

# ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

## STAFF TRAINING NEEDS FOR COMPETENCY DEVELOPMENT OF GOVERNMENT PHARMACEUTICAL ORGANIZATION (GPO)

วารี เครือเม่น

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Waree Kruamen

E-mail:6214155014@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

---

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม 2) เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการของบุคคลที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง(ประจำ) และลูกจ้าง(ชั่วคราว)สังกัดองค์การเภสัชกรรม จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) รายได้เฉลี่ย(เงินเดือน) และตำแหน่ง หน้าที่ที่ต่างกัน ทำให้ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรมโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรมโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยความต้องการของบุคคล ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านพัฒนาความรู้ ด้านเพิ่มคุณค่าในตัวเอง มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

**คำสำคัญ :** ความต้องการฝึกอบรม

## ABSTRACT

This research study aims 1) To study the level of training requirements to develop the potential of the pharmaceutical organization personnel 2) to study the need for training to develop the potential of the pharmaceutical organization personnel Classified by individual factors 3) to study the factors of individual needs affecting training needs To develop the potential of the Government Pharmaceutical Organization personnel

The sample group in this research was state enterprise employees. 400 employees (full time) and employees (temporary) under the Government Pharmaceutical Organization using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis was tested using t-test statistic, One-way ANOVA statistic. If any differences were found, it led to a pairwise comparison using LSD and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis testing results showed that Pharmaceutical Organization personnel with different gender, age, length of service (age of employment), average income (salary) and position and duties. This causes the need for training to develop the potential of the pharmaceutical organization personnel as a whole is different. and personnel of the Pharmaceutical Organization with different educational levels Need training to develop the potential of pharmaceutical personnel as a whole is no different. In addition, individual needs factors career advancement knowledge development add value in oneself Affects the need for training to develop the potential of the pharmaceutical organization personnel  
Keywords : Training Needs

## บทนำ

ประเทศไทยสมัยอดีตจนถึงปัจจุบันมีการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ล้วนแล้วแต่สลับซับซ้อนแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่ได้ประสบเจอ ซึ่งการที่ทำให้ประเทศมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดีก้าวหน้าทันตามยุค โลกภิวัตน์นั้นต้องเริ่มที่ตัวบุคคลก่อน "คน" จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้ประเทศประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นผู้ลงมือ ลงแรง ลงสมอง คิดค้น นวัตกรรม รวมทั้งการผลิตสินค้าหรือการบริการที่มีคุณภาพคนในประเทศจึงต้องได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ ในหลาย ๆ ด้านควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในตามยุคสมัย และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร องค์การเภสัชกรรม ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม โดยมี

แนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม และวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายหลักเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม ใน 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร และด้านความรู้ตามสายงานโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงานและสายงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย(เงินเดือน) ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) ตำแหน่ง หน้าที่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม
2. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการของบุคคลที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

### ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม โดยมีขอบเขตงานวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

**1 ขอบเขตของประชากร** บุคลากรสังกัดองค์การเภสัชกรรม ประจำปีงบประมาณ 2564 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง (ประจำ) และลูกจ้าง (ชั่วคราว)

**2 ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรสังกัดองค์การเภสัชกรรมที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 400 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

**ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) รายได้เฉลี่ย (เงินเดือน) และตำแหน่ง หน้าที่ ปัจจัยความต้องการของบุคคล ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านพัฒนาความรู้ และด้านเพิ่มคุณค่าในตัวเอง

**ตัวแปรตาม** คือ ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์การเภสัชกรรม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) รายได้เฉลี่ย(เงินเดือน) และตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน น่าจะทำให้ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความต้องการฝึกอบรม ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่ และด้านสมรรถนะด้านการบริหาร น่าจะมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม
2. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม โดย จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) รายได้ เฉลี่ย (เงินเดือน) และตำแหน่ง หน้าที่
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยความต้องการของบุคคล ที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

### การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

#### **ด้านสมรรถนะหลัก**

ทศพร พิระศักดิ์ จากบทความวิจัย(2562) ได้อธิบายผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะหลักของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของบุคคลากรสายสนับสนุน ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนที่จะแสดงออกและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน การ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมสมรรถนะหลัก ผู้วิจัยสรุปว่าสมรรถนะหลักหมายถึง คุณลักษณะรวมของผู้บริหาร ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรู้ในการปฏิบัติงาน อุดมการณ์ของ ผู้บริหารการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

#### **ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่**

บุญมี โทท่า สัญญา เคนาภูมิ และยุภาพร ยุภาศ (2561) วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ที่ กล่าววว่าสมรรถนะบทบาทหน้าที่ ที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ

สถาบันอุดมศึกษาไทยให้มีและเป็นการช่วยเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงของสถาบันอุดมศึกษา สมรรถนะตามบทบาทที่แท้จริงที่มีอยู่ในบุคลากรแต่ละคน เพื่อเพิ่มคุณค่าในงานที่ได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ผู้วิจัยสรุปว่า สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ หมายถึงความรู้ ความสามารถทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

#### **ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร**

พิชามญช์ ลาวชัย (2562) ได้สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและ อุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัยภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมสมรรถนะด้านการบริหาร ผู้วิจัยสรุปว่า คือความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับ จัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วาง ความรู้ความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

#### **วิธีดำเนินการวิจัย**

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง(ประจำ) และลูกจ้าง (ชั่วคราว) สังกัดองค์การเภสัชกรรม ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้ใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยทำการเลือกจากตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ  $\infty$  (Infinity) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 400 ตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้งหมด และมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ขั้นที่ 1 คือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกบุคลากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามประเภทบุคลากรและขั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยทำการแจกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครที่เป็นบุคลากรขององค์การเภสัชกรรม

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อจะนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อการตอบปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่ต้องการศึกษา ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ และในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) รายได้เฉลี่ย(เงินเดือน) และตำแหน่ง หน้าที่ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านพัฒนาความรู้ และด้านเพิ่มคุณค่าในตัวเอง มีจำนวนข้อคำถาม 18 ข้อ โดยคำถามที่ใช้การประเมินค่าแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเกษตร ซึ่งคำถามประกอบด้วย ด้านสมรรถหลัก ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ด้านสมรรถนะด้านบริหารโดยคำถามที่ใช้ประเมินค่าแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่า ท่านมีข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านใดบ้าง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การเกษตร จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) รายได้เฉลี่ย (เงินเดือน) และตำแหน่ง หน้าที่

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านพัฒนาความรู้ และด้านเพิ่มคุณค่าในตัวเอง และความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเกษตร

## 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) รายได้เฉลี่ย (เงินเดือน) และตำแหน่ง หน้าที่ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านพัฒนาความรู้ และด้านเพิ่มคุณค่าในตัวเอง ที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรมจะใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรมโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม ด้านสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และค่า SD เท่ากับ 0.506 โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 ค่า SD เท่ากับ 0.425 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) รายได้เฉลี่ย(เงินเดือน) ตำแหน่งหน้าที่ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) รายได้เฉลี่ย(เงินเดือน) ตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน ทำให้ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีอายุ และประเภทบุคลากร ต่างกัน ทำให้ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความต้องการของบุคคลที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านพัฒนาความรู้ และด้านเพิ่มคุณค่าในตัวเอง มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะหลัก พบว่าบุคลากรองค์การเภสัชกรรม มีระดับคะแนนด้านสมรรถนะหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนีสสรณ์ พลอยทับทิม(2559) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิต ซึ่งได้มุ่งเน้นคนเป็นสำคัญได้มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือกำหนด ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนสม่ำเสมอ

2. ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตตินันท์ ฐิระวณิชญกุล(2556) สมรรถนะเป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถที่แสดงออกให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้กับงานที่ทำตลอดจนความรู้ทักษะรวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่างๆที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3 ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร พบว่า บุคลากรบุคลากรองค์การเภสัชกรรมมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิษามญช์ ลาวชัย (2562) ได้สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความชำนาญความสามารถ และทัศนคติความเชื่อ แม้สถานการณ์ที่หลากหลาย และซับซ้อน ซึ่งเกิดจากความชำนาญในงาน อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายใน

2. ผลการศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) รายได้เฉลี่ย(เงินเดือน) ตำแหน่งหน้าที่ สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพศหญิงเป็นเพศที่มีบุคลิกที่อ่อนโยน จะมีความต้องการฝึกอบรม นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติส่งผลให้ผลของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าเพศชายที่มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง จึงไม่ค่อยอยากจะทำฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริยา สรรพอุดม (2561)ที่ว่าความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่เป็นเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย เนื่องจากธรรมชาติของเพศหญิงมีลักษณะกายภาพที่แตกต่างจากเพศชาย

2.2 บุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน มีการสอนงานแบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง และให้คำปรึกษากับรุ่นน้องเมื่อเกิดข้อสงสัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา พิมพ์(2556)กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา การศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรของนักบริหารกรมบัญชีกลาง พบว่า นักบริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวรรณ แซ่เจ็ง



(2561) ได้สรุปจากความคิดเห็นต่อการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน คลังที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีรายได้เฉลี่ย(เงินเดือน)ต่างกัน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย(เงินเดือน)สูง จะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย(เงินเดือน)ต่ำ จึงทำให้มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในแต่ละระดับรายได้เฉลี่ยต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชกฤติ หล้าเนตร(2557) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุง บุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักจิรา ห่องแขง(2556) กล่าวไว้ว่าอายุงานในการทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตัวเองแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานแผนกบุคคลที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน ได้มีเข้ารับการฝึกอบรมที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ได้ข้อสรุปที่ว่าพนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกัน ทำให้การฝึกอบรมต่างกัน ในขณะเดียวกันแผนกบุคคล ได้คอยสนับสนุนด้านการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรในบริษัท

2.6 บุคลากรองค์การเภสัชกรรมที่มีตำแหน่ง หน้าที่ ต่างกัน ทำให้มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวม จึงทำให้มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ที่กล่าวไว้ว่าความต้องการพัฒนาตัวเองในทุกด้าน ทุกอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ต่างกัน ทำให้มีความต้องการอบรมเพื่อพัฒนาตัวเองไม่ต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยความต้องการของบุคคล ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านพัฒนาความรู้ และด้านเพิ่มคุณค่าในตัวเอง มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรมสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในระดับมากในเรื่องขององค์กรควรจัดทำ ความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ธาณี ทองลิ้ม (2558)ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเรียนรู้การศึกษาการพัฒนาประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของบุคคลจะทำให้เขาสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านพัฒนาความรู้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่ต้องการพัฒนาความรู้ต่องานที่ตนปฏิบัติงานและได้รับมอบหมายทั้งสิ้น โดยรวมในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธธัญญ์ โอบอ้อม (2557)ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนามนุษย์เป็นการเรียนรู้การศึกษาการพัฒนาและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของบุคคลจะสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจน

3.3 ด้านเพิ่มคุณค่าในตัวเองโดยรวมในระดับมาก ในเรื่องของการฝึกอบรมทำให้พนักงานได้รับการยกย่องจากบุคคลจากบุคคลอื่นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลธิดา เรื่องศิริ(2558)พอสรุปได้ว่า

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนา ฝึกฝนบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ หรือความชำนาญ ประสบการณ์ที่เหมาะสม กับการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างเสริมความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป
2. ควรศึกษากับบุคลากรในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม

#### เอกสารอ้างอิง

- กมลธิดา เรืองศิริ. (2558).ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาทักษะหัวหน้างานของ พนักงานระดับหัวหน้า งาน บริษัท เคซีอี อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด วารสารวิชาการตลาดและการจัดการ โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เข็มมิภา บุญนาค. (2555).ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักปลัดบัญชีกองทัพบก. งานค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระภา กฤตยารวรรณ. (2559). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี .วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เดชกฤติ หล้าเนตร. (2557). การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี.งานค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย บูรพา.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล.(2557). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เรือนจำกลางชลบุรี.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ติรยา สรรพอุดม. (2561). ความต้องการในการพัฒนาตัวเองของ พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพร พิระศักดิ์.(2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.งานค้นคว้าวิจัยอิสระ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธารินี ทองลิ่ม .(2558).การพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

นฤมล แก้วซิ้ม.(2562).การพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสาย  
สนับสนุน.งานวิจัยค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

ปาทีร์บุญ ฐาสีรสวัสดิ์ .(2561).การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองพัฒนางานอย่าง สร้างสรรค์: กรณีศึกษา  
บุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี.บทความวิชาการ,วิทยาลัยพยาบาล  
พระปกเกล้า.