



ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียม
และแก๊ส ในจังหวัดสงขลา

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

วรุฒม์ ฟ้าสิน

Warut Faseen

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
for the Degree of Master of Business Administration**

Prince of Songkla University

2559

ชื่อสารนิพนธ์ ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมัน
ปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา
ผู้เขียน นายวรุฒม์ ฝ่ำสิน
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.พัฒน์จิ โภชญานาท)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.พัฒน์จิ โภชญานาท)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.ศศิวิมล สุขบท)

.....กรรมการ
(นายวิญชัย อุ่นอดิเรกกุล)

.....
(ดร.ธนาวุฑฒ แสงกาสนีย์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ชื่อสารนิพนธ์ ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมัน
ปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา

ผู้เขียน นายวรุฒม์ ฝาสิน

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการในการฝึกอบรม และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กร ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถาม และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ T-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้คัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน จำนวน 250 คน มีความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้มีค่าเฉลี่ย รองลงมาได้แก่ด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท และด้านทักษะตามลำดับ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประเภทการทำงานที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลาที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Minor Thesis Title Training demand of employees in oil and natural gas industries in Songkhla province

Author Mr. Warut Faseen

Major Program Business Administration

Academic Year 2015

ABSTRACT

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

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

The study also discovered that personal needs contains various of factors which are the average salary per month and the types of work hired have different demands for training employees under oil and natural gas industries in Songkhla province. Statistically proved that at 0.05 average salary per month between 10,001-30,000 baht have a higher demand for training than those who has average salary per month less than 10,000 baht. As well as at 0.05 statistic proven that those who have average salary per month of 30,001-50,000 baht also have a higher demand in training than those who have average salary of less than 10,000 baht per month at 0.05 statistic proven.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นเพราะความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล และคอยให้คำปรึกษาในกระบวนการวิจัยนี้อย่างสม่ำเสมอ จากท่านอาจารย์ ดร.พัฒน์จิ โภชญนาท อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ โดยเริ่มตั้งแต่เขียนโครงร่าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนงานวิจัยอย่างถูกต้อง โดยผู้เขียนมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ทั้งใคร่ขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ รศ.ดร.ศศิวิมล สุขบท และท่านอาจารย์ วิญชัย อุ่นอดิเรกกุล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เขียน จนสามารถทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ คณาจารย์คณะอื่นๆ และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มากมาย หลากหลายแขนง จนทำให้ผู้เขียนมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้กรุณาให้การช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกต่างๆเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือจนทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่ง และยินดีตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนทำให้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาและครบถ้วนสมบูรณ์

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่งและจะขาดเสียมิได้ ผู้เขียนขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจ อยู่เคียงข้างเสมอมาตลอดระยะเวลาการศึกษานี้ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ผู้มีพระคุณยิ่งทุกท่าน

วรุตม์ ฝ่าสิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
รายการตาราง	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎี	6
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	28
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.3 การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล	31
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการศึกษา	33
4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมัน ปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา	37
4.3 ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	43
บทที่ 5 สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
5.1 สรุปผลการศึกษา	52
5.2 การอภิปรายผลการศึกษา	55
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	57
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	63
ประวัติผู้เขียน	70

รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	35
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน	35
4.3	แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบัน	35
4.4	แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามลักษณะการทำงาน	35
4.5	แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามประเภทธุรกิจขององค์กร	36
4.6	แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามระดับของตำแหน่งงาน	36
4.7	แสดงระดับความต้องการฝึกอบรม	37
4.8	แสดงระดับความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้	38
4.9	แสดงระดับความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ	40
4.10	แสดงระดับความต้องการฝึกอบรมด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท	42
4.11	การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน	43
4.12	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ในภาพรวม ด้วยวิธี LSD	44
4.13	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านความรู้ ด้วยวิธี LSD	45
4.14	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ด้านทักษะ ด้วยวิธี LSD	46
4.15	การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน	47
4.16	การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน	48
4.17	การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน	49
4.18	การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีประเภทธุรกิจขององค์กรแตกต่างกัน	50
4.19	การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีระดับของตำแหน่งงานแตกต่างกัน	51

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทุกระดับของประเทศเพื่อสนองความต้องการขององค์กร เพราะการฝึกอบรมสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมหลายๆด้าน ทั้งในด้านค่าใช้จ่าย เวลา การใช้สถานที่ และที่สำคัญคือ ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทันสมัยกับภาวะปัจจุบันจึงกล่าวได้ว่า บุคลากรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร ในการดำเนินอยู่ขององค์กรนั้นๆการที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่องค์กรจะให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าไปมากขึ้น การฝึกอบรม ก็ถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเป็นการจัดสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือกิจกรรม เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น และสามารถนำทฤษฎีและหลักการ เข้ามาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดผลในทางปฏิบัติ รวมทั้งการวางแผนในการที่จะดำเนินการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง (กิตติพัชร บัวจางง, 2555)

“การฝึกอบรม” มีความสำคัญและมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่เกือบจะทุกภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีการจัดฝึกอบรมและการสัมมนา ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นการแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วนในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ โดยแต่ละองค์กรนั้นได้เล็งเห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะมีแนวคิดในการพัฒนาที่ว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่คุ้มค่า” ซึ่งการแข่งขันในยุคของการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น มิใช่ว่าจะแข่งขันด้านการผลิตแต่เพียงอย่างเดียวยังต้องแข่งขันในเรื่องของ “คุณภาพและคุณค่าของคน” ด้วย เพื่อที่จะสามารถแข่งขันและสร้างองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองต่อไปมีความแข็งแกร่งพร้อมสำหรับการแข่งขันกับองค์กรทั้งภายในและภายนอกประเทศได้(สมชาติ กิจยรรยง, 2537)

อุตสาหกรรมการสำรวจและขุดเจาะปิโตรเลียมนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญและมีบทบาทต่อเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างมากจึงจำเป็นต้องทำอย่างแข็ง โดยเฉพาะภาคเอกชนจำเป็นต้องทบทวนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่น ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

จากกรณีที่บริษัท เชฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ได้ประสบปัญหาจากการขาดทุนการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เนื่องจากราคาน้ำมันได้ตกต่ำอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ได้รับผลกระทบ เนื่องจากมีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ไม่คุ้มกับราคาน้ำมันและก๊าซที่จำหน่ายออกไป ทำให้ผลประกอบการของเชฟรอนทั่วโลก ประสบปัญหาด้วยและสะท้อนมายังผลประกอบการของบริษัทแม่ จนในที่สุดเชฟรอนไม่สามารถแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงต่อไปได้ จึงได้ประกาศที่จะลดจำนวนพนักงานที่ได้เข้าไปลงทุนในประเทศต่างๆ และขณะนี้ก็ได้ลามมาถึงประเทศไทยแล้ว โดยบริษัท เชฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด เปิดเผยว่าขณะนี้ทางบริษัทเชฟรอน ในสหรัฐอเมริกา มีนโยบายที่จะให้เชฟรอนในประเทศลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจลงแล้ว เนื่องจากผลประกอบการในช่วงปีที่ผ่านมาไม่ค่อยดี เป็นผลมาจากราคาน้ำมันและก๊าซธรรมชาติที่ตกต่ำ การผลิตไม่คุ้มกับต้นทุนที่ต้องลงทุนไป ประกอบกับทางรัฐบาลยังไม่มีความชัดเจนด้านนโยบายว่า จะมีการต่ออายุสัมปทานในแหล่งเอราวัณ ที่จะหมดอายุลงในปี 2566 หรือไม่ หากลงทุนไป อาจไม่คุ้มได้

จากเหตุผลดังกล่าว ทางบริษัทแม่จึงต้องการใช้บริษัท เชฟรอน ประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ลดค่าใช้จ่ายในปีนี้ลงราว 500 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯหรือราว 1.8 หมื่นล้านบาท ซึ่งแบ่งการลดค่าใช้จ่ายออกเป็น 7 กลุ่ม โดยประมาณ 340 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ จะใช้สำหรับลดค่าใช้จ่ายในเรื่องต่างๆ ได้แก่ 1.การปรับลดสัญญาในด้านสเปกทางเทคนิคลงมา 2.การลดการผลิตแท่นผลิต จะใช้เท่าที่จำเป็น 3.การปรับปรุงหรือลดการส่งกำลังบำรุง ใช้เรือให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ในระดับเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม 4.การปรับปรุงด้านการซ่อมบำรุงให้มีความรัดกุมและเหมาะสมกับความต้องการ 5.การลดสินค้าหรือวัสดุคงคลังให้เหลือต่ำสุดเท่าที่จะทำได้ 6.การใช้หลุมผลิตปิโตรเลียมให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด และ7.อีกราว 160 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ จะใช้สำหรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับองค์กรและเหมาะสมกับงาน

ทั้งนี้ หมายความว่าจำเป็นต้องมีการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงมา ด้วยการปลดพนักงานประจำออก30-40% จากที่มีอยู่ประมาณ 5 พันคน ขณะที่ผู้รับเหมาที่มีพนักงานอยู่ราว 4 พันคน บางส่วนอาจจะได้รับผลกระทบจากการไม่ต่อสัญญาอีกด้วย ซึ่งการลดค่าใช้จ่ายดังกล่าวจะนำไปสู่การปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ของบริษัท เชฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ให้มีขนาดกะทัดรัดมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างศึกษาโครงสร้างองค์กร และน่าจะมีความชัดเจนเดือนเมษายน

2559 นี้ เนื่องจากทางผู้บริหารก็ได้เริ่มส่งสัญญาณให้ผู้ได้บังคับบัญชาปรับบ้างแล้ว ถึงรูปแบบ ผลการศึกษาที่จะออกมาโดยรูปแบบหนึ่งในการดูความเป็นไปได้ที่นั่นระบุเป็นทางออกทางหนึ่งว่า ระหว่างเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2559 จะมีการปลดพนักงานออกทั้งหมด 5 พันคน และให้มีการ สัมครเข้ามาใหม่ และจะมีการคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพเอาไว้ราว 2.5 พันคน ส่วนที่ไม่ได้ รับคัดเลือกก็ต้องถูกออกจากงาน โดยจ่ายค่าถูกเลิกจ้างตามกฎหมายที่กำหนด ซึ่งคาดว่า โครงสร้างใหม่นี้จะเริ่มใช้ได้ตั้งแต่เดือนสิงหาคมปีนี้เป็นต้นไป

ส่วนทางด้านกลุ่มงาน โครงการผลิตและสนับสนุนปฏิบัติการ บริษัท ปตท.สำรวจและผลิต ปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) หรือ ปตท.สผ. จากผลกระทบของราคาน้ำมันดิบในตลาดโลกที่ตกต่ำ ในเวลานี้ ทางบริษัทยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะลดค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรหรือมีการปลดพนักงาน เกิดขึ้น แต่ได้มีการควบคุมค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นให้เข้มงวดมากขึ้น รวมถึงการชะลอการลงทุนด้าน สสำรวจขุดเจาะและหลุมผลิตใหม่ๆ การดำเนินงานเวลานี้ เพียงแต่ลงทุนด้านการดำเนินงาน และ รักษากำลังการผลิตให้สามารถส่งมอบได้ตามสัญญาไว้เท่านั้น สำหรับกระแสการปลดพนักงานนั้น อาจจะเป็นในส่วนของบริษัทผู้รับเหมา ที่หมดสัญญาในโครงการต่างๆ ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติในการ ดำเนินงานโครงการ (หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ, 2559)

ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการเพิ่มประสิทธิภาพ ขององค์กร บริษัทต่างๆจำเป็นต้องจัดสรรบุคลากรและพัฒนาความรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการ ของตลาด โดยการฝึกอบรมบุคลากรจะต้องกระทำอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้การ รับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในการฝึกอบรมดังกล่าว จำเป็นต้อง ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรใน องค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถเป็นพื้นฐานในการ สร้างประสบการณ์ด้านการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรซึ่งการอบรมนั้นจะต้องเกิดจากความ ต้องการที่แท้จริงของพนักงานและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของบริษัท ผู้ศึกษาจึงสนใจ ที่จะศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและ แก๊สเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันขององค์กร จังหวัดสงขลา เพื่อทราบถึงระดับความต้องการใน การฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สเพื่อพัฒนา ศักยภาพการแข่งขันขององค์กร จังหวัดสงขลา ใช้เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรการพัฒนาและ ฝึกอบรมพนักงานได้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นในงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานให้มีมากยิ่งขึ้นรวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในอุตสาหกรรมขุดเจาะ

สำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สที่จะนำข้อมูลนำไปใช้วางแผนในการพัฒนาพนักงานของบริษัทให้เติบโตตามความต้องการและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กร

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษา ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าและทำวิจัยดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเฉพาะเจาะจงด้านความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา ในด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude)

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส จังหวัดสงขลา จำนวน 250 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการในการศึกษาศึกษา โดยเริ่มศึกษาข้อมูล ใน เดือนพฤศจิกายน 2558 – ธันวาคม 2558 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคม-เมษายน 2559

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.4.1 ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันขององค์กร ใช้เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานได้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นในงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

1.4.2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส และรวมถึงองค์กรอื่นๆ ที่จะนำข้อมูลนำไปใช้วางแผนในการพัฒนาพนักงานของบริษัทให้เป็นไปตามความต้องการและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการฝึกอบรม หมายถึง การที่พนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา มีความต้องการได้รับการฝึกอบรมจากบริษัทใน 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความรู้ หมายถึง การเข้าใจในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรเพื่อนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท ได้แก่ เรื่องผลิตภัณฑ์ของบริษัท ระบบคุณภาพและความปลอดภัย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน และการควบคุมพัสดุคงคลัง ภาษา

1.2 ด้านทักษะ หมายถึง การมีความชำนาญในด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด ด้านการจัดการและภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งในบริษัท

1.3 ด้านทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อบริษัท ต่อเพื่อนพนักงาน และต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีการวางแผน อย่างมีระบบ เพื่อทำให้เกิดความรู้ (knowledge), ทักษะ (skill), และ ทัศนคติ (attitude) ในการทำงานของบุคคล อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง "ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา" ได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม
4. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

กิติมา ปรีดีติลล (2552 : 117) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคคลในองค์กร ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2550: 16) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พิภพ วังเงิน (2547:250-251) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการอันต่อเนื่องในการยกระดับพนักงานทั้งในด้านร่างกายจิตใจรวมทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือแนวทางที่กำหนดไว้ กล่าวคือการพัฒนาบุคคลมีความหมายกว้างขวางมากกว่าการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งหรือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีวิธีการต่างๆ หลายวิธี เช่น

การฝึกอบรมการสอนงาน การหมุนเวียนให้มีการสลับเปลี่ยนงาน การมอบหมายงานพิเศษให้ทำ การศึกษางานหรือฝึกอบรมภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชามีขบวนการอย่างต่อเนื่อง ทำอย่างเป็นระบบ จึงพูดรวมกันว่าการฝึกอบรมและการพัฒนา กล่าวคือ หลังจากการฝึกอบรมแล้วยังต้องพัฒนาโดยวิธีการอื่นๆ อย่างต่อเนื่องต่อไป

สนทนา พลศรี (อ้างใน ทศนีย์ เขียรถาวร, 2542: 28) ให้ความหมายของการพัฒนาว่าหมายถึงความเจริญก้าวหน้าโดยทั่วไป คือการทำในสิ่งเหล่านั้นให้ดี เจริญขึ้น สนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ หรืออาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาเป็นกระบวนการของการเลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจการพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่หยุดนิ่ง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องโดยการนำความรู้ เทคนิคไปใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

เสนาะ ดิยาว์ (อ้างถึงในขรรค์ชัย อ่อนมี, 2552 : 21) กล่าวไว้พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอีกขั้นตอนหนึ่ง หลังจากการคัดเลือกคนเข้าทำงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงาน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรม คือ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้การควบคุมลดลง และช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน การฝึกอบรมไม่ใช่หน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ทุกหน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการให้การฝึกอบรม โดยให้ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมโดยตรง

Casteter (อ้างถึงในขรรค์ชัย อ่อนมี, 2552: 15) กล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานบุคคลที่ดีเพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยให้สิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครู อาจารย์ ที่ได้รับการฝึกฝนมาไม่ดี สามารถช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เป็นการกระตุ้นความเจริญทางด้านวิชาชีพซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา

2. จากปัญหาดังกล่าวแล้วสิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคลากร คือ การมีสิ่งใหม่ๆ เกิดมากมายที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดตั้งสถาบันผลิตครู การสอนภาคฤดูร้อน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมต่างๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทางสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดซึ่งแผ่ขยายไปอย่างรวดเร็ว

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2551 : 116) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็น เป็นการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการค้นปัญหาที่ต้องแก้ไข โดยวิธีการพัฒนาบุคลากร

2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากความคิดเห็นของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการตามขั้นตอนอย่างสอดคล้องและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาและการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2550: 63) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธวิธีที่จำเป็นและสนองความต้องการบุคลากรที่เหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคตได้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2550 : 83) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นเรื่องที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก คือ เมื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณี อาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย

ปรีชา คัมภีร์ปกรณัม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2545: 169 - 171) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรพอสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งการติดต่อประสานงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้

ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุต่างๆลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดๆก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถาม หรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นหรือบุคคลอื่นๆ ตลอดเวลา ก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ถ้าหากจัดโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมจะเกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติเสียตั้งแต่แรก

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตนได้ และในที่สุดก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นทำให้บุคลากรสนใจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างรับผิดชอบอย่างแท้จริงตลอดจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ภารกิจของตน ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

หลักในการพัฒนาบุคลากร

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2545: 174 - 176) กล่าวถึงหลักในการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการ คือ

1. หลักการเสริมสร้างเชื่อศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนาในการจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรใดๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนา ว่ามีความเชื่อถือศรัทธาต่อการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้ว ย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับความรู้ความคิดใหม่ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้โดยง่าย ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรจะต้องพยายามสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ในบรรดาผู้เข้ารับการพัฒนาเสียแต่แรก ที่มีการพัฒนาโดยการชี้แจง ชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดความสนใจ มีความต้องการ เข้าใจ และยอมรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดความเชื่อถือศรัทธาแล้วก็จะยอมให้การสนับสนุน โครงการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างเต็มที่

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้ว ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนาคส่วนใหญ่มักจะมีความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่จะได้รับจากการพัฒนา หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาแล้ว ระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้นจะต้องมีการเร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้ สามารถกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอๆ เพื่อจะไม่เกิดความจำเจซ้ำซาก จนเป็นที่เบื่อหน่าย

2.1 โดยการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

2.2 โดยการสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นอย่างฉันทันทีมีตรเป็นกันเองและสนุกครึกครื้นพอสมควร มิใช่บรรยากาศที่เคร่งขรึม ดึงเครียด จนเกิดความอึดอัดในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาวะการณั้แสดงออก โครงการพัฒนาบุคลากรที่จะกล่าวได้ว่าประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พุดคุยหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา ไม่ว่าจะโดยรูปแบบหรือวิธีการใดก็ตาม วิทยาการที่มีประสบการณ์มากและมีความสามารถสูง ย่อมรู้จักวิธีการสร้างสถานการณ์ที่จะชักจูงให้ผู้เข้ารับการ

พัฒนาทุกคนได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็น หรือพฤติกรรมใดๆ ที่ต้องใช้สมองและสติปัญญา ส่วนวิธีการที่มักจะพบเห็นว่ามีการใช้โดยทั่วไป เช่น

3.1 โดยการป้อนคำถามหรือตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบหรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น แล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์

3.3 โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ที่จะพัฒนาก่อนที่จะมีการพัฒนาในประเด็นหัวข้อหนึ่งหัวข้อใดก็ตาม วิทยากรหรือผู้ที่มีหน้าที่การพัฒนาคุลากรที่ควรจะทำ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้นๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนเสียก่อนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะการกระทำเช่นนี้นอกจากจะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ต่อไป ยังเป็นการเริ่มต้นที่ดีและถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาจะสามารถจินตนาการในเรื่องนั้นๆ ได้ล่วงหน้าและเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ถ้าหากโครงการพัฒนาคุลากรใดที่ได้สร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว ย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบความสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง ส่วนวิธีการที่จะสร้างภาพพจน์ที่ดีนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น โดยการแจกเอกสารแนะนำแนวทาง หรืออธิบายถึงขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้าหรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญๆ ของหัวข้อเรื่องนั้นๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจยิ่งขึ้น เป็นต้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนามักจะปรากฏอยู่เสมอว่าโครงการพัฒนาคุลากรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่นั้นส่วนใหญ่นั้นเนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนมากไม่เข้าใจในประเด็นของเรื่องที่ทำกรพัฒนา หรือมีฉะนั้น แต่ละคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไปคนละทาง ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ทั้งในการจัดการพัฒนาและในการสรุปผลที่ได้จากการพัฒนาในแต่ละข้อ ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจในทุกๆ ประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยทำให้โครงการพัฒนาคุลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย ซึ่งวิทยากรหรือผู้ที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็นจะต้องระลึกถึงและยึดถือปฏิบัติอยู่เสมอ วิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนานั้น มีอยู่หลายวิธีด้วยกัน เช่น

5.1 โดยการอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของหัวข้อเรื่องที่จะนำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง จะได้ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเล็งเห็นถึงความสำคัญ เกิดความสนใจ และพยายามทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเสียก่อนที่จะเข้าถึงเนื้อหาสาระในรายละเอียดต่างๆ ต่อไป

5.2 โดยการอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้นๆ ให้เข้าใจเสียแต่แรกเริ่ม หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาข้อสงสัยใดๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. หลักการเน้นย้ำ การกล่าวเน้นหรือย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง เท่ากับเป็นการชี้แนะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญ สมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ อีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้นการเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย อย่างไรก็ตามการเน้นนั้นจะต้องไม่ไปอย่างพร่ำเพรื่อทุกระลอกจนทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย

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

เมธี ปิลันธนานนท์ (2545 : 109 - 110) ได้จำแนกกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ มี 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน การจัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ การกำหนดความต้องการด้านต่างๆ การเตรียมแผนพัฒนาบุคลากรทั้งหมด การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลกระบวนการพัฒนา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญ ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่างๆ ดังนี้

สาโรช โสภีรักษ์ (2547: 7) กล่าวว่า iva ความพยายามที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างมีการวางแผน และเป็นระบบ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นจากการได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้ และก่อให้เกิดผลของการกระทำในรูปกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นในลักษณะที่เป็นผลดีหรือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมอยู่ที่การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และเพียงพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

จากแนวคิดของนักวิชาการตามที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงาน หรือปฏิบัติหน้าที่งานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

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

พระมหาสนธิญาณ รักษาภักดี (2542 : 10) ได้สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอน โดยมีจุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรม (Behavior) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 50) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนบุคคลให้เหมาะ หรือเข้ากับงาน หรือการทำงาน ส่วนการศึกษาหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ความชำนาญ งาน ความสามารถ (Ability)

ประภาศรี สุขศรีวิไลกุล (2540 : 8) ได้สรุปว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการในการสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติของบุคคลในองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคคล และช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น โดยปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลให้มีมากขึ้นสูงขึ้น มีพฤติกรรมที่มีมาตรฐานที่จำเป็นสำหรับงาน ซึ่งการฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องยึดถือวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเป็นหลัก และการจัดการฝึกอบรมนั้น อาจจะจัดเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มก็ได้มีนักวิชาการได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ดังนี้

สมคิด บางโม (2542 : 15) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภทใหญ่ดังนี้

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

พัฒนา สุขประเสริฐ (2540: 5) ได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) การเพิ่มพูนความรู้หรือเสริมสติปัญญา ปรับปรุงแก้ไขความรอบครอบเพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน/บุคคล ทำให้มีความรู้คือรู้ว่าสิ่งนั้นเป็นอะไร และสามารถจดจำไว้ได้ สามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้องและแจ่มชัดสามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skills) การพัฒนาทักษะความชำนาญเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน รวมถึงตั้งแต่การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและคล่องตัวจนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำได้เองในสถานการณ์จริงของท้องถิ่น และความพร้อมของตน

3. การเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เมื่อสร้างเจตคติที่ดีที่เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้มีกำลังใจหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยคามยินดีและพอใจและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ด้วยความสบายใจ

ซึ่งจากการแบ่งวัตถุประสงค์ของทั้ง 2 ท่าน มีความสอดคล้องกันและพอสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ จะเปลี่ยนแปลงบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ซาโรช โศภีรักษ์ (2547: 14-17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้หลายประการ ดังนี้

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

สมคิด บางโม (2542: 16) ได้สนับสนุนในเรื่องประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้เช่นกันว่า

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

เสนาะ ดิยาวี. (2534: 95) กล่าวถึงประโยชน์ในการฝึกอบรมไว้ว่า ผลที่ได้จากการฝึกอบรม เช่น ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์นั้น ถือเป็นสินทรัพย์ของบริษัท ไม่ใช่สินทรัพย์ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม เมื่อได้รับการฝึกอบรมตามที่บริษัทจัดให้แล้ว พนักงานต้องนำมาแบ่งปันกันอย่างทั่วถึง ในหมู่เพื่อนร่วมงานของตน

สรุป ประโยชน์ของการฝึกอบรมนอกจากจะส่งผลดีต่อผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ยังส่ง ผลประโยชน์ถึงหน่วยงานทั้งภายในองค์กร และส่วนอื่นๆ ในองค์กรอีกด้วย

ประเภทของการฝึกอบรม

ซาโรช โศภีรักษ์ (2547: 42-44) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมสามารถแบ่งออกได้หลาย ประเภท การจัดจำแนกประเภทของการฝึกอบรมอาจตั้งอยู่บนฐานสำคัญ 2 ประเภท คือ

1. การแบ่งประเภทตามลักษณะเป้าหมาย
 - 1.1 การฝึกอบรมเพื่อการเตรียมตัว การปฐมนิเทศ และ เสริมทักษะ
 - 1.2 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขและให้การรักษา

- 1.3 การฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมและปรับปรุง
 - 1.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา
 2. การจัดแบ่งประเภทตามหลักสูตรในหน่วยงาน
 - 2.1 การจัดฝึกอบรมแบบเป็นทางการ
 - 2.2 การจัดฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ
 - 2.3 การจัดฝึกอบรมแบบอื่น เช่น การฝึกอบรมโดยสัญญาจ้าง การพัฒนาตนเอง
- ดวงใจ สุกสารัมภ์ (2547) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมได้ดังนี้
1. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ
 - 1.1 การฝึกอบรมก่อนประจำการ
 - 1.2 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ
 2. แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก
 - 2.1 การฝึกอบรมปฏิบัติในที่ทำการ
 - 2.2 การฝึกอบรมนอกสถานที่
 - 2.3 การฝึกอบรมแบบผสม
 3. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม
 - 3.1 การฝึกอบรมเป็นรายคน
 - 3.2 การฝึกอบรมเป็นคณะ
 4. แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งองค์กร
 5. แบ่งตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย หรือ กลุ่มของผู้เข้าอบรมใน โครงสร้างขององค์กร
 - 5.1 การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวนอน ใน โครงสร้างขององค์กรเพื่อให้ความรู้ทั่วไป
 - 5.2 การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวตั้งขององค์กร เป็น การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หรือสร้างความสามารถเฉพาะ
 6. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ
 - 6.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว
 - 6.2 การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
 - 6.3 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในระยะยาว

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 223-226) ได้สรุปประเภทของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ คือ

1. การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ หรือ on the job training คือ การอบรมแก่พนักงานโดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

2. การอบรมด้วยการจัดประชุมหรืออภิปราย เป็นวิธีการอบรมแบบเฉพาะตัว เป็นวิธีการอบรมที่ต้องการถ่ายทอดความนึกคิดต่อกัน การอบรมวิธีนี้ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีพื้นฐานความรู้ในเรื่องนั้นๆ มาก่อน

3. การอบรมงานช่างฝีมือ เป็นระบบของการฝึกอบรมที่พนักงานใหม่จะได้รับคำแนะนำและทดลองฝึกหัดจนชำนาญ

4. การอบรมในห้องบรรยาย เป็นการอบรมที่ให้ความรู้แก่คนกลุ่มใหญ่โดยครูผู้สอนเหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบอกกล่าวให้ทราบถึงข้อมูล ตลอดจนการให้คำแนะนำต่างๆ ซึ่งอาจทำโดยการบรรยาย แสดง ทดลองทำให้อู หรือการฉายภาพยนตร์

5. การจัดแผนการศึกษา อาจจัดทำโดยการเตรียมเอกสารในรูปแบบหนังสือหรือคู่มือวิธีการสอนจะแตกเรื่องเป็นหัวข้อย่อยต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการติดตามและแยกแยะเรื่องราวได้ตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องและจะมีการอธิบาย และทดลองปฏิบัติจนกว่าผู้เข้ารับการอบรมจะเข้าใจและสามารถทำได้จึงจะเข้าสู่เนื้อหาอื่นต่อไป

ชูชัย สมितिไกร (2540: 8-10) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามเกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้สองลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน

1.1.2 การฝึกอบรมปฐมนิเทศ

1.1.3 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน

1.1.4 การฝึกอบรมหลังจากที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม จะพบในรูปแบบต่างๆ กัน คือ

2.1 การฝึกอบรมในงาน (on-the-job-training)

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน (off-the-job-training)

3. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้าง
ขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม คือ

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training)

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training)

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills
training)

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบใน
งานของผู้รับการอบรม ได้แก่

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (employer training)

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training)

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training)

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training)

การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในหลายๆ ทางด้วยกัน
ดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมิติไกร, 2540:45)

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงานการฝึกอบรม
จะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตเพิ่ม
สูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิต
สินค้าหรือบริการ แต่ยังคงได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ยังลดเวลาที่ใช้
ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

3. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

4. ช่วยค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การ
ขาดงานการมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่นๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการ
ทำงาน

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่บุคคล โดยการช่วยปรับปรุงระบบการ
ให้บริการหรือส่งสินค้าแก่ลูกค้า

6. ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากร
จะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันเวลาที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากกร
ทำงาน

7. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8. ช่วยขจัดความล่าช้าทางด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

9. ช่วยให้การประกาศใช้ นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไข หรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

10. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรรวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การฝึกอบรมภายในองค์กร 2) การฝึกอบรมภายในโดยหน่วยงานภายนอก 3) การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน

กระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทางอาชีพเชิงระบบตัดแปลงจากระบบการสอนของ เกอร์ราช และ เอรี (Gerlach and Ely) (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน, 2538: 16) ซึ่งเป็นระบบการสอนที่ใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วไปจำแนกเป็น 10 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Specification of objectives) ต้องเป็นการฝึกอบรมทางอาชีพในลักษณะที่ครบวงจรและปฏิบัติจริงได้เน้นความรู้ ทักษะ และเจตคติให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2. การกำหนดเนื้อหา (Specification of content) เลือกเนื้อหาที่เหมาะสมเนื่องจากเนื้อหาสาระเปลี่ยนแปลงเร็วและมีวิทยาการในสาขาใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอต้องประยุกต์เนื้อหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและรอบรู้ในสาขามากขึ้น

3. การประเมินผู้รับการฝึกเบื้องต้น (Assessment of entry) มีการจัดระดับความรู้ และผู้รับการฝึกเพื่อให้ทราบพฤติกรรมหรือภูมิหลังของผู้รับการฝึกก่อนที่จะอบรมในเนื้อหา นั้น ๆ มีรูปแบบการประเมินผลที่หลากหลาย

4. การกำหนดกลยุทธ์การฝึก (Determination of strategy) เน้นการฝึกในลักษณะที่ผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลางมากขึ้น มีรูปแบบการฝึกหลากหลายมากขึ้น

5. การกำหนดกลุ่มผู้รับการฝึก (Organization of groups) มีการจัดกลุ่มผู้รับการฝึกให้เหมาะสมกับวิธีการฝึก วัตถุประสงค์ เนื้อหาเพื่อให้เรียนร่วมกันอย่างเหมาะสม

6. การกำหนดการฝึก (Allocation of time) เน้นระยะเวลาในการฝึก ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติในสถาบันฯ ให้มากขึ้น เน้นระยะเวลาในการฝึกในกิจการให้มากขึ้น มีความยืดหยุ่นในการกำหนดเวลาฝึก

7. การกำหนดสถานที่ฝึก (Allocation of space) เปิด โอกาสให้ผู้รับการฝึก ได้เรียนรู้ ด้านทักษะฝีมือ ทั้งจากในสถาบันและนอกสถาบันในหลากหลายสถานที่มากขึ้น มีความยืดหยุ่น และทันสมัยในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ฝึก

8. การเลือกสรรทรัพยากร (Allocation of resources) เลือกใช้ อุปกรณ์ช่วยฝึก ประกอบในการจัดการฝึกให้กว้างขวางมากขึ้นมีการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยสามารถใช้ในการสอนทางไกลได้ดี

9. การประเมินผล (Evaluation of performance) มีการกำหนดมาตรการวัดและ ประเมินผลที่แน่นอนระหว่างผู้รับการฝึกกับผู้รับการฝึก ผู้รับการฝึกกับครูฝึก หรือผู้รับการฝึกกับ อุปกรณ์ช่วยฝึกกำหนดให้ผู้รับการฝึกทุกคนต้องเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้สถาน ประกอบการมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลมากขึ้น

10. การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (Analysis of feedback) หาข้อบกพร่องหรือ ปัญหาการฝึกอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขด้วยวิธีการที่เป็นระบบมีหลักการที่แน่ชัด ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล องค์ประกอบทั้ง 10 ประการของการฝึกอบรม ทางอาชีพเชิงระบบ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม

ความหมายของความต้องการ

“ความ” ตามความหมายของพจนานุกรม(ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 176, 328) หมายถึง เนื้อความ เกิดความ อากา “ต้องการ” หมายถึง อยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ ดังนั้น ความต้องการ จึงหมายถึง ความอยากได้ หรืออาการที่อยาก ได้และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น และทำให้มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อค้นหา และแสวงหา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลนั้นก็เกิดความต้องการใหม่ๆ หรือความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2547) กล่าวว่า มนุษย์นั้น เพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละชั้น เมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจ

และความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไป เรียบร้อย แล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกไม่สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่

กิลเมอร์ (Gilmer, อ้างถึงใน สมพร สุทัศน์, 2544 : 49) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลากหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทั้งๆ ที่ก็ได้รับอยู่แล้ว

อุบล ศิริศรี (2544 : 10) ความต้องการ หมายถึง สิ่งซึ่งเมื่อได้มากก็จะช่วยให้รู้สึกดีใจ ชื่นใจ พอใจ และอาจทำให้เกิดแรงจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในชีวิต

สุทธิกุล ศรีสุทธิ (2540 : 14) กล่าวว่า ความต้องการหมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการต่างๆ เป็นแรงขับ ผลักดันความต้องการทางกายภาพ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้นจนท้ายสุดคือ การนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และความต้องการทางด้านจิตใจจะมีส่วนช่วยให้เกิดแรงขับในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จากการศึกษาความหมายของความต้องการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ความต้องการหมายถึงสิ่งซึ่งมนุษย์อยากจะได้ อยากจะมี และอยากจะทำ เพื่อตอบสนองความรู้สึกนึกคิดของตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้นมีระดับแตกต่างกันจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยสามารถสามารถจะเชื่อมโยงกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมได้ว่า ในการเข้ารับการฝึกอบรมนั้น ครูต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องมาจากความสำเร็จของครูหรือต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพราะต้องการพบปะผู้อื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น หรือเป็นความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรม อันเนื่องมาจากความต้องการของตนเอง นับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางการศึกษาความต้องการในแง่มุมต่างๆ ของบุคคลได้เป็นอย่างดี

ความต้องการในการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2542:4) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายสองประการ คือ

1. เพื่อวินิจฉัยว่าองค์กรมีความจำเป็นจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมมีประโยชน์สำหรับการแก้ไขปัญหาบางประการขององค์กรเช่น การพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถของพนักงานเป็นต้น แต่ปัญหาบางอย่างการฝึกอบรมก็ไม่สามารถช่วย

แก้ไขปัญหาก็ได้ถ้าปัญหานั้นมีสาเหตุจากความขัดข้องในด้านโครงสร้างขององค์กร หรือ ความไม่พอเพียงในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และตัวบุคลากรเอง

2. เพื่อศึกษาข้อมูลที่เป็นต่อการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม จะช่วยให้ทราบสภาพปัจจุบันขององค์กร รวมทั้งภารกิจและคุณสมบัติที่พนักงานมีอยู่ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดการฝึกอบรมต่อไป

กระบวนการการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

ซูซึ สมิตชิโกะ (2542: 44-45) ได้กล่าวถึงกระบวนการการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมไว้ว่า

โดยทั่วไปแล้วการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ลักษณะ 3 ประการ คือ (1) การวิเคราะห์องค์กร (2) การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และ (3) การวิเคราะห์บุคคล สรุปขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. การวิเคราะห์องค์กร

1. วิเคราะห์เป้าหมายขององค์กร
2. วิเคราะห์บรรยากาศการทำงานในองค์กร
3. วิเคราะห์ทรัพยากร
4. วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

ขั้นตอนที่ 2. การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ

1. วิเคราะห์คำบรรยายลักษณะงาน
2. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจ
3. เขียนคำบรรยายภารกิจ
4. จัดหมวดหมู่ภารกิจ
5. กำหนดความสำคัญ ความยาก และความถี่
6. วิเคราะห์คุณสมบัติ
7. กำหนดความสำคัญของคุณสมบัติ
8. เชื่อมโยงคุณสมบัติเข้าภารกิจ

ขั้นตอนที่ 3. การวิเคราะห์บุคคล

1. ประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ค้นหาสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์

4. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552) หลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะนับตั้งแต่ประเทศไทยได้พบเจอกับสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในปี 2540 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งหลาย ไม่เพียงแต่มีบทบาทในมิติของการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนการชำระรักษาบุคลากรเท่านั้น หากแต่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ยังได้รับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้บริหารของฝ่ายต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กร ในลักษณะที่เรียกกันว่าหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์หรือ Strategic partner ซึ่งแนวทางและเป้าหมายสำคัญในเชิงบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการบริหารจัดการองค์กรในประการนี้ สามารถสรุปได้อย่างคร่าว ๆ ว่า คืองานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่เริ่มต้นก้าวเข้าไปในปริมณฑลของการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาธุรกิจ ภายใต้สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองภายนอกองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การหันมาให้ความสนใจกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้หรือสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ ข้อเท็จจริงที่รับรู้กันก็คือ บุคลากรกลายเป็นทรัพยากรสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดทั้งความสำเร็จโอกาสในการเจริญเติบโต และความล้มเหลวขององค์กรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ในประเด็นเรื่องคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนี้ แต่ละองค์กรก็ประสบกับปัญหาในหลากหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของระดับความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงจนถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนี้ ทำให้แทบทุกองค์กร ต่างใช้ความพยายามและทรัพยากรไม่น้อย ในการจัดการให้บุคลากรในองค์กร มีความมุ่งมั่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการบริหารนั้น ไม่สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์กร

หากแบ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลออกเป็น 3 เรื่องอย่างกว้าง ๆ จากต้นทางไปสู่ปลายทาง คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการชำระรักษาให้บุคลากรอยู่ในองค์กรต่อไป พร้อมไปกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลเป็นอย่างดีแล้ว สำหรับยุคการแข่งขันในปัจจุบันบุคลากรจะต้องมีระดับขีดความสามารถในการแข่งขันแล้วคู่แข่งตามไม่ทัน จึงถือได้ว่าเป็นที่สุดของทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางกระแสสังคมและธุรกิจ

ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ประมวลให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคที่ท้าทายนี้ไว้คือ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องสอดคล้องกับการที่จะทำให้มีระดับเพิ่มขึ้นของศักยภาพและขีดความสามารถซึ่งเรียกกันว่า Competency Based Training หรือองค์กรอาจมีการสร้างมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะของ Training Map ใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถและศักยภาพที่ต้องการได้ ซึ่งจะต้องเปลี่ยนจากแนวคิด วิธีการปฏิบัติแบบเดิมๆ จากในอดีตที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบไร้ทิศทาง โดยที่มีความพึงพอใจหลักสูตรใด เรื่องใด ก็ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโดยหาได้ค่านึงไม่ว่าในบางครั้งเป็นการลงทุนในสินทรัพย์ที่มองไม่เห็นแบบสูญเปล่า เพราะไม่ตรงกับความต้องการที่จะต้องพัฒนา

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศ เอื้อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องของระบบงานและการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับพัฒนาการของระบบงานอย่างมีนัยสำคัญ ตัวอย่างเช่น หลายองค์กรในปัจจุบัน มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมจากการสร้างหลักสูตรแบบมัลติมีเดียหรือ E-Learning เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเกิดผลก้าวหน้า ซึ่งถือว่ามีประโยชน์ในด้านโอกาสในการเข้าถึงของบุคลากรในองค์กรที่มีข้อจำกัดน้อยลง พร้อมกับการลดต้นทุนที่เคยจะต้องใช้จากการส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมภายนอก ที่เรียกว่า Public Training ซึ่งโดยมากมักจะสิ้นเปลืองและมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง นอกจากนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ยังสร้างสรรค์วิธีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แบบ Employee Self Service บุคลากรในองค์กรสมัยใหม่ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้านี้ สามารถบริหารประวัติของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นทั้งการลาหยุดงาน การปรับปรุงทะเบียนประวัติ การตรวจสอบสถิติการมาปฏิบัติงาน ได้ด้วย

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้เริ่มต้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับการสร้างยอดขายขององค์กร ผ่านงานการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างน่าสนใจ และมีรูปธรรมของงานให้เห็นอย่างชัดเจนในปัจจุบัน และหลายปีที่ผ่านมา สิ่งที่สำคัญอีกด้านหนึ่งคือการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เองยอมรับเอาวิธีการตลาด เข้ามาผสมผสานเพื่อสร้างคุณค่าของงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อองค์กรให้มากขึ้น กลายเป็น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเชิงการตลาด ผู้เขียนมองว่า การที่จะบริหารทรัพยากรมนุษย์เต็มร้อยคงไม่ใช่หนทางของความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องนำหลักการตลาด (Marketing Concept) มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมเจาะลงตัว ในงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงมักแบ่งแยกลูกค้าของตัวเอง

ออกเป็น 2 กลุ่มโดยเปรียบเทียบความเป็นลูกค้าของการตลาดกับลูกค้าของงานทรัพยากรมนุษย์ ลูกค้าก็คือบุคลากรในองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็คือการบริหารลูกค้าภายใน โดยที่ จะต้องนำความรู้เกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในเชิงการตลาดมาประยุกต์ใช้ ซึ่งอาจนำมาใช้ ในส่วนของการกำหนดความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น การกำหนดความต้องการฝึกอบรม ของบุคลากร ในส่วนของการนำความรู้เกี่ยวกับการวิจัยตลาดมาใช้เกี่ยวกับการวัดระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ จ่ายผลตอบแทน ลักษณะงาน และประเมินผลความพึงพอใจหลังการจัด ฝึกอบรม เหล่านี้เป็นต้น อีกทั้งสามารถนำหลักของการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management) ในทางการตลาดนำมาประกอบกับการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ ภายในองค์กร ได้เป็นอย่างดี ก็จะส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันมีประสิทธิภาพ มากขึ้นไม่น้อยทีเดียว

กล่าวโดยสรุปแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคของการแข่งขันในแต่ละ องค์กรจะต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก เนื่องจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพของแต่ละองค์กรก็จะต้องมีการพิจารณาในส่วนของ โครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมตามสถานการณ์ การสร้างรากฐานขององค์กรจะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงในส่วนของการกำหนดบทบาทหน้าที่ โครงสร้างองค์กรและปรับให้สอดคล้องกับขีด ความสามารถหลักขององค์กร (Core Competency) รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการสรรหาและ คัดเลือกที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์โดยการใช้โครงข่าย Internet ให้มากขึ้นตลอดจนการคัดเลือกให้ได้ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีขีดความสามารถสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นใน ระดับที่คู่แข่งตามไม่ทัน ถึงแม้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนในสินทรัพย์ที่มองไม่ เห็นและไม่สามารถระบุผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในระยะเวลานั้นเร็ว จำเป็นต้องใช้เวลาพิสูจน์ ชีวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการพัฒนาในอนาคตก็ตาม การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้สึกร่วมสร้างองค์กรให้มาก องค์กรไม่ควรที่จะปฏิบัติตนให้สูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มี ขีดความสามารถสูงไปจากองค์กร การนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ก็จะต้องคัดเลือกให้สอดคล้องกับความต้องการ และบ่งบอกถึงความเป็นสากลขององค์กรได้ เป็นอย่างดีจึงจะสามารถทำให้ประสิทธิภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดียิ่งนัก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขันในปัจจุบันนั้นจะต้องนำศาสตร์อื่นๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นทั้ง หลักการตลาด การวิจัยทางการตลาด และ พฤติกรรมองค์กร เหล่านี้ สามารถที่จะส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีประสิทธิภาพยิ่ง

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพัชร บัวจ่านง (2555) ศึกษาการฝึกอบรมของพนักงานในสถานประกอบการบริการ ทัศนศึกษา: ศูนย์ฝึกอบรมบริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐม โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐม และ ศึกษา ระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐมรวมทั้งเพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และศึกษาปัญหาในการฝึกอบรมที่ผ่านมา และข้อเสนอแนะในการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐม จำนวน 108 คน จำแนกเป็นพนักงานประจำสำนักงานจำนวน 18 คน พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานใน บริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และหากเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนพนักงานที่มีอายุระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและการเข้ารับการฝึกอบรม ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน สำหรับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท จงอี จำกัดจังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและการเข้ารับการฝึกอบรม และ พบ ปัญหาจากการเข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านมาข้อที่มีความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ขาดการติดตาม ผลภายหลังการฝึกอบรม หลักสูตรส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานและบรรยากาศ ในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่เหมาะสม และเสนอแนะว่า ต้องการให้มีการฝึกอบรมภายในบริษัท วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมควรใช้วิธีการบรรยายและต้องการให้มีการฝึกอบรมครั้งละ 1 วัน

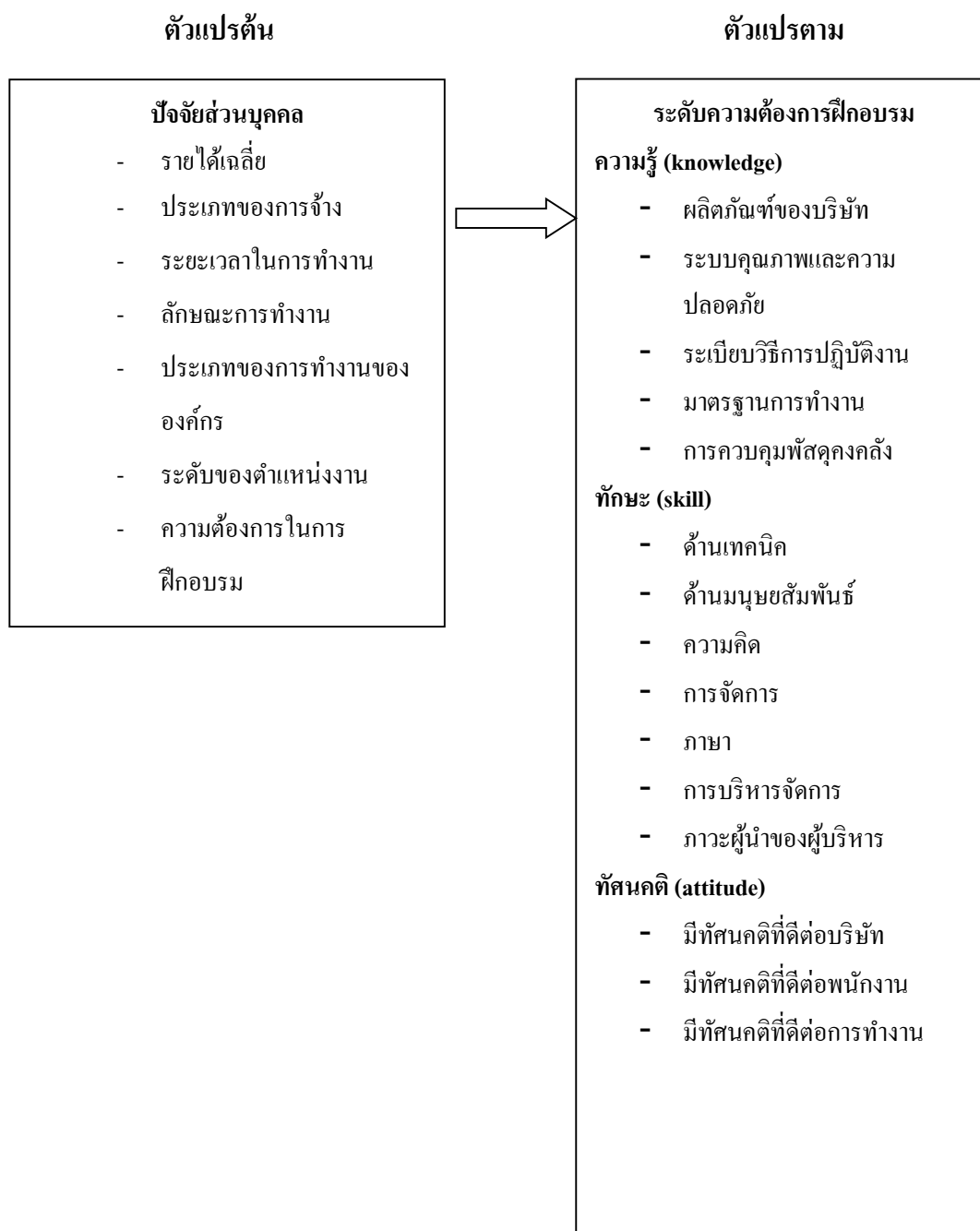
ภัญฉิรา ศรีโหมค.(2553).ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมด้านการบริการ ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการฝึกอบรมด้านการบริการของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดย ศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยเป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพเขตภาคนครหลวง 4 ทั้งหมด 25 สาขา จำนวน 400 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาการฝึกอบรมของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพในด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะและด้านความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลางสภาพปัญหาการ

ฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในด้านเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมากความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพใน ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะ ด้านเจตคติและด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

เกริกฤทธิ์ วงศ์ธนรัตน์ (2551) ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานขายบริษัท เจมส์ คอลเลคชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขายมีความต้องการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานขายมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะความคิด ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาผลการเปรียบเทียบพบว่า ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานขาย บริษัท เจมส์ คอลเลคชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความต้องการฝึกอบรม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานขายบริษัท เจมส์ คอลเลคชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการ การฝึกอบรมในภาพรวม ด้านทักษะความคิด ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุจิตรา โชศรีงาม (2551) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยอีสเทิร์น จำกัด โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานภายใน บริษัทไทย อีสเทิร์น รับเบอร์ จำกัด จำนวน 120 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุประมาณ 29-33 ปีการศึกษาอยู่ในระดับ อนุปริญญา/ ปวส. มีประสบการณ์การทำงาน 0-5 ปี เป็นพนักงานระดับต้น อยู่ในส่วนงานการผลิต ความต้องการในการฝึกอบรมของ พนักงานบริษัทไทย อีสเทิร์น รับเบอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการการ ฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ไทย อีสเทิร์น รับเบอร์ จำกัด ในทักษะ 3 เมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมจากมากไปหาน้อยโดยใช้ค่า เฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการจัดลำดับ จะพบว่าลำดับที่ 1 คือ ด้านเทคนิควิธี ลำดับที่ 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ และลำดับที่ 3 คือ ด้านความคิดรวบยอดตามลำดับ 3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงานที่ทำ และส่วนงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมพนักงานพนักงานระดับกลางมีความต้องการการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานระดับต้น

2.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษาซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสงขลา ทั้งหมด 11 บริษัทจำนวน 670 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3.1.2.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาใช้สูตร ยามานะ เพื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา โดยการศึกษายอมรับความคลาดเคลื่อนที่ 5% ดังนี้

สูตร Yamane'

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

ความหมาย

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

แทนค่า

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

$$n = 250$$

3.1.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจัดสรรโควตา (Quota Sampling) การสุ่มตัวอย่างเหล่านี้ต้องแบ่งกลุ่มของประชากรแล้วจัดสรรโควตาตัวอย่างไปให้แต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของปริมาณประชากรในกลุ่มนั้นๆ ที่มีอยู่จากนั้นก็ทำการสุ่มจากแต่ละกลุ่มตามโควตาที่

จัดสรรในระดับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ตัวแทนจากกลุ่มต่างๆ อย่างเหมาะสม ผู้ทำการวิจัยได้มีการ
วิธีการจัดสรรโควตาในการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็น 250 คน แบ่งออกเป็น 11 บริษัทฯ

อนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 250 คน และแบ่งเป็นโควตาตามสัดส่วนดังตารางที่ 3.1
(ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีนาคม 2559)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานที่ทำงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
OMS Oilfield Services Thailand, Ltd.	58	22
PTT Exploration and Production Public Company Limited	93	35
Chevron Corporation	120	45
Marubeni-Itochu Steel Inc.	35	13
Baker Hughes	83	31
Weatherford KSP Co., Ltd.	84	31
Halliburton Company	92	34
Schlumberger Limited	50	19
AMS Oilfield Services	30	11
PA Oilfield Services	15	5
SR Oilfield Services	10	4
รวม	670	250

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมัน
ปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา ได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม
(Questionnaire) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่
เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทของการจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการทำงาน
และระดับของตำแหน่งงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple
Choice Questions)

ตอนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating
Scales) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale) โดยวัดระดับความต้องการในรูปแบบ

ต่างๆกัน ในเรื่องของความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน คือ ให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งมีการให้คะแนน ดังนี้

มีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด มีระดับคะแนนเท่ากับ 5

มีความต้องการฝึกอบรมมาก มีระดับคะแนนเท่ากับ 4

มีความต้องการฝึกอบรมปานกลาง มีระดับคะแนนเท่ากับ 3

มีความต้องการฝึกอบรมน้อย มีระดับคะแนนเท่ากับ 2

มีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด มีระดับคะแนนเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ลักษณะเป็นคำถามแบบเปิด

3.3 การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

1. ศึกษาข้อมูลจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและมีความเหมาะสมของเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) = .928

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ตามที่ได้กำหนดไว้จนครบตามจำนวน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนาจะเป็นการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivative) ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และความต้องการฝึกอบรม

เมื่อหาค่าเฉลี่ยออกมาแล้วมีจุดทศนิยม (วิจิต อู่อ้น, 2553:285) ให้ทำการแปลความหมายของคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คือ มีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คือ มีความต้องการฝึกอบรมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คือ มีความต้องการฝึกอบรมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คือ มีความต้องการฝึกอบรมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คือ มีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยวิเคราะห์เชิงอนุมาน ใช้การทดสอบได้แก่ (T-test) และ (F-test) หรือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ในการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกับความ ต้องการฝึกอบรม

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาใช้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตากับพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา และการคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นไปตามทฤษฎีการสุ่มตัวอย่าง

โดยผู้ศึกษาจำแนกผลการศึกษออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท จำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 25.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 50,001-100,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 10.4 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 100,001 -200,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังตารางที่ 4.1

โดยเป็นพนักงานประจำ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาได้แก่ พนักงานจัดจ้างภายนอกตามสัญญา จำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 35.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังตารางที่ 4.2 อายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังตารางที่ 4.3

แบ่งเป็นปฏิบัติงานบนฝั่งจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติงานในทะเล จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และปฏิบัติงานทั้งบนฝั่งและในทะเล จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังตารางที่ 4.4

เป็นงานขุดเจาะ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาได้แก่ งานสำรวจ จำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 24.0 งานซ่อมแซมหรือตรวจสอบ จำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 18.0 งานจัดส่งท่อหรืออุปกรณ์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และงานบริการหรือเซอร์วิส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังตารางที่ 4.5

ส่วนใหญ่ระดับของตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาได้แก่ ระดับหัวหน้า จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 34.0 และระดับผู้บริหาร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	26	10.4
10,001-30,000 บาท	99	39.6
30,001-50,000 บาท	64	25.6
50,001-100,000 บาท	46	18.4
100,001-200,000 บาท	15	6.0

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน

ประเภทของการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำ	161	64.4
พนักงานจัดจ้างภายนอกตามสัญญา	89	35.6

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบัน

อายุการทำงานในองค์กร ปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	124	49.6
5-10 ปี	68	27.2
น้อยกว่า 1 ปี	58	23.2

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามลักษณะการทำงาน

ลักษณะการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงานบนฝั่ง (On shore)	99	39.6
ปฏิบัติงานในทะเล (Off Shore)	77	30.8
ปฏิบัติงานทั้งบนฝั่งและในทะเล (Onshore and Offshore)	74	29.6

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามประเภทธุรกิจขององค์กร

ประเภทธุรกิจขององค์กร	จำนวน	ร้อยละ
งานชุดเจาะ	65	26.0
งานสำรวจ	60	24.0
งานซ่อมแซมหรือตรวจสอบ	45	18.0
งานจัดส่งท่อหรืออุปกรณ์	42	16.8
งานบริการหรือเซอร์วิส	38	15.2

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามระดับของตำแหน่งงาน

ระดับของตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	149	59.6
ระดับหัวหน้า	85	34.0
ระดับผู้บริหาร	16	6.4
รวม	250	100.0

4.2 ส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียม และแก๊ส ในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาได้แก่ด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านทักษะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ โดยรายละเอียดรายข้อดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความต้องการฝึกอบรม

ความต้องการฝึกอบรม	ระดับความต้องการฝึกอบรม		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านความรู้	3.94	0.662	ระดับมาก
ด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท	3.93	0.654	ระดับมาก
ด้านทักษะ	3.84	0.687	ระดับมาก
รวม	3.92	0.519	ระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพ มาตรฐานการทำงานและระบบความปลอดภัย เพื่อเป็นการป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้งอุบัติเหตุต่างๆที่จะเกิดขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ และขั้นตอนการทำงานของเครื่องมือต่างๆใน บริษัทฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอนการวางแผน และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการทำงาน ระบบคุณภาพ ระบบตรวจสอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการควบคุมพัสดุหรือสินค้าคงคลัง ให้มีมาตรฐานสามารถค้นหาและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้

ความต้องการฝึกอบรม	ระดับความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพ มาตรฐานการทำงานและระบบความปลอดภัย เพื่อเป็นการป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้งอุบัติเหตุต่างๆที่จะเกิดขึ้น	4.06	0.717	ระดับมาก
2. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ และขั้นตอนการทำงานของเครื่องมือต่างๆใน บริษัทฯ	3.99	0.794	ระดับมาก
3. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอนการวางแผน และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น	3.93	0.762	ระดับมาก

ความต้องการฝึกอบรม	ระดับความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
4. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการทำงาน ระบบคุณภาพ ระบบตรวจสอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.89	0.889	ระดับมาก
5. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการควบคุมพัสดุหรือสินค้าคงคลัง ให้มีมาตรฐานสามารถค้นหาและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.949	ระดับมาก
ด้านความรู้	3.94	0.662	ระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านเทคนิคการทำงาน เช่น ด้านการผลิต ด้านการตรวจสอบ เป็นต้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการประสานงาน เป็นต้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ การสร้างไอเดียในการทำงาน การออกแบบผลิตภัณฑ์ หรือการออกแบบระบบการทำงาน เป็นต้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการวางแผน การวางระบบการทำงาน มีแนวทางการทำงานให้กับสมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ เพิ่มทักษะการติดต่อสื่อสาร เช่น อังกฤษ จีน เป็นต้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทั้งในเรื่องการทำงาน และการบริหารบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ

ความต้องการฝึกอบรม	ระดับความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านเทคนิคการทำงาน เช่น ด้านการผลิต ด้านการตรวจสอบ เป็นต้น	4.03	0.676	ระดับมาก
2. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการประสานงาน เป็นต้น	4.01	0.731	ระดับมาก
3. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ การสร้างไอเดียในการทำงาน การออกแบบผลิตภัณฑ์ หรือการออกแบบระบบการทำงาน เป็นต้น	3.97	0.744	ระดับมาก

ความต้องการฝึกอบรม	ระดับความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
4. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการวางแผน การวางระบบการทำงาน มีแนวทางการทำงานให้กับสมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.91	0.812	ระดับมาก
5. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ	3.83	0.913	ระดับมาก
6. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ เพิ่มทักษะการติดต่อสื่อสาร เช่น อังกฤษ จีน เป็นต้น	3.82	0.844	ระดับมาก
7. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทั้งในเรื่องการทำงาน และการบริหารบุคคล	3.80	0.893	ระดับมาก
ด้านทักษะ	3.84	0.687	ระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัทฯ ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความต้องการฝึกอบรมด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท

ความต้องการฝึกอบรม	ระดับความต้องการฝึกอบรมด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.771	ระดับมาก
2. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ	3.96	0.721	ระดับมาก
3. ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	3.83	0.929	ระดับมาก
ด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท	3.93	0.654	ระดับมาก

4.3 ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านความรู้ ด้านทักษะ และภาพรวม ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	Between Groups	5.905	4	1.476	3.509	0.008*
	Within Groups	103.054	245	0.421		
	Total	108.958	249			
ด้านทักษะ	Between Groups	5.504	4	1.376	3.005	0.019*
	Within Groups	112.185	245	0.458		
	Total	117.689	249			
ด้านทัศนคติที่มีต่อ บริษัท	Between Groups	3.936	4	0.984	2.348	0.055
	Within Groups	102.670	245	0.419		
	Total	106.606	249			
ภาพรวม	Between Groups	3.632	4	0.908	3.512	0.008*
	Within Groups	63.352	245	0.259		
	Total	66.984	249			

*Sig. < 0.05

จากการศึกษารายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-30,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนแตกต่างกัน ในภาพรวม ด้วยวิธี LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001-100,000 บาท	100,001-200,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.6000		0.40357* (P=0.000)	0.28173* (P=.018)	0.23155	0.31590
10,001-30,000	4.0990	-.40357* (P=0.000)		-0.12184	-0.17202	-0.08768
30,001-50,000	3.8625	-0.28173* (P=0.018)	0.12184		-0.05018	0.03417
50,001-100,000	3.9348	-0.23155	0.17202	0.05018		0.08435
100,001-200,000	3.9067	-0.31590	0.08768	-0.03417	-0.08435	

รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-30,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รายได้เฉลี่ยระหว่าง 50,001-100,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-30,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้เฉลี่ยระหว่าง 50,001-100,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มของระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้านความรู้ ด้วยวิธี LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,001-50,000	50,001-100,000 บาท	100,001-200,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.4615		.04989* (P=0.001)	0.2625	0.3347* (P=.036)	0.3066
10,001-30,000	3.9369	-0.4989* (P=0.001)		-.23649* (P=0.024)	-0.1642	-0.1923
30,001-50,000	3.8477	-0.2625	.23649* (P=.024)		0.0722	0.0441
50,001-100,000	3.7609	-0.33478* (P=0.036)	.16421	-0.0722		-0.0281
100,001-200,000	4.0333	-0.3066	.19232	-0.0441	0.0281	

รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-30,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รายได้เฉลี่ยระหว่าง 100,001-200,000 บาท ความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้านทักษะ ด้วยวิธี LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	50,001-100,000 บาท	100,001-200,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.4615		0.47533* (P=0.0020)	0.38612* (P=0.015)	0.2993	0.5717* (P=0.010)
10,001-30,000	3.9369	-0.4753* (P=0.002)		-0.0892	-0.1760	0.0964
30,001-50,000	3.8477	-0.3861* (P=0.0150)	0.0892		-0.0867	0.1856
50,001-100,000	3.7609	-0.2993	0.1760	0.0867		0.2724
100,001-200,000	4.0333	-0.5717* (P=0.0100)	-0.0964	-0.1856	-0.2724	

สมมติฐานที่ 2 ประเภทของการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

ประเภทของการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประเภทการจ้างงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีต่อบริษัท ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรม	พนักงานประจำ		พนักงานจัดจ้างภายนอก		t	P-Value
	ตามสัญญา					
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ด้านความรู้	3.83	0.636	4.15	0.660	-3.754	0.000*
ด้านทักษะ	3.76	0.684	3.98	0.673	-2.520	0.013*
ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร	3.84	0.607	4.07	0.712	-2.600	0.010*
ภาพรวม	3.84	0.484	4.07	0.549	-3.261	0.001

*Sig. < 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

ประเภทของการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ไม่พบว่า ประเภทการจ้างงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	Between Groups	1.688	2	0.844	1.943	0.145
	Within Groups	107.270	247	0.434		
	Total	108.958	249			
ด้านทักษะ	Between Groups	1.180	2	0.590	1.251	0.288
	Within Groups	116.509	247	0.472		
	Total	117.689	249			
ด้านทัศนคติที่มีต่อ บริษัท	Between Groups	.838	2	0.419	.978	0.378
	Within Groups	105.769	247	0.428		
	Total	106.606	249			
ภาพรวม	Between Groups	.760	2	0.380	1.417	0.244
	Within Groups	66.224	247	0.268		
	Total	66.984	249			

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาทางด้านไม่พบว่า ลักษณะการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	Between Groups	1.323	2	0.661	1.518	0.221
	Within Groups	107.635	247	0.436		
	Total	108.958	249			
ด้านทักษะ	Between Groups	1.909	2	0.955	2.037	0.133
	Within Groups	115.780	247	0.469		
	Total	117.689	249			
ด้านทัศนคติที่มีต่อ บริษัท	Between Groups	.071	2	0.036	0.082	0.921
	Within Groups	106.535	247	0.431		
	Total	106.606	249			
ภาพรวม	Between Groups	.678	2	0.339	1.262	0.285
	Within Groups	66.306	247	0.268		
	Total	66.984	249			

สมมติฐานที่ 5 ประเภทธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

ประเภทธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาทางด้านไม่พบว่า ประเภทธุรกิจขององค์กรงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีประเภทธุรกิจขององค์กรแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	Between Groups	2.375	4	0.594	1.365	0.247
	Within Groups	106.583	245	0.435		
	Total	108.958	249			
ด้านทักษะ	Between Groups	2.488	4	0.622	1.323	0.262
	Within Groups	115.201	245	0.470		
	Total	117.689	249			
ด้านทัศนคติที่มีต่อ บริษัท	Between Groups	1.030	4	0.258	0.598	0.665
	Within Groups	105.576	245	0.431		
	Total	106.606	249			
ภาพรวม	Between Groups	1.354	4	0.338	1.263	0.285
	Within Groups	65.630	245	0.268		
	Total	66.984	249			

สมมติฐานที่ 6 ระดับของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

ระดับของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาทางด้านไม่พบว่า ระดับของตำแหน่งงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีระดับของตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	Between Groups	0.146	2	0.073	0.166	0.847
	Within Groups	108.812	247	0.441		
	Total	108.958	249			
ด้านทักษะ	Between Groups	0.401	2	0.200	0.422	0.656
	Within Groups	117.288	247	0.475		
	Total	117.689	249			
ด้านทัศนคติที่มีต่อ บริษัท	Between Groups	1.265	2	0.632	1.483	0.229
	Within Groups	105.342	247	0.426		
	Total	106.606	249			
ภาพรวม	Between Groups	0.353	2	0.177	0.655	0.520
	Within Groups	66.631	247	0.270		
	Total	66.984	249			

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลาที่ได้คัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 161 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 1-5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานบนฝั่งจำนวน 99 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นงานขุดเจาะ จำนวน 65 คน ส่วนใหญ่ระดับของตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 149 คน

5.1.2 ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา

สำหรับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัทและด้านทักษะ ตามลำดับ

ความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงระดับความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า แต่ละข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพ มาตรฐานการทำงานและระบบความปลอดภัย เพื่อเป็นการป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้งอุบัติเหตุต่างๆที่จะเกิดขึ้น รองลงมาได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ และขั้นตอนการทำงานของเครื่องมือต่างๆใน บริษัทฯ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอนการวางแผน และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับ มาตรฐานการทำงาน ระบบคุณภาพ ระบบตรวจสอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ค่าเฉลี่ยรองลงมาและต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการควบคุมพัสดุหรือสินค้าคงคลัง ให้มีมาตรฐานสามารถค้นหาและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงระดับความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านเทคนิคการทำงาน เช่น ด้านการผลิต ด้านการตรวจสอบ รองลงมาได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการประสานงาน รองลงมาต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ การสร้างไอเดียในการทำงาน การออกแบบผลิตภัณฑ์ หรือการออกแบบระบบการทำงาน รองลงมาต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการวางแผน การวางระบบการทำงาน มีแนวทางการทำงานให้กับสมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน รองลงมาต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ รองลงมาต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ เพิ่มทักษะการติดต่อสื่อสาร เช่น อังกฤษ จีน เป็นต้น และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ความต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทั้งในเรื่องการทำงาน และการบริหารบุคคล

ความต้องการฝึกอบรมด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงระดับความต้องการฝึกอบรมด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัทฯ ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า แต่ละข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ และต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย

ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน อายุการทำงาน ลักษณะการทำงาน ประเภทธุรกิจขององค์กร และระดับของตำแหน่งงาน ซึ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบความแปรปรวนกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาจำแนกออกเป็น 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณารายกลุ่มแล้วพบว่า รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-30,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ประเภทของการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน พบว่า ประเภทของการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คนเป็นพนักงานประจำ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาได้แก่ พนักงานจัดจ้างภายนอกตามสัญญา จำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 35.6 ความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน พบว่า ประเภทของพนักงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน พบว่า ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ประเภทธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน พบว่าประเภทธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ระดับของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน พบว่าระดับของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือศึกษาระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา โชศรีงาม (2551) ศึกษาเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยอิตเทิร์น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัทไทย อิตเทิร์น รับเบอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานของ เกริกฤทธิ์ วงศ์รัตน์ (2551) วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานชายบริษัท เจมส์ คอลเลกชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานชายมีความต้องการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ภัณฑิรา ศรีโหมด (2553) ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ด้านการบริการ พบว่า ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลางสภาพปัญหาการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในด้านเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมากความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ใน ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะ ด้านเจตคติและด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สมีความต้องการพัฒนาคุณภาพการทำงานผ่านกระบวนการฝึกอบรมในหลายมิติที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการในการได้รับความรู้ในการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะมีการจัดฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือยังไม่สอดคล้องต่อความต้องการได้รับความรู้ หากพนักงานได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการทำงานและลดช่องว่างของปัญหาจากการทำงานได้อย่างดี ตามแนวคิดของ ปรีชา คัมภีรปกรณ (2545: 169 - 171) กล่าวถึง

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยระบบและวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งการติดต่อประสานงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และความรู้ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำเอาความรู้นั้น ไปใช้ปฏิบัติงานได้ ทำให้แก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันเป็นผลให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

จากผลการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน ในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา โชศรีงาม (2551) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยอิลเทิร์น จำกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงานที่ทำ และส่วนงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ กิตติพัชร บัวจางง (2555) ศึกษาเรื่องการฝึกอบรมของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกอบรมบริษัท จงอ จำกัด จังหวัดนครปฐม สะท้อนให้เห็นมิติของปัญหาที่พบมากที่สุดจากการเข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านมาขององค์กร คือ ขาดการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม, หลักสูตรส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานและบรรยากาศในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ซึ่งผลการศึกษานี้ได้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้แก่ เมื่อพิจารณารายกลุ่มแล้วพบว่า รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-30,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีความต้องการฝึกอบรมสูงกว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีประเภทการจ้างงาน ได้แก่ พนักงานประจำ และพนักงานจัดจ้างภายนอกตามสัญญา มีความต้องการฝึกอบรมที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น การจัดการอบรมทุกครั้งจึงควรพิจารณาตามความแตกต่างในบริบทของผู้เข้ารับการอบรมที่แตกต่างกันด้วย กล่าวคือ การศึกษาถึงความต้องการในการฝึกอบรมของ ชูชัย สมितिไกร (2542) ก่อนการจัดกระบวนการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง เนื่องด้วย การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรหลายประการ นำไปสู่การได้เปรียบขององค์กรในมิติต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

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

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.3.1.1 จากผลการศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา พบว่า อยู่ในระดับมากสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานขององค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมควรพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อันเป็นความก้าวหน้าของการทำงานและภาพรวมของหน่วยงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.2 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบถึงความต้องการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทการจ้าง ดังนั้น การจัดการอบรมจึงควรพิจารณาถึงความแตกต่างตามระดับของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของการจ้างงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

5.3.1.3 การประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากรด้วยกระบวนการศึกษาค้นคว้า กลางน้ำและปลายน้ำของการฝึกอบรม การติดตามผลการอบรมเป็นระยะด้วยความมุ่งหวังต่อมิติของการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทั้งเรื่องส่วนตัวและส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงาน อันจะส่งผลต่อศักยภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.1.4 ผู้บริหารควรใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ ถึงแม้ว่าอาจจะมีเงื่อนไขทางด้านเป้าหมายทางการเงินมาเกี่ยวข้องแต่ก็ควรที่จะพยายามหาวิธียืดหยุ่น หรือ หาทางออกให้กับพนักงานอย่างดีที่สุด เนื่องจากพนักงานทุกคนพร้อมที่จะทำงาน

หนัก เพื่อเป้าหมายที่วางไว้ของบริษัท แต่สิ่งที่จะต้องมาควบคู่กันก็คือ ผลตอบแทนและการดูแลที่ดีจากบริษัทด้วย ความจริงใจในการแก้ปัญหา หรือ การพยายามผลักดันความคิดเห็นที่ดีของพนักงาน โดยผู้บริหาร เป็นสิ่งที่สามารถผลักดันให้พนักงานทำงานกับบริษัทได้อย่างเต็มที่ในช่วงเวลาที่ยากลำบาก เช่น ช่วงเวลาที่เศรษฐกิจไม่ดีก็ตาม

5.3.1.5 การวางแผนและจัดระบบแนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อป้องกันการย้ายงานและเปลี่ยนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะถ้าไม่มีการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ บริษัทก็จะมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความชำนาญ ทำงานอยู่ในบริษัทตลอดเวลา ซึ่งอาจช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ลดอัตราการลาออก ได้และสามารถเป็นที่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ ๆ อีกด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน ซึ่งจำกัดขอบเขตการวิจัยเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำมัน ในเขตจังหวัดสงขลาเท่านั้น สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้น เป็นพนักงานทั้งหมดที่ทำงานบนแท่นขุดเจาะ ไม่ว่าจะเป็น บริษัทผู้ให้บริการด้านปิโตรเลียม บริษัทน้ำมันผู้ได้รับสัมปทาน บริษัทจัดหาแรงงานและ อุปกรณ์ ทั่วประเทศ เป็นต้น ซึ่งอาจจะทำการวิเคราะห์แบ่งตามแท่นขุดเจาะจะทำให้มองเห็นภาพรวมของแต่ละที่ได้ชัดเจนขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลให้กับบริษัทน้ำมันผู้ได้รับสัมปทาน ผู้ซึ่งเป็นผู้ดูแลแท่นขุดเจาะและการดำเนินงานทั้งหมดบนแท่นขุดเจาะจะได้นำข้อมูลไปปรับปรุงและใช้ประโยชน์ต่อไป

5.3.2.2 การศึกษาเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ถึงความต้องการฝึกอบรม โดยเสนอแนะให้ทำการศึกษาในระดับผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่สามารถ สะท้อนความเห็นที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรฝ่ายการฝึกอบรม การคัดเลือกหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับการฝึกอบรม

5.3.2.3 ในการพัฒนากระบวนการทางการวิจัยให้มีตัวแปรที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและพัฒนางาน

5.3.2.4 การขยายกระบวนการทางการวิจัยไปยังระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบในแต่ละพื้นที่ถึงความต้องการฝึกอบรมให้แก่ของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ซึ่งนำไปสู่การวางแผนจัดการอบรมอย่างครอบคลุม

บรรณานุกรม

- เกริกฤทธิ์ วงศ์รัตน์.(2551).ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท เจมส์ คอลเลคชั่น อินเทอร์เน็ต เนชั่น แอนด์ จำกัด. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กิตติพัชร บัวจางง.(2555).การฝึกอบรมของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา:ศูนย์ ฝึกอบรมบริษัท จงอี จำกัด จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์. สาขาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
- กิตติมา ปรีดีดิถ.(2552).การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒนา
- เกศินี หงสนันท์.(2551).หลักการบริหารโรงเรียน.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- ขรรค์ชัย อ่อนมี.(2552).การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยใช้การ บริหารแบบสมดุล : กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาล. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชูชัย สมितिไกร.(2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูชัย สมितिไกร.(2542).การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (Personnel Training Organization). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.,
- ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์.(2550).การบริหารการนิเทศการศึกษา. สงขลา : เทพการพิมพ์
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2525). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอเชีย
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ศิริโสภาคย์ บูรพาเดช. (2534). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สายฝน ศิลาวงศ์.(2550). ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานบริษัท พฤษภา สกิน แคร่แมนเนจเม้นท์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- สมคิด บางโม. (2542). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สมยศ นาวิการ.(2540).การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล
- สมชาติ กิจขรรจง.(2537). เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2550).ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.พิมพ์ครั้งที่ 19.กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานก.พ.

- สมพร สุทัศน์ย์. (2544). **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2538) **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น**
http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1302&read=true&count=true
- สุชา จันทร์เอม. (2517). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง.(2545).**การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุทธิสารการพิมพ์
- สุจิตรา โชศรีงาม.(2551).**ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยอีสเทิร์น จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี**
- สุทธิกุล ศรีสุทธิ. (2540). “ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข. ผู้ช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สาโรช โสภีร์ภัก. (2547). **เทคนิคกระบวนการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2551).**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- เสนาะ ดิยาว. (2534).**การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ. (2545). "หัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการตอบสนองต่อความต้องการของลูก้าภายในองค์กร" วารสาร MBA. 44 (พฤศจิกายน), 28-29.
- ทัศน์ย์ เขียวถาวร. (2542). **รูปแบบและแนวทางการบริหารงานสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเขต 2**.วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ธงชัย สันติวงษ์.(2541).**การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
- นริพรธรรม สุวรรณกิตติ. (2541). **ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษในเรือนจำคลองเปรม**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประกาศรี สุขศรีวิไลกุล. (2540). **การดำเนินงานในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารการศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์

- อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ. (2516). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. สุวรรณสาส์น
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2545).เอกสารการสอนชุดวิชาสถาบันและกระบวนการทางการ. **เมือง นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**
- Taro Yammane. 1967, Elementary Sampling Theory
- พระมหาสนธิญาณ รักษาภักดี. (2542). การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาต่อการฝึกอบรม ประจำปี พ.ศ. 2541., วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พนัส หันนาคิน.(2546).**หลักการบริหารโรงเรียน**.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช
- พูนไท มีสัจย์. (2542). **ความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิภพ ชวังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภัญฉิรา ศรีโหมด.(2553).**สภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมด้านการบริการของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)**. ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- วัลย์ลดา วรกานตศิริ. (2544). **ความพร้อมขององค์กรธุรกิจเอกชนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยใช้เว็บเพื่อการฝึกอบรม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม**.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิต อุ๋น. (2553). **การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ**.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- วารภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2554). **ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์**. เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม เข้าถึงได้จาก http://www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset_1.html

คณัย เทียนพุด. (2546). **ธุรกิจของ HR B2E : Business to Employee**. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ปีที่ 36 ฉบับที่ 3,140 วันที่ 17 – 19 มีนาคม พ.ศ. 2559

อาชวี เตาลานนท์. (2544). **บทบาทใหม่ของ HR ในยุค New Economy**, วารสารการ
บริหารคน.4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2544), 16 – 19

อุบล ดีรัมย์. (2544). การศึกษาความต้องการการศึกษานอกโรงเรียนของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม เขตจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมัน
ปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 หน้า จัดทำขึ้นมาเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและการจัดทำสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้จะใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามประการใด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมด้านความรู้

ส่วนที่ 2ต่อ ความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะและทัศนคติ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ทางผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อไป

นายวรุฒม์ ฝาสิ้น
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบสอบถามเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมัน

ปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความจริงของท่าน

- รายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือน
 น้อยกว่า 10,000บาท 10,001-30,000บาท 30,001-50,000บาท
 50,001-100,000บาท 100,001-200,000บาท มากกว่า 200,000บาท
- ประเภทของการจ้างงาน
 พนักงานประจำ พนักงานจัดจ้างภายนอกตามสัญญา
- อายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันของท่าน
 น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 5 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป
- ลักษณะการทำงาน
 ปฏิบัติงานบนฝั่ง (On shore) ปฏิบัติงานในทะเล (Off Shore)
 ปฏิบัติงานทั้งบนฝั่งและในทะเล (Onshore and Offshore)
- ประเภทธุรกิจขององค์กร
 งานขุดเจาะ งานสำรวจ งานบริการหรือเซอร์วิส
 งานจัดส่งท่อหรืออุปกรณ์ งานซ่อมแซมหรือตรวจสอบ
- ระดับของตำแหน่งงาน
 ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้บริหาร
- มีความต้องการในการฝึกอบรมเพิ่มเติม
 มี (ให้เริ่มทำแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3)
 ไม่มี (ให้หยุดทำแบบสอบถามไว้เพียงส่วนที่ 1)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจ
น้ำมันปิโตรเลียมและแก๊ส ในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|-----------|-----------------|-----------|-----------|
| 5 หมายถึง | ระดับมากที่สุด | 4 หมายถึง | ระดับมาก |
| 3 หมายถึง | ระดับปานกลาง | 2 หมายถึง | ระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด | | |

ข้อ	คำถาม	ระดับความต้องการ				
		ต้องการมากที่สุด	ต้องการมาก	ต้องการปานกลาง	ต้องการน้อย	ต้องการน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความต้องการการฝึกอบรมด้านความรู้						
1	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ และขั้นตอนการทำงาน ของเครื่องมือต่างๆ ใน บริษัทฯ หลักสูตรตัวอย่าง เช่น On the job training by production supervisor					
2	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพ มาตรฐานการทำงาน และระบบความปลอดภัย เพื่อเป็นการป้องกันข้อผิดพลาด ในการทำงาน รวมทั้งอุบัติเหตุต่างๆที่จะเกิดขึ้น หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Sustainable HSSE Excellent health, Safety, Security and Environment					
3	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอนการวางแผน และ วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น หลักสูตรตัวอย่าง เช่น 5'S for Machine Shop					
4	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการทำงาน ระบบคุณภาพ ระบบตรวจสอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Quality Control, Quality Management System					
5	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการควบคุมพัสดุหรือสินค้าคงคลัง					

ข้อ	คำถาม	ระดับความต้องการ				
		ต้องการมากที่สุด	ต้องการมาก	ต้องการปานกลาง	ต้องการน้อย	ต้องการน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ให้มีมาตรฐานสามารถค้นหาและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Inventory Control					
ความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะ						
6	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านเทคนิคการทำงาน เช่น ด้านการผลิต ด้านการตรวจสอบ เป็นต้น หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Basic CNC Machine Operation(Lathe), Maintenance and Calibration Precision Instrument for Dimensional Metrology					
7	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการประสานงาน เป็นต้น หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Organization & Relationship Systems at Work Training Course					
8	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ การสร้างไอเดียในการทำงาน การออกแบบผลิตภัณฑ์ หรือการออกแบบระบบการทำงาน เป็นต้น หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Auto CAD 2D&3D, Solid Work					
9	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการวางแผน การวางระบบการทำงาน มีแนวทางการทำงานให้กับสมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Interpretation of ISO 9001:2015 Requirement					
10	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ เพิ่มทักษะการติดต่อสื่อสาร เช่น อังกฤษ จีน เป็นต้น					

ข้อ	คำถาม	ระดับความต้องการ				
		ต้องการมากที่สุด	ต้องการมาก	ต้องการปานกลาง	ต้องการน้อย	ต้องการน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	หลักสูตรตัวอย่าง เช่น English for communication with English speaker					
11	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทั้งในเรื่องการทำงาน และการบริหารบุคคล หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Business Management Courses & Programs					
12	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Leadership and Motivation					
ความต้องการการฝึกอบรมด้านทัศนคติที่มีต่อบริษัท						
13	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทๆ หลักสูตรตัวอย่าง เช่น The Power of Positive Thinking Course					
14	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Positive attitude towards colleagues and supervisor					
15	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน หลักสูตรตัวอย่าง เช่น Maintaining a Positive Attitude in the Workplace					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลาในการทำแบบสอบถาม*****

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายวรุฒม์ ฝาสิน

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5710521037

วุฒิการศึกษา

วุฒิ

ชื่อสถาบัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา

วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2554

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

Production Supervisor

บริษัท OMS Oilfield Services Thailand, Ltd.