมีระดับความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน 5) พนักงานที่มีแผนกงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมต่างกัน และมีระดับความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน 6) พนักงานที่มีจำนวนเข้ารับฝึกอบรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมต่างกัน และมีระดับความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน

กรองกาญจน์ กันทะใจ (2552) ได้ศึกษา ความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของบริษัทนิคอน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 217 คน ใน 2 หัวข้อ คือ หัวข้อปัญหาในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านการขาดแคลนความรู้ ด้านการขาดแคลนทักษะ ด้านเจตคติ พบว่า พนักงานมีปัญหาด้านการขาดแคลนความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการขาดแคลนทักษะ และด้านเจตคติ ส่วนหัวข้อความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน ประกอบด้วย ความต้องการการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธี ความต้องการการฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความต้องการการฝึกอบรมด้านความคิดรวบยอด พบว่าพนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคิดรวบยอด และด้านเทคนิควิธี โดยใช้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ฝ่าย

งาน เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาเปรียบเทียบ ผลการศึกษาพบว่า 1) หัวข้อปัญหาในการทำงาน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่งาน ฝ่ายงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) หัวข้อความต้องการการฝึกอบรม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่งาน ฝ่ายงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณกร ภาณุสิทธิ์กุล (2547) ได้ศึกษา ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานคลังสินค้าขาเข้า ขาออก กรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 243 คน โดยแบ่งประเภทของพนักงานออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานแผนกคลังสินค้าขาเข้า และพนักงานแผนกคลังสินค้าขาออก เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมและเปรียบเทียบทั้ง 2 ประเภท และใช้ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาเปรียบเทียบ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานแผนกคลังสินค้าขาเข้า และพนักงานแผนกคลังสินค้าขาออก มีความต้องการเกี่ยวกับ สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาและช่วงเวลาอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนหลักสูตรฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม และ โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้การฝึกอบรม มีความต้องการไม่ต่างกัน

อรอุมา ทองช้อย (2549) ได้ศึกษา การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 376 คน ใน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรม โดยจำแนกตาม เพศ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด และเพื่อเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือด้านทักษะความคิด และด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน 1) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ต่างกัน ในด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ไม่มีความแตกต่างในด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ 2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ต่างกัน ในด้านทักษะความคิด ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ต่างกัน ในด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ไม่มีความแตกต่างในด้านทักษะความคิด 4) พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ต่างกัน ในด้านทักษะความคิด ด้าน

ทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 5) พนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมที่ต่างกัน ในด้านทักษะความคิด และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ไม่มีความแตกต่างในด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน

กนกวรรณ สิทธิพงษ์พานิช (2551) ได้ศึกษา ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท วอลเตอร์ ทรอมสัน (ประเทศไทย) จำนวน 282 คน ใน 3 ด้าน คือ ด้านสื่อสารภายในองค์กร ด้านทักษะ ด้านบุคลากร เพื่อสำรวจ และเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบันและอายุงานในบริษัท ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยมีความต้องการในการฝึกอบรมด้านบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือด้านทักษะ และด้านสื่อสารภายในองค์กร 1) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมต่างกัน โดยเพศหญิงมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าเพศชาย แต่ในด้านสื่อสารภายในองค์กร ด้านทักษะและด้านบุคลากร ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการในการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน ในด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านทักษะและด้านบุคลากร โดยภาพรวมมีความต้องการในการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน ในด้านสื่อสารภายในองค์กร ด้านทักษะและด้านบุคลากร โดยภาพรวมมีความต้องการในการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน ในด้านสื่อสารภายในองค์กร ด้านทักษะ โดยภาพรวมมีความต้องการในการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน 5) ด้านบุคลากรพบว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทต่ำกว่า 12 เดือน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป

ปัญญา มุสิกะโสภณ (2555) ได้ศึกษา ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรบริษัท อะเคียวเนชา นิวเวลด์ ออโต้ โลเนอร์ จำกัด จำนวน 84 คน ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน และเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มบุคลากรและกลุ่มผู้บริการ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน อายุการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรม และจำนวนครั้งที่ฝึกอบรมในปีที่ผ่านมา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1) ด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 2) ด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 3) ด้านทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.55 โดยพนักงานที่ตำแหน่ง แผนกงาน และระดับการบริหารงานที่ต่างกันมีระดับความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน

วรุทม์ ฟาสีน (2559) ได้ศึกษา ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา จำนวน 670 คน ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน และเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรม โดยจำแนกตาม รายได้เฉลี่ย ประเภทของการจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการทำงาน ประเภทของการทำงานในองค์กร ระดับของตำแหน่งงาน ความต้องการในการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการด้านความรู้มากที่สุด รองลงมาคือด้านทัศนคติ และด้านทักษะ 2) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) พนักงานที่มีประเภทของการจ้างต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 4) พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 5) พนักงานที่มีลักษณะการทำงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 6) พนักงานที่มีประเภทของการทำงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 7) พนักงานที่มีระดับของตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม ผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยมาใช้ในการศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงตัวแปรต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม												
ลำดับ	ตัวแปรที่ศึกษา	ผู้วิจัย										
		สุจิตรา ไชศรีงาม	สุทธิστα เบียดกระสิน	สุนทรื กิ มา นันทน์	ญานี อมฤตฤดี	กรองกาญจน์ กนทะเลใจ	คณกร ภาณุสิทธิภูต	อรอุมา ทองชัย	กนกวรรณ สิทธิพงษ์พานิช	ปัญญา มุสิกะโสภณ	วรุศม์ ฟ้าสิน	ปัจจัยที่ผู้ศึกษาเลือก
1	เพื่อพัฒนาองค์กร		✓									
2	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน		✓									
3	เพื่อพัฒนาบุคลากร		✓									
4	ความต้องการในการจัดฝึกอบรม		✓									
5	ด้านความรู้			✓					✓	✓	✓	
6	ด้านทักษะปฏิบัติการ	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
7	ด้านกระบวนการฝึกอบรม			✓								
8	ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม				✓							
9	ระดับความต้องการการฝึกอบรม				✓							
10	หลักสูตรฝึกอบรม						✓					
11	สถานที่ฝึกอบรม						✓					
12	วิธีการฝึกอบรม						✓					
13	ระยะเวลาและช่วงเวลาฝึกอบรม						✓					
14	โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ฝึกอบรม						✓					
15	ด้านสื่อสารภายในองค์กร								✓			
16	ด้านบุคลากร								✓			
17	ทัศนคติ									✓	✓	✓

## 2.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการฝึกอบรม ผู้ศึกษาได้เลือกตัวแปรเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

### 1. ตัวแปรต้น

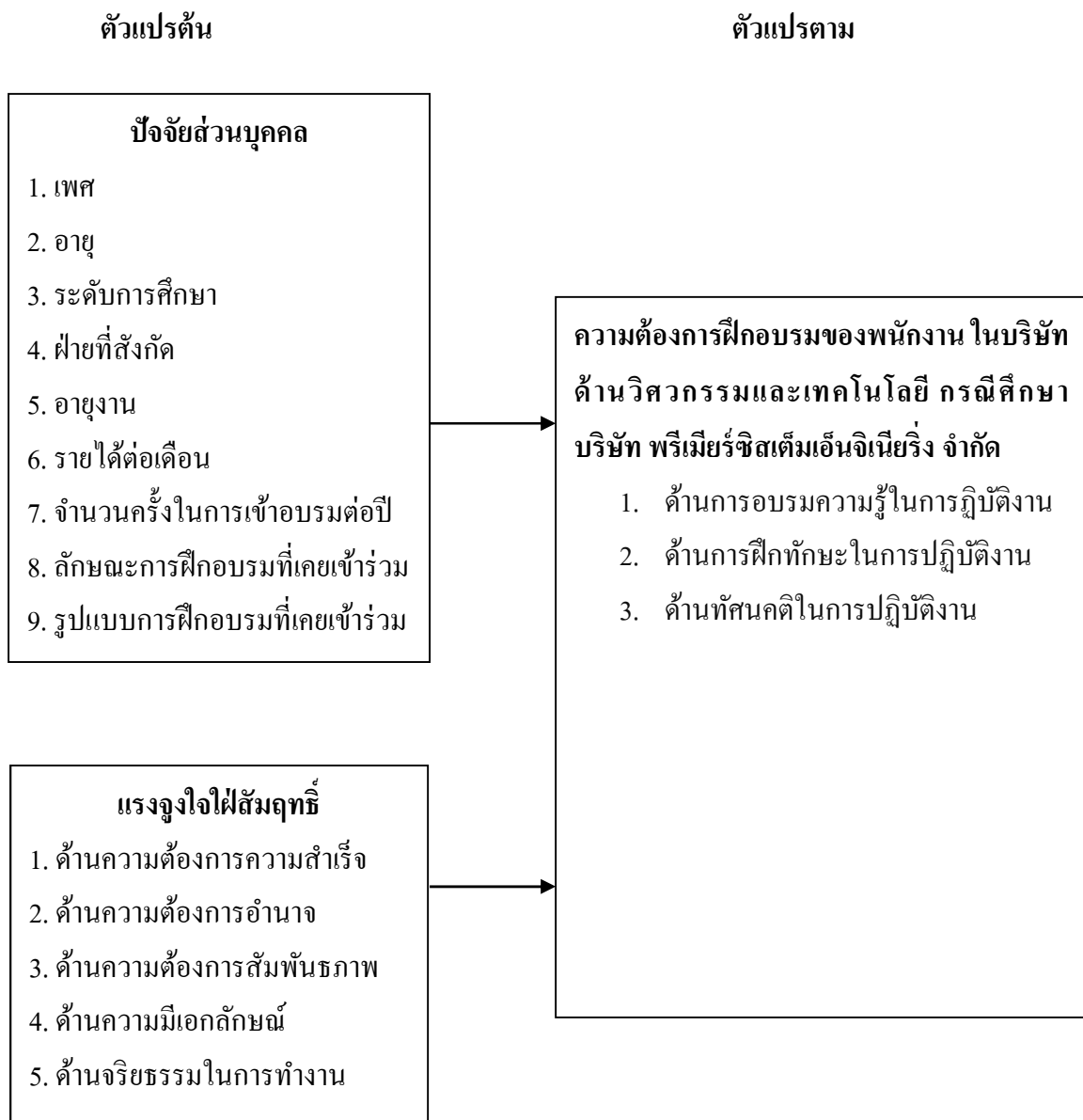
1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี ลักษณะการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านจริยธรรมในการทำงาน

### 2. ตัวแปรตาม

2.1 ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัทพีริแอมิเออร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด ประกอบด้วย ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 2.1





ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ศึกษามีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ขั้นตอนการศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรายเดือนบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 342 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรายเดือนบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีของ ทาโร ยามาเน่ กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 5% (ยูกธ ไกยวรรณ, 2549) โดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

กำหนดค่าตัวแปรดังต่อไปนี้

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

พนักงานรายเดือน บริษัทพีริเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวนทั้งหมด 342 คน ค่าคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้คือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$n = \frac{342}{1+342(0.05)^2}$$

$$n = 184.37 \approx 185 \text{ คน}$$

ในการศึกษาที่ผู้ศึกษาได้ปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 185 คน

### 3.2 ขั้นตอนการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีการศึกษา โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานรายเดือน บริษัทพีริเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ทั้งหมดจำนวน 185 ชุด ซึ่งได้นำแบบสอบถามมาทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

#### 3.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

นำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและแผนกฝึกอบรมในบริษัทดังกล่าว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาคำถาม จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากขึ้นทั้งในด้านความถูกต้อง การสื่อความหมาย การใช้ภาษา และการครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด

#### 3.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัด

นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานรายเดือนบริษัทพีริเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 30 คน โดยนำผลจากการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถืออยู่ในช่วง 0.70-0.95 หากได้น้อยกว่า 0.70 จะต้องทำการแก้ไขแบบสอบถาม หลังจากนั้นทำการทดสอบเบื้องต้นซ้ำอีกครั้งจนค่าที่ได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ซึ่งพบว่า ค่า Cronbach's alpha ของชุดคำถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เท่ากับ 0.932 และค่า Cronbach's alpha ของชุดคำถามความต้องการฝึกอบรมเท่ากับ 0.955

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ศึกษานี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความต้องการในการฝึกอบรม จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะคำถามให้เลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุงานรายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี ลักษณะการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมีตัวเลือกให้เลือกหลายคำตอบ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการสัมพันธภาพ ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านจริยธรรมในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ความต้องการในการฝึกอบรม ได้แก่ ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

#### 3.3.2 การวัดค่าตัวแปร

การวัดค่าตัวแปรในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ใช้วิธีการให้คะแนน ตามเกณฑ์ระดับความสำคัญแบบ Likert Scale โดยมีเกณฑ์คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงระดับความสำคัญของคะแนนแต่ละคำตอบ

ระดับความสำคัญ	คะแนน
น้อยที่สุด	1
น้อย	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี ภูมิศึกษา บริษัทพรีเมียร์ ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ศึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อดังต่อไปนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยนำค่าของข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ผลเพื่ออธิบายลักษณะต่างๆ ของกลุ่มบุคคล

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับความต้องการฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น จะใช้การคำนวณหาช่วงคะแนน เพื่อแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย โดยใช้วิธีการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับความสำคัญ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จะได้ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยจากการประเมินความคิดเห็น ในแต่ละระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงระดับความสำคัญในแต่ละช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยจากการประเมินความคิดเห็น

ระดับความสำคัญ	ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80
น้อย	1.81 – 2.60
ปานกลาง	2.61 – 3.40
มาก	3.41 – 4.20
มากที่สุด	4.21 – 5.00

3.5.3 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความถี่การฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ใช้ค่า t-test ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และใช้ค่า F-test หรือค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Anova) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ อายุ ฝ้ายที่สังกัด อายุงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และเมื่อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least Signification Difference) ได้แก่ จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ้ายที่สังกัด

3.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความถี่การฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ 3 รูปแบบ คือ 1) สหสัมพันธ์ทางบวก หาก  $r$  มีค่าเป็นบวก หมายความว่า เมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มหรือลดลง อีกตัวแปรหนึ่งก็จะเพิ่มหรือลดลงในทิศทางเดียวกัน 2) สหสัมพันธ์ทางลบ หาก  $r$  มีค่าเป็นลบ หมายความว่า เมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มหรือลดลง อีกตัวแปรหนึ่งก็จะเพิ่มหรือลดลงในทิศทางตรงกันข้าม 3) สหสัมพันธ์เป็นศูนย์ หาก  $r$  มีค่าเป็นศูนย์ หมายความว่า 2 ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า +1 ถึง -1 (ยูทช ไกยวรรณ, 2549) รายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 แสดงระดับความสัมพันธ์ในแต่ละช่วงของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )

ระดับความสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )
มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก	0.91 ขึ้นไป
มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง	0.71-0.90
มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง	0.31-0.70
มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ	0.01-0.30
ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย	0.00

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 185 คน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี
- 4.2 ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี
- 4.3 ระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี
- 4.4 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี
- 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

#### 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชุน รายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี ลักษณะการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม รูปแบบการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม และฝ่ายที่สังกัด จากการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 82.16 และเพศหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 2) พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65 รองลงมา มีอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 และมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 ตามลำดับ 3) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.14 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.86 4) พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 รองลงมา มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 32.97 และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.19 ตามลำดับ 5) พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46 รองลงมา มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 และมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 ตามลำดับ 6) พนักงานส่วนใหญ่เข้าอบรมจำนวน 2 ครั้ง/ปี มี 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 รองลงมาคือ จำนวน 1 ครั้ง/ปี มี 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.89 จำนวน 3 ครั้ง/ปี มี 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 และ อบรมมากกว่า 3 ครั้ง/ปี มี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ตามลำดับ 7) ลักษณะการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม 139 คน เคยรับการอบรมภายใน คิดเป็นร้อยละ 51.10 และ 133 คน เคยรับการอบรมจากภายนอก คิด เป็นร้อยละ 48.90 8) รูปแบบการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เคยอบรมแบบทฤษฎี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อย ละ 57.80 และเคยอบรมแบบปฏิบัติ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 9) ฝ่ายที่สังกัด พนักงานส่วน ใหญ่สังกัดอยู่ฝ่าย PR จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.59 รองลงมาเป็นฝ่าย FP จำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.00 ฝ่าย EN จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 ฝ่าย LO จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 ฝ่าย R&D จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 ฝ่าย CS จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 ฝ่าย IT จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 ฝ่าย HR จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.78 ฝ่าย NR จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 ฝ่าย QA&QC จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 ฝ่าย CA จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และ ฝ่าย AC จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.16 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=185)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>	ชาย	152	82.16
	หญิง	33	17.84
<b>อายุ</b>	18-30 ปี	55	29.73
	31-40 ปี	90	48.65
	41 ปีขึ้นไป	40	21.62



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=185)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	44.86
ปริญญาตรีขึ้นไป	102	55.14
<b>อายุงาน</b>		
1-5 ปี	70	37.84
5-10 ปี	61	32.97
10 ปีขึ้นไป	54	29.19
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 15,000	30	16.22
15,001-25,000	110	59.46
25,001-35,000	30	16.22
มากกว่า 35,000	15	8.11
<b>จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี</b>		
1 ครั้ง	59	31.89
2 ครั้ง	68	36.76
3 ครั้ง	33	17.84
มากกว่า 3 ครั้ง	25	13.51
<b>ลักษณะการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม</b> (คำถามตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การอบรมภายใน	139	51.10
การอบรมจากภายนอก	133	48.90
<b>รูปแบบการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม</b> (คำถามตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
แบบทฤษฎี	163	57.80
แบบปฏิบัติ	119	42.20

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 185)	ร้อยละ
<b>ฝ่ายที่ท่านสังกัด</b>		
ฝ่าย ผลิต (PR)	64	34.59
ฝ่าย วิศวกรรมปฏิบัติการกลุ่มผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป (FP)	37	20.00
ฝ่าย วิศวกรรม (EN)	20	10.81
ฝ่าย โลจิสติกส์ (LO)	10	5.41
ฝ่าย วิจัยและพัฒนา (R&D)	10	5.41
ฝ่าย ลูกค้าสัมพันธ์ (CS)	8	4.32
ฝ่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)	8	4.32
ฝ่าย บุคคล (HR)	7	3.78
ฝ่าย วิศวกรรมปฏิบัติการกลุ่มยางธรรมชาติ (NR)	6	3.24
ฝ่าย คุณภาพ (QA&QC)	6	3.24
ฝ่าย คาริเบท (CA)	5	2.70
ฝ่าย บัญชี (AC)	4	2.16

#### 4.2 ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านจริยธรรมในการทำงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ในการวิเคราะห์ จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจริยธรรมในการทำงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.59) ด้านความต้องการความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.46) ด้านความมีเอกลักษณ์ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.58) และด้านความต้องการอำนาจ ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.51) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	4.23	0.56	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการสัมพันธภาพ	3.95	0.59	มาก
3. ด้านความต้องการความสำเร็จ	3.76	0.46	มาก
4. ด้านความมีเอกลักษณ์	3.68	0.58	มาก
5. ด้านความต้องการอำนาจ	3.32	0.51	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

หากพิจารณาในแต่ละด้านของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะได้ระดับของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในรายชื่อของแต่ละด้านดังหัวข้อที่ 4.2.1-4.2.5

#### 4.2.1 ด้านจริยธรรมในการทำงาน

ในด้านจริยธรรมในการทำงาน โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.56) และหากพิจารณาในรายชื่อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรมมากที่สุดเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มีความเห็นว่าองค์กรที่ดีจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.72) มีความเห็นว่าพนักงานที่ดีจะต้องปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “พรหมวิหาร 4” ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.73) และพนักงานต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อด้านจริยธรรมในการทำงาน

ด้านจริยธรรมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม	4.39	0.70	มากที่สุด
2. ท่านมีความเห็นว่า องค์กรที่ดีจะต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์	4.32	0.72	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านจริยธรรมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ท่านมีความเห็นว่า พนักงานที่ดีจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลัก “พรหมวิหาร 4” คือ ประพฤติดี ประพฤติชอบ มีความหนักแน่นอดทน และอภัยข้ายดี	4.17	0.73	มาก
4. ท่านต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.05	0.71	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>

#### 4.2.2 ด้านความต้องการสัมพันธภาพ

ในด้านความต้องการสัมพันธภาพ โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.59) และหากพิจารณาในรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเพราะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.67) เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานต้องการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.79) และหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านความต้องการสัมพันธภาพ

ด้านความต้องการสัมพันธภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.70	มาก
2. การปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเพราะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ	3.96	0.67	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านความต้องการสัมพันธภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.79	มาก
4. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	3.81	0.71	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

#### 4.2.3 ด้านความต้องการความสำเร็จ

ในด้านความต้องการความสำเร็จ โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.46) และหากพิจารณาในรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงานของตนเองสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ มีการวางแผนเป้าหมายในการทำงานไว้ล่วงหน้า ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.68) กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ยอมรับและปรับปรุงตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.59) ผลงานหรือการทำงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.70) ชอบการแข่งขัน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ตนเองใช้ความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.86) ถ้าต้องวางแผนการทำงาน ชอบวางแผนงานระยะสั้น มากกว่าระยะยาว ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.79) และได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 0.95) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านความต้องการความสำเร็จ

ด้านความต้องการความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านมีความรับผิดชอบในงานของตนเองสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.29	0.65	มากที่สุด
2. ท่านมีการวางแผนเป้าหมายในการทำงานไว้ล่วงหน้า	4.10	0.68	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านความต้องการความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ท่านกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ขอมรับและปรับปรุงตนเอง เพื่อพัฒนาตนเอง	3.96	0.59	มาก
4. ผลงานหรือการทำงานของท่านมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.70	มาก
5. ท่านชอบการแข่งขัน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ตนเองใช้ความสามารถออกมาอย่างเต็มที่	3.57	0.86	มาก
6. ถ้าต้องวางแผนการทำงาน ท่านชอบวางแผนงานระยะสั้น มากกว่าระยะยาว	3.34	0.79	ปานกลาง
7. ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3.23	0.95	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

#### 4.2.4 ด้านความมีเอกลักษณ์

ในด้านความมีเอกลักษณ์ โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.58) และหากพิจารณาในรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ชอบสังเกตจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองเพื่อนำไปพัฒนาตนเองมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือชอบคิดริเริ่มวิธีการทำงานแบบใหม่ ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.76) รู้สึกสนุกในการทำงานที่มีอุปสรรคมากๆ ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.72) และถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าสถานการณ์ที่ไม่มีการแข่งขัน ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านความมีเอกลักษณ์

ด้านความมีเอกลักษณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านชอบสังเกตจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง	3.84	0.74	มาก
2. ท่านชอบคิดริเริ่มวิธีการทำงานแบบใหม่	3.83	0.76	มาก
3. ท่านรู้สึกสนุกในการทำงานที่มีอุปสรรคหลายๆ	3.59	0.72	มาก
4. ถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ท่านจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าสถานการณ์ที่ไม่มีการแข่งขัน	3.44	0.75	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

#### 4.2.5 ด้านความต้องการอำนาจ

ในด้านความต้องการอำนาจ โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.51) และหากพิจารณาในรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งการทำงาน ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.87) ต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.80) ต้องการงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = 0.79) และชอบการเป็นผู้ตามมากกว่าการเป็นผู้นำ ( $\bar{X} = 2.63$ , S.D. = 0.99) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านความต้องการอำนาจ

ด้านความต้องการอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.72	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งการทำงาน	3.46	0.87	มาก
3. ท่านต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร	3.43	0.80	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านความต้องการอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
4. ท่านต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	3.35	0.79	ปานกลาง
5. ท่านชอบการเป็นผู้ตามมากกว่าการเป็นผู้นำ	2.63	0.99	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

#### 4.3 ระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ในการวิเคราะห์ จากการศึกษาคพบว่า ภาพรวมพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.56) และด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.54) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของระดับความต้องการฝึกอบรม

ระดับความต้องการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน	4.19	0.59	มาก
2. ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน	3.98	0.56	มาก
3. ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.54	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

หากพิจารณาในแต่ละด้านของความ ต้องการฝึกอบรม จะได้ระดับของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในรายชื่อของแต่ละด้านดังหัวข้อที่ 4.3.1 – 4.3.3



### 4.3.1 ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ในด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.59) และหากพิจารณาในรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่คิดว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.70) รองลงมาคือ คิดว่าการมีความรู้สึกที่ดีต่องานทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.65) และคิดว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านคิดว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.70	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าการมีความรู้สึกที่ดีต่องานทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ	4.28	0.65	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทำให้ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.96	0.79	มาก
ภาพรวม	4.19	0.59	มาก

### 4.3.2 ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน

ในด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.56) และหากพิจารณาในรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการฝึกทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ต้องการฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.71) ต้องการฝึกทักษะด้านความคิด ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.68) ต้องการฝึกทักษะด้านการจัดการ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.74) ต้องการฝึกทักษะภาวะความเป็นผู้นำ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.77) และต้องการฝึกทักษะในการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในรับ-ส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน

ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านต้องการฝึกทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น การลดระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น	4.21	0.69	มากที่สุด
2. ท่านต้องการฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	4.05	0.71	มาก
3. ท่านต้องการฝึกทักษะด้านความคิด เช่น ความคิดริเริ่มในการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นต้น	3.98	0.68	มาก
4. ท่านต้องการฝึกทักษะด้านการจัดการ เช่น การบริหารงาน การวางแผนงาน เป็นต้น	3.92	0.74	มาก
5. ท่านต้องการฝึกทักษะภาวะความเป็นผู้นำ	3.88	0.77	มาก
6. ท่านต้องการฝึกทักษะในการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในรับ-ส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงาน	3.83	0.75	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

### 4.3.3 ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน

ในด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.54) และหากพิจารณาในรายชื่อพบว่า พนักงานต้องการเรียนรู้ระบบคุณภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ต้องการเรียนรู้มาตรฐานการทำงาน ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.67) ต้องการเรียนรู้ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.71) ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.67) ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาษา ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.82) ต้องการเรียนรู้การจัดการ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.84) และต้องการเรียนรู้การควบคุมพัสดุคงคลัง ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน

ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านต้องการเรียนรู้ระบบคุณภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	4.15	0.67	มาก
2. ท่านต้องการเรียนรู้มาตรฐานการทำงาน	4.14	0.67	มาก
3. ท่านต้องการเรียนรู้ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน	4.02	0.71	มาก
4. ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท	3.97	0.67	มาก
5. ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาษา	3.92	0.82	มาก
6. ท่านต้องการเรียนรู้การจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.77	0.84	มาก
7. ท่านต้องการเรียนรู้การควบคุมพัสดุคงคลัง	3.50	0.82	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

#### 4.4 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ่ายที่สังกัด โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test และ One way-ANOVA ในการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการฝึกอบรม			ภาพรวม
	ด้านการอบรมความรู้	ด้านการฝึกทักษะ	ด้านทัศนคติ	
	ในการปฏิบัติงาน	ในการปฏิบัติงาน	ในการปฏิบัติงาน	
1. จำนวนครั้งในการฝึกอบรม	0.03*	0.02*	0.35	0.04*
2. ฝ่ายที่สังกัด	0.31	0.31	0.03*	0.15
3. รายได้ต่อเดือน	0.22	0.83	0.75	0.57
4. เพศ	0.85	0.98	0.37	0.67
5. ระดับการศึกษา	0.52	0.97	0.81	0.75
6. อายุ	0.54	0.90	0.44	0.89
7. อายุงาน	0.47	0.82	0.88	0.90

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หากเปรียบเทียบในรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้านกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน จะพบความแตกต่างในแต่ละด้านดังหัวข้อที่ 4.4.1-4.4.7

#### 4.4.1 จำนวนครั้งในการอบรมต่อปี

ในปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนครั้งในการอบรมต่อปี พบว่า พนักงานที่มีจำนวนครั้งในการฝึกอบรมต่อปีต่างกันจะมีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน และภาพรวมของความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งมีค่า Sig เท่ากับ 0.03, 0.02 และ 0.04 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างจำนวนครั้งในการอบรมกับความต้องการฝึกอบรม

จำนวนครั้งในการอบรม ต่อปี	ความต้องการฝึกอบรม			ภาพ รวม	
	ด้านการอบรมความรู้	ด้านการฝึกทักษะ	ด้านทัศนคติ		
	ในการปฏิบัติงาน	ในการปฏิบัติงาน	ในการปฏิบัติงาน		
1 ครั้ง n = 59	$\bar{X}$	3.75	3.82	4.10	3.89
	S.D.	0.54	0.67	0.65	0.55
2 ครั้ง n = 68	$\bar{X}$	3.99	4.10	4.26	4.12
	S.D.	0.58	0.52	0.59	0.47
3 ครั้ง n = 33	$\bar{X}$	4.03	4.08	4.25	4.12
	S.D.	0.45	0.43	0.51	0.38
มากกว่า 3 ครั้ง n = 25	$\bar{X}$	4.02	3.89	4.11	4.00
	S.D.	0.46	0.43	0.53	0.40
<b>F</b>		<b>2.99</b>	<b>3.48</b>	<b>1.10</b>	<b>2.91</b>
<b>Sig.</b>		<b>0.03*</b>	<b>0.02*</b>	<b>0.35</b>	<b>0.04*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เลือกเฉพาะด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน และภาพรวมของความ ต้องการฝึกอบรม มาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Signification Difference) ได้ผลการศึกษาดังนี้ 1) ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีจำนวนครั้งในการอบรม 1 ครั้งต่อปี มีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่เคยอบรมตั้งแต่ 2 ครั้งต่อปีขึ้นไป 2) ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีจำนวนครั้งในการอบรม 1 ครั้งต่อปี มีความต้องการฝึกอบรมด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่เคยอบรม 2 และ 3 ครั้งต่อปี 3) ภาพรวมของความ ต้องการฝึกอบรมพบว่า พนักงานที่มีจำนวนครั้งในการอบรม 1 ครั้งต่อปี มีความต้องการฝึกอบรมทุกด้านน้อยกว่าผู้ที่เคยอบรม 2 และ 3 ครั้งต่อปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างจำนวนครั้งในการอบรมต่อปี ด้วยวิธี LSD

ความต้องการฝึกอบรม	จำนวนครั้งในการอบรม	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	มากกว่า 3 ครั้ง
ด้านการอบรมความรู้ ในการปฏิบัติงาน	1 ครั้ง		-0.23*	-0.27*	-0.26*
	2 ครั้ง			-0.04	-0.03
	3 ครั้ง				0.01
	มากกว่า 3 ครั้ง				
ด้านการฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน	1 ครั้ง		-0.29*	-0.26*	-0.07
	2 ครั้ง			0.03	0.22
	3 ครั้ง				0.19
	มากกว่า 3 ครั้ง				
ภาพรวมความต้องการ ฝึกอบรม	1 ครั้ง		-0.23*	-0.23*	-0.11
	2 ครั้ง			0.00	0.11
	3 ครั้ง				0.11
	มากกว่า 3 ครั้ง				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 4.4.2 ฝ่ายที่สังกัด

ในปัจจุบันส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัดพบว่า พนักงานที่อยู่คนละฝ่ายจะมีความต้องการฝึกอบรมที่ต่างกััน ในด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งมีค่า Sig เท่ากับ 0.03 ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างฝ่ายที่สังกัดกับความถี่ความต้องการฝึกอบรม

ฝ่ายที่สังกัด	ความต้องการฝึกอบรม			ภาพรวม		
	ด้านการอบรมความรู้	ด้านการฝึกทักษะ	ด้านทัศนคติ			
	ในการปฏิบัติงาน	ในการปฏิบัติงาน	ในการปฏิบัติงาน			
LO	n = 10	$\bar{X}$	3.73	3.73	4.00	3.82
		S.D.	0.49	0.52	0.50	0.41
FP	n = 37	$\bar{X}$	4.07	4.07	4.32	4.15
		S.D.	0.46	0.48	0.49	0.41
PR	n = 64	$\bar{X}$	3.86	3.89	4.08	3.94
		S.D.	0.57	0.63	0.70	0.55
R&D	n = 10	$\bar{X}$	4.04	4.05	4.43	4.18
		S.D.	0.50	0.59	0.59	0.51
QA&QC	n = 6	$\bar{X}$	3.98	3.92	4.00	3.96
		S.D.	0.37	0.39	0.21	0.17
CS	n = 8	$\bar{X}$	4.16	4.33	4.42	4.30
		S.D.	0.70	0.44	0.50	0.46
EN	n = 20	$\bar{X}$	3.99	4.06	4.35	4.13
		S.D.	0.58	0.53	0.54	0.47
CA	n = 5	$\bar{X}$	3.97	3.93	4.53	4.15
		S.D.	0.74	0.92	0.65	0.56
AC	n = 4	$\bar{X}$	4.00	3.71	4.58	4.10
		S.D.	0.47	0.32	0.17	0.29
HR	n = 7	$\bar{X}$	3.57	3.83	4.10	3.83
		S.D.	0.55	0.17	0.25	0.27

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ฝ่ายที่สังกัด		ความต้องการฝึกอบรม				
		ด้านการอบรมความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ด้านการฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน	ภาพ รวม	
NR	n = 6	$\bar{X}$	3.95	4.36	4.06	4.12
		S.D.	0.42	0.32	0.33	0.31
IT	n = 8	$\bar{X}$	3.61	3.96	3.67	3.74
		S.D.	0.56	0.59	0.47	0.52
<b>F</b>			<b>1.18</b>	<b>1.18</b>	<b>1.98</b>	<b>1.45</b>
<b>Sig.</b>			<b>0.31</b>	<b>0.31</b>	<b>0.03*</b>	<b>0.15</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เลือกเฉพาะด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Signification Difference) พบว่า พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์ (LO) มีความต้องการฝึกอบรมด้านทัศนคติน้อยกว่า พนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (CS) และพนักงานฝ่ายวิศวกรรมปฏิบัติการกลุ่มยางธรรมชาติ (NR) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ -0.60 และ -0.63 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานฝ่ายผลิต (PR) มีความต้องการฝึกอบรมด้านทัศนคติน้อยกว่า พนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (CS) และพนักงานฝ่ายวิศวกรรมปฏิบัติการกลุ่มยางธรรมชาติ (NR) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ -0.45 และ -0.47 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.16



**ตารางที่ 4.16** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างฝ่ายที่สังกัด ด้วยวิธี LSD

ความต้องการฝึกอบรมด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน												
ฝ่ายที่สังกัด	LO	FP	PR	R&D	QA&QC	CS	EN	CA	AC	HR	NR	IT
LO		-0.34	-0.15	-0.32	-0.18	-0.60*	-0.33	-0.20	0.03	-0.10	-0.63*	-0.23
FP			0.18	0.02	0.16	-0.26	0.01	0.14	0.36	0.24	-0.29	0.11
PR				-0.16	-0.03	-0.45*	-0.17	-0.05	0.18	0.05	-0.47*	-0.07
R&D					0.13	-0.28	-0.01	0.12	0.34	0.22	-0.31	0.09
QA&QC						-0.42	-0.14	-0.02	0.21	0.08	-0.44	-0.04
CS							0.28	0.40	0.63	0.50	-0.03	0.38
EN								0.13	0.35	0.23	-0.30	0.10
CA									0.23	0.10	-0.43	-0.03
AC										-0.13	-0.65	-0.25
HR											-0.53	-0.13
NR												0.40
IT												

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 4.4.3 รายได้ต่อเดือน

ในปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความต้องการฝึกอบรม

รายได้ต่อเดือน		ความต้องการฝึกอบรม			ภาพรวม	
		ด้านการอบรมความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ด้านการฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า	n = 30	$\bar{X}$	3.87	3.99	4.23	4.03
15,000		S.D.	0.65	0.63	0.75	0.58
15,000-	n = 110	$\bar{X}$	3.99	3.98	4.21	4.06
25,000		S.D.	0.53	0.57	0.57	0.49
25,001-	n = 30	$\bar{X}$	3.77	3.90	4.09	3.92
35,000		S.D.	0.47	0.42	0.54	0.39
มากกว่า	n = 15	$\bar{X}$	3.89	4.06	4.16	4.03
35,000		S.D.	0.55	0.61	0.47	0.37
<b>F</b>			<b>1.48</b>	<b>0.30</b>	<b>0.40</b>	<b>0.67</b>
<b>Sig.</b>			<b>0.22</b>	<b>0.83</b>	<b>0.75</b>	<b>0.57</b>

#### 4.4.4 เพศ

ในปัจจุบันส่วนบุคคลด้านเพศพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการฝึกอบรมทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความต้องการฝึกอบรม

เพศ		ความต้องการฝึกอบรม			ภาพรวม	
		ด้านการอบรมความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ด้านการฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน		
ชาย	n = 152	$\bar{X}$	3.92	3.98	4.17	4.02
		S.D.	0.53	0.56	0.61	0.49

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

เพศ	ความต้องการฝึกอบรม			ภาพรวม	
	ด้านการอบรมความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ด้านการฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน		
หญิง n = 33	$\bar{X}$	3.94	3.97	4.27	4.06
	S.D.	0.62	0.55	0.47	0.46
<b>t</b>		<b>-0.18</b>	<b>0.03</b>	<b>-0.90</b>	<b>-0.42</b>
<b>Sig.</b>		<b>0.85</b>	<b>0.98</b>	<b>0.37</b>	<b>0.67</b>

## 4.4.5 ระดับการศึกษา

ในปัจจุบันส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการฝึกอบรม

ระดับการศึกษา	ความต้องการฝึกอบรม			ภาพรวม	
	ด้านการอบรมความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ด้านการฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า ปริญญาตรี n = 83	$\bar{X}$	3.95	3.98	4.20	4.04
	S.D.	0.57	0.64	0.64	0.54
ปริญญาตรี ขึ้นไป n = 102	$\bar{X}$	3.90	3.98	4.18	4.02
	S.D.	0.52	0.49	0.54	0.43
<b>t</b>		<b>0.64</b>	<b>-0.35</b>	<b>0.24</b>	<b>0.33</b>
<b>Sig.</b>		<b>0.52</b>	<b>0.97</b>	<b>0.81</b>	<b>0.75</b>

#### 4.4.6 อายุ

ในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความต้องการฝึกอบรม

อายุ	ความต้องการฝึกอบรม			ภาพรวม	
	ด้านการอบรมความรู้	ด้านการฝึกทักษะ	ด้านทัศนคติ		
	ในการปฏิบัติงาน	ในการปฏิบัติงาน	ในการปฏิบัติงาน		
18-30 ปี n = 55	$\bar{X}$	3.98	3.96	4.12	4.02
	S.D.	0.51	0.64	0.69	0.55
31-40 ปี n = 90	$\bar{X}$	3.92	3.97	4.24	4.05
	S.D.	0.56	0.52	0.54	0.45
41 ปี ขึ้นไป n = 40	$\bar{X}$	3.85	4.01	4.16	4.01
	S.D.	0.54	0.53	0.55	0.46
<b>F</b>		<b>0.63</b>	<b>0.11</b>	<b>0.82</b>	<b>0.11</b>
<b>Sig.</b>		<b>0.54</b>	<b>0.90</b>	<b>0.44</b>	<b>0.89</b>

#### 4.4.7 อายุงาน

ในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานพบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับความต้องการฝึกอบรม

อายุงาน	ความต้องการฝึกอบรม			ภาพรวม	
	ด้านการอบรมความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ด้านการฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี n = 70	$\bar{X}$	3.90	3.95	4.20	4.01
	S.D.	0.52	0.55	0.58	0.48
5-10 ปี n = 61	$\bar{X}$	3.99	4.01	4.16	4.05
	S.D.	0.57	0.57	0.67	0.50
10 ปี ขึ้นไป n = 54	$\bar{X}$	3.88	3.99	4.21	4.03
	S.D.	0.55	0.57	0.50	0.46
<b>F</b>		<b>0.76</b>	<b>0.20</b>	<b>0.13</b>	<b>0.10</b>
<b>Sig.</b>		<b>0.47</b>	<b>0.82</b>	<b>0.88</b>	<b>0.90</b>

#### 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

การวิเคราะห์สัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานพบว่า ภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกับความต้องการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับรายด้านของความต้องการฝึกอบรมพบว่า ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความต้องการอำนาจกับด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความต้องการฝึกอบรม						ภาพรวมความต้องการฝึกอบรม	
	ด้านการอบรมความรู้ ในการปฏิบัติงาน		ด้านการฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน		ด้านทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน			
	r	sig.	r	sig.	r	sig.	r	sig.
ด้านความต้องการ ความสำเร็จ	0.51**	0.00	0.52**	0.00	0.43**	0.00	0.57**	0.00
ด้านความต้องการ อำนาจ	0.46**	0.00	0.45**	0.00	0.20**	0.01	0.43**	0.00
ด้านความต้องการ สัมพันธ์ภาพ	0.42**	0.00	0.36**	0.00	0.44**	0.00	0.48**	0.00
ด้านความมีเอกลักษณ์	0.59**	0.00	0.50**	0.00	0.37**	0.00	0.56**	0.00
ด้านจริยธรรมในการ ทำงาน	0.54**	0.00	0.46**	0.00	0.52**	0.00	0.59**	0.00

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการศึกษา

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความถี่การฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 185 คน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทพรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำนวน 185 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สังกัดอยู่ฝ่ายผลิต (PR) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท เข้ารับการอบรมจำนวน 2 ครั้งต่อปี เป็นการอบรมภายในและเป็นแบบทฤษฎี สามารถจำแนกผลการศึกษาออกเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ ได้ดังต่อไปนี้

##### 5.1.1 การศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ภาพรวมพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านจริยธรรมในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในเรื่อง ความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรมมากเป็นอันดับแรก
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในเรื่อง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมากเป็นอันดับแรก

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในเรื่อง ความรับผิดชอบในงานของตนเองสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมากเป็นอันดับแรก

4. ด้านความมีเอกลักษณ์ พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในเรื่อง การสังเกตจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองเพื่อนำไปพัฒนาตนเองมากเป็นอันดับแรก

5. ด้านความต้องการอำนาจ พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในเรื่อง การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานมากเป็นอันดับแรก

### 5.1.2 การศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

จากการศึกษาสรุปผลได้ว่า ภาพรวมพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในเรื่อง การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก

2. ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในเรื่อง การฝึกทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก

3. ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยต้องการเรียนรู้ระบบคุณภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากเป็นอันดับแรก

### 5.1.3 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

จากการศึกษาสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี โดยพนักงานที่มีจำนวนครั้งในการอบรม 1 ครั้งต่อปี มีความต้องการฝึกอบรมทุกด้านน้อยกว่าผู้ที่เคยอบรม 2 และ 3 ครั้งต่อปี และฝ่ายที่สังกัด โดยพนักงานที่สังกัดฝ่ายต่างกัน จะมีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์ (LO) มีความต้องการฝึกอบรมด้านทัศนคติน้อยกว่าพนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (CS) และพนักงานฝ่ายวิศวกรรมปฏิบัติการกลุ่มยางธรรมชาติ (NR)



2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

#### 5.1.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

จากการศึกษาสรุปผลได้ว่า ภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็มีแนวโน้มที่พนักงานจะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

### 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

สามารถอภิปรายผลการศึกษาออกเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ ได้ดังต่อไปนี้

#### 5.2.1 การศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

จากผลการศึกษา พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านจริยธรรมในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความต้องการอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) ที่พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวลัยพรรณ พรไพโรสา (2557) ที่พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### 5.2.2 การศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

จากผลการศึกษา พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการฝึกอบรมในด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญา มุสิกะ ไสภณ (2555) ที่พบว่า บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### 5.2.3 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

จากผลการศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ่ายที่สังกัด ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญา มุสิกะ ไสภณ (2555) ที่พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง แผนกงาน และระดับการบริหารงาน ที่ต่างกันจะมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉานี อมฤตฤติ (2546) ที่พบว่าพนักงานที่มีจำนวนเข้ารับฝึกอบรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมต่างกัน และมีระดับความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุจิตรา โชศรีงาม (2552) ที่พบว่า อายุ และอายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรม และสอดคล้องกับ สุนทรีย์ กิমানันท์ (2553) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### 5.2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

จากผลการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1953, อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะ โดยวิธีการ

เชื่อมโยงความสามารถของมนุษย์ไปสู่ประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป โดยการพัฒนาองค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม เนื่องจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามพัฒนาตนเองให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยการฝึกอบรมมาเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อประยุกต์ใช้กับบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี ดังต่อไปนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.3.1.1 ผู้บริหารในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี สามารถนำข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดงบประมาณสำหรับแผนกฝึกอบรม และกระตุ้นให้พนักงานใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและเหมาะสม สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน และการเลื่อนตำแหน่งงาน ให้กับบุคคลที่ทำงานอย่างหนักและประสบผลสำเร็จ

5.3.1.1 แผนกฝึกอบรมในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี สามารถนำผลการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรม ไปใช้ประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานและตรงกับความต้องการของผู้รับการอบรม ได้แก่ การอบรมด้านจริยธรรมในการทำงาน การอบรมด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แผนกฝึกอบรมต้องคำนึงถึง ได้แก่ จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี และฝ่ายที่สังกัด มาประกอบในการวางแผนฝึกอบรมให้กับพนักงาน โดยจัดให้พนักงานเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานอยากที่จะพัฒนาตนเอง และควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแต่ละฝ่ายงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสูงสุด นำมาซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 นอกจากการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ควรเพิ่มวิธีการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ พนักงานดีเด่น หรือบุคคลที่มีผลงานดีเด่นในหน่วยงาน

5.3.2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมความต้องการฝึกอบรม โดยเจาะลึกลงไปในพื้นที่หรือตำแหน่งงาน เพื่อให้การจัดรูปแบบการฝึกอบรมเหมาะสมกับฝ่ายนั้นๆ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าฝ่ายที่สังกัดต่างกันมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- Steve Chandler & Duane Black. (2554). *วิธีสร้างแรงจูงใจคน และกระตุ้นให้เขาดึงศักยภาพออกมา เพื่อทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง โดยที่คุณไม่ต้องแทรกแซงการทำงานของเขา* [THEHANDS-OFF MANAGER: How to Mentor People and Allow Them to Be Successful] (ศุภาวรรณ อริยะทรัพย์, ผู้แปลและเรียบเรียง). นนทบุรี: บีมีเดีย
- กนกวรรณ สิทธิพงษ์พานิช. (2551). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท วอลเตอร์ ฆอมสัน (ประเทศไทย). *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- กรองกาญจน์ กันทะใจ. (2552). ความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของบริษัทนคอน (ประเทศไทย) จำกัด. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- กฤษณี พิสิษฐสุภกุล. (2016). ความเป็นไปได้และความคาดหวังในการพัฒนาน้ำยางข้นไปสู่ถุงมือยาง. *บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ 5 July 2016*. เข้าถึงจาก [https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib\\_/Article06\\_04\\_59.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article06_04_59.pdf)
- คณกร ภาณุสิทธิ์กุล. (2547). ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานคลังสินค้า ขาเข้า ขาออก กรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). *การฝึกอบรมบุคคลในองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ญานี อมฤตฤดี. (2546). ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสรรพสินค้าเซนทรัล (สาขาชิดลม). *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*
- นันทวัน ปฐมวิชาชาญ. (2553). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการก้าวสู่พนักงานความสามารถสูงของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ 1. *สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*
- ปัญญา มุสิกะโสภณ. (2555). ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรบริษัท อะเดียเวนชา นิวเวิลด์ ออโต้ไลเนอร์ จำกัด. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา*

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุทธ ไถยวรรณ. (2549). *สถิติเพื่อการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด
- ราชนทร์ นพณัฐวงศก, ปุณณพิชญู รอดเปล่ง และอาริยาพัชร น้อยวิไล. (2559). หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- วรุฒม์ ฝ่าสีน. (2559). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*
- วลัยพรรณ พรไพโรสาร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา. *สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน*
- สถาปนา นำผล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับยอดขายของพนักงานขาย : กรณีศึกษา พนักงานขายของบริษัท ไซม์ดาบี จำกัด. *สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรื. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสองพ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์*. เข้าถึงจาก [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422)
- สุจิตรา โชศรีงาม. (2552). ความต้องการ การฝึกอบรมบริษัทไทย อีสเทิร์น จำกัด. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*
- สุธาสินี จำดวง. (2554). ทำการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะผู้ประกอบการกับความสำเร็จของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษา ภายใต้โครงการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ (NEC). *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*
- สุदारัตน์ ชีรธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวรรณณี โภชกรณ์และคณะ. (2558). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*
- สุทธิสา เบียดกระสีน. (2547). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*
- สุนทรี กิমানันท์. (2553). ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการขายของพนักงาน บริษัท เค. ซี. เมท ทอล ซีท จำกัด. *วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- หทัยขวัญ จันทอง. (2558). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานโรงแรมเซ็นทาราหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*
- อรอุมา ทองช้อย. (2549). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*



**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถาม**



## แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี  
กรณีศึกษา บริษัท ปริเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและการจัดทำสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษานี้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 9 ข้อ
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 24 ข้อ
ส่วนที่ 3 ความต้องการในการฝึกอบรม	จำนวน 16 ข้อ

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทางผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อไป

นางสาวสาวิตรี อินทรณรงค์  
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

18-30  31-40  41-50  50 ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

น้อยกว่า 1 ปี  1-5 ปี  5-10 ปี  10 ปีขึ้นไป

5. รายได้

น้อยกว่า 15,000  15,001-25,000  25,001-35,000  35,001-45,000  
 45,001-55,000  มากกว่า 55,000

6. จำนวนครั้งในการเข้าอบรมต่อปี

1 ครั้ง  2 ครั้ง  3 ครั้ง  มากกว่า 3 ครั้ง

7. ลักษณะการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การอบรมภายใน (บุคลากรของบริษัทเป็นผู้อบรมให้)  
 การอบรมจากภายนอก (ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเป็นผู้อบรมให้)

8. รูปแบบการฝึกอบรมที่เคยเข้าร่วม(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

แบบทฤษฎี (เป็นการบรรยายให้ความรู้)  
 แบบปฏิบัติ (ผู้เข้าร่วมอบรมได้ทดลองปฏิบัติจริง)

9. ฝ่ายที่ท่านสังกัด (โปรดระบุ)

ฝ่าย.....

## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความต้องการความสำเร็จ</b>					
1. ท่านชอบการแข่งขัน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ตนเองใช้ความสามารถออกมาอย่างเต็มที่					
2. ท่านกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ยอมรับและปรับปรุงตนเอง เพื่อพัฒนาตนเอง					
3. ผลงานหรือการทำงานของท่านมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
4. ท่านได้รับ โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
5. ท่านมีความรับผิดชอบในงานของตนเองสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
6. ท่านมีการวางแผนในการทำงานไว้ล่วงหน้า					
7. ถ้าต้องวางแผนการทำงาน ท่านชอบวางแผนงานระยะสั้น มากกว่าระยะยาว					
<b>ด้านความต้องการการมีอำนาจ</b>					
8. ท่านปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งการทำงาน					
9. ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านชอบการเป็นผู้ตามมากกว่าการเป็นผู้นำ					
11. ท่านต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร					

คำถาม	ระดับความต้องการในการฝึกอบรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
12. ท่านต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร					
<b>ด้านความต้องการสัมพันธภาพ</b>					
13. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
14. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
15. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน					
16. การปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จ เพราะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ					
<b>ด้านความมีเอกลักษณ์</b>					
17. ท่านชอบคิดริเริ่มวิธีการทำงานแบบใหม่					
18. ท่านรู้สึกสนุกในการทำงานที่มีอุปสรรคมากๆ					
19. ถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ท่านจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าสถานการณ์ที่ไม่มีการแข่งขัน					
20. ท่านชอบสังเกตจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง					
<b>ด้านจริยธรรมในการทำงาน</b>					
21. ท่านมีความเห็นว่า พนักงานที่ดีจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลัก“พรหมวิหาร 4” คือ ประพฤติดี ประพฤติชอบ มีความหนักแน่น อดทน และอภัยเสียดี					
22. ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม					

คำถาม	ระดับความต้องการในการฝึกอบรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
23. ท่านมีความเห็นว่า องค์กรที่ดีจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์					
24. ท่านต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					

### ส่วนที่ 3 ความต้องการในการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความต้องการในการฝึกอบรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน</b>					
1. ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท					
2. ท่านต้องการเรียนรู้ระบบคุณภาพและความปลอดภัยในการทำงาน					
3. ท่านต้องการเรียนรู้ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน					
4. ท่านต้องการเรียนรู้มาตรฐานการทำงาน					
5. ท่านต้องการเรียนรู้การควบคุมพัสดุคงคลัง					
6. ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาษา					
7. ท่านต้องการเรียนรู้การจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
<b>ด้านการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน</b>					
8. ท่านต้องการฝึกทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น การลดระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น					

คำถาม	ระดับความต้องการในการฝึกอบรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
9. ท่านต้องการฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
10. ท่านต้องการฝึกทักษะด้านความคิด เช่น ความคิดริเริ่มในการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นต้น					
11. ท่านต้องการฝึกทักษะด้านการจัดการ เช่น การบริหารงาน, การวางแผนงาน เป็นต้น					
12. ท่านต้องการฝึกทักษะในการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในรับ-ส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงาน					
13. ท่านต้องการฝึกทักษะภาวะความเป็นผู้นำ					
<b>ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน</b>					
14. ท่านคิดว่าการมีความรู้ลึกที่ติดต่อกันทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ					
15. ท่านคิดว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
16. ท่านคิดว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทำให้ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					

ภาคผนวก ข  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



### แสดงผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากแบบสอบถาม 30 ชุด พบว่าค่า Cronbach's alpha ของชุดคำถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เท่ากับ 0.932 และค่า Cronbach 's alpha ของชุดคำถามความต้องการฝึกอบรม เท่ากับ 0.955

#### 1. ผลการทดสอบแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

##### ตารางที่ ข.1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.932	24

##### ตารางที่ ข.2

Item Statistics		
ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha	N of Items
1. ท่านชอบการแข่งขัน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ตนเองใช้ความสามารถออกมาอย่างเต็มที่	0.929	24
2. ท่านกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ยอมรับ และปรับปรุงตนเอง เพื่อพัฒนาตนเอง	0.93	24
3. ผลงานหรือการทำงานของท่านมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0.928	24
4. ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาคุณงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	0.927	24
5. ท่านมีความรับผิดชอบในงานของตนเองสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	0.928	24
6. ท่านมีการวางเป้าหมายในการทำงานไว้ล่วงหน้า	0.93	24

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

Item Statistics		
ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha	N of Items
7. ถ้าต้องวางแผนการทำงาน ท่านชอบวางแผนงานระยะสั้น มากกว่าระยะยาว	0.932	24
8. ท่านปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งการทำงาน	0.935	24
9. ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน	0.927	24
10. ท่านชอบการเป็นผู้ตามมากกว่าการเป็นผู้นำ	0.938	24
11. ท่านต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร	0.931	24
12. ท่านต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	0.927	24
13. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	0.929	24
14. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	0.926	24
15. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	0.927	24
16. การปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จ เพราะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ	0.93	24
17. ท่านชอบคิดริเริ่มวิธีการทำงานแบบใหม่	0.926	24
18. ท่านรู้สึกสนุกในการทำงานที่มีอุปสรรคมาากๆ	0.929	24
19. ถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ท่านจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าสถานการณ์ที่ไม่มีการแข่งขัน	0.926	24
20. ท่านชอบสังเกตจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง	0.928	24

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

Item Statistics		
ข้อความ	Cronbach's Alpha	N of Items
21. ท่านมีความเห็นว่า พนักงานที่ดีจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลัก“พรหมวิหาร 4” คือ ประพฤติดี ประพฤติชอบ มีความหนักแน่น อดทน และอภัยขี้ยดี	0.696	0.928
22. ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม	0.493	0.931
23. ท่านมีความเห็นว่า องค์กรที่ดีจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์	0.429	0.931
24. ท่านต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	0.686	0.928

## 2. ผลการทดสอบแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

ตารางที่ ข.3

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.955	16

ตารางที่ ข.4

Item Statistics		
ข้อความ	Cronbach's Alpha	N of Items
1. ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท	0.951	16.000
2. ท่านต้องการเรียนรู้ระบบคุณภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	0.951	16.000
3. ท่านต้องการเรียนรู้ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน	0.951	16.000
4. ท่านต้องการเรียนรู้มาตรฐานการทำงาน	0.952	16.000

ตารางที่ ข.4 (ต่อ)

Item Statistics		
ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha	N of Items
5. ท่านต้องการเรียนรู้การควบคุมพัสดุคงคลัง	0.955	16.000
6. ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาษา	0.955	16.000
7. ท่านต้องการเรียนรู้การจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.953	16.000
8. ท่านต้องการฝึกทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น การลดระยะเวลาในการทำงาน การเป็นต้น	0.952	16.000
9. ท่านต้องการฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	0.953	16.000
10. ท่านต้องการฝึกทักษะด้านความคิด เช่น ความคิดริเริ่มในการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นต้น	0.950	16.000
11. ท่านต้องการฝึกทักษะด้านการจัดการ เช่น การบริหารงาน, การวางแผนงาน เป็นต้น	0.951	16.000
12. ท่านต้องการฝึกทักษะในการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในรับ-ส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงาน	0.950	16.000
13. ท่านต้องการฝึกทักษะภาวะความเป็นผู้นำ	0.951	16.000
14. ท่านคิดว่าการมีความรู้สึกที่ดีต่องานทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ	0.952	16.000
15. ท่านคิดว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	0.952	16.000
16. ท่านคิดว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทำให้ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.951	16.000

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวสาวิตรี อินทรณรงค์	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5910521059	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2555
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน		
วิศวกรวางแผนและประเมินราคา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด		