

ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด

TRAINING NEEDS OF EMPLOYEES AT THAMARUK AUTO PART Co.,Ltd

สุชาวดี เวชกามา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Suchawadee Wetkama

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng
university

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด จำนวน 460 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถานภาพส่วนบุคคลการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 213 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 62.44 และ เพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และ 41-50 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 ตามลำดับมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 83.60 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับมีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 รองลงมาคือ 4-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 และ 11-20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.37 ตามลำดับและมีตำแหน่งงานเป็น Staff จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือ Leader จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10, Supervisor จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

ความต้องการฝึกอบรมพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด มีองค์ประกอบ 5 คือ ด้านความรู้ตามสายงานด้านแผนการพัฒนาศักยภาพการด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมด้านการประเมินหลังการอบรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมากที่สุดคือ ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ตามสายงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการประเมินหลังการอบรม ตามลำดับ

คำสำคัญ : การอบรม, พนักงาน, บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด

Abstract

This research aims to study the training needs of Thammarak Auto Parts Co., Ltd. in order to develop the potential of the employees within the organization. For efficiency in work the sample group used in this study was 460 employees of Thammarak Auto Parts Company Limited by using an online questionnaire to collect data.

Personal status A study of staff training needs: a case study of Thammarak Auto Parts Co., Ltd., a total of 213 respondents, most of which were 133 women, representing 62.44 percent and 80 males representing 37.56 percent. Age between 21-30 years, 144 people, accounting for 67.60%, followed by 31-40 years, 48 people accounting for 22.50% and 41-50 years of age, 21 people accounting for 9.90%, respectively, have the educational level degree 178 undergraduates, representing 83.60%, followed by 21 master's degree programs, representing 9.9%, less than or equal to the vocational certificate level of 14 people, equivalent to 6.60%, respectively, with working period 1 -3 Year 127 people, representing 59.62 percent, followed by 4-10 years, 38 people accounting for 17.84 percent and 11-20 years, 37 people, representing 17.37 percent respectively, and having a position of 66 Staff representing Followed by Leader, 62 people, representing 29.10%, S. Supervisor, 61 people, representing 28.60% and other positions, 24 people accounting for 11.30% respectively.

The result of the analysis of the training needs of Thamrak Auto Parts Co., Ltd. has 5 components, namely, knowledge in line of work, personnel development plan, form of training arrangement, evaluation after training. And job progress with average (\bar{X}) and standard deviation (SD), staff training needs, case studies, Thammarak Auto Parts Co., Ltd., at the highest level. When considering each aspect, it is found that the aspect which has the highest level of opinions is In the form of training arrangements Personnel development plan Knowledge based on work Career progress And assessment after the training respectively

Keyword : Training, Employees, Thammarak Auto Parts Co., Ltd

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และที่สำคัญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดสภาวะการแข่งขันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งในการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพนั้น ทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรทุกระดับจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถซึ่งการฝึกอบรมก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะสู่การพัฒนาขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ แต่ละองค์กรได้ให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้กับองค์กรและที่สำคัญเป็นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเหล่านั้น ดังนั้นวิธีที่ช่วยให้ช่วยให้องค์กรหรือบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ และมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ องค์กรจะต้องมีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานหรือบุคลากรเพื่อให้สามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ซึ่งในการจัดการฝึกอบรมนั้นองค์กรจะต้องมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของหน่วยงานของตนอย่างแท้จริง เพื่อให้การฝึกอบรมที่องค์กรได้จัดขึ้นตรงกับความต้องการและตรงกับเป้าหมายของบุคลากรในองค์กร

ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการอบรม โดยจึงได้ทำการศึกษาความต้องการอบรมของพนักงาน ของ บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด เพื่อที่จะศึกษาเป็นแนวทางว่าพนักงานมีความต้องการอบรมในด้านต่าง ๆ มากเพียงใด โดยได้กำหนดตัวแปรมาในด้านต่าง ๆ คือ ในส่วนของสภาพภาพทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ในส่วนของด้านตัวแปรตาม ก็มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ตามสายงาน ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม ด้านการประเมินหลังการอบรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อที่สามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนเอง เพื่อความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และนำพาองค์กรเจริญเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด มีองค์ประกอบ 5 คือ ด้านความรู้ตามสายงานด้านแผนการพัฒนาบุคลากรด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมด้านการประเมินหลังการอบรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ตามสายงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการประเมินหลังการอบรม ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด

ขอบเขตงานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด

โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

- 1.) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยเพศอายุระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน
- 2.) ตัวแปรตาม คือ ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด โดยประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ตามสายงานด้านแผนการพัฒนาบุคลากรด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมด้านการประเมินหลังการอบรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัดจำนวน 460 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 460 คน

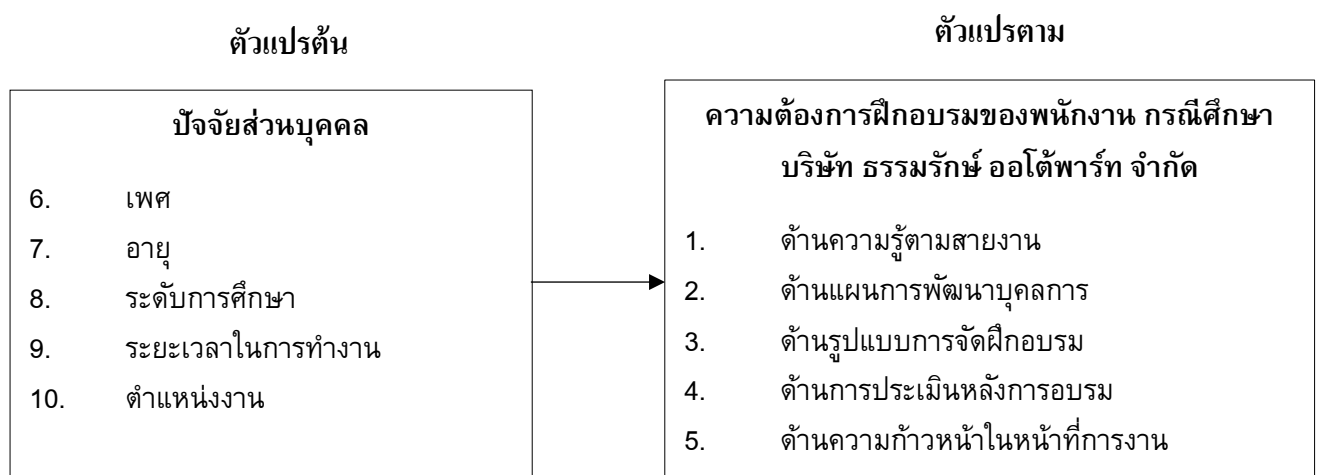
- 3.) ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่ สิงหาคม – กันยายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด
2. สามารถนำผลวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาความรู้ของพนักงาน
3. ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่พนักงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานและการแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายการฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนพัฒนาความสามารถจนเกิดทักษะ และความชำนาญ

(หนังสือพิมพ์ผู้จัดการ, 2556) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดอย่างยั่งยืนและเติบโตไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือ คนหรือบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะความรู้ความสามารถและคุณภาพของคนที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรนั้น ๆ องค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพมากกว่าองค์กรนั้นก็เปรียบกว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานหรือสร้าง ผลงานบุคลากรที่มีคุณภาพสูงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง วิธีหนึ่งที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรก็คือ การอบรม เพื่อเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะของพนักงาน ให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง แก้ไขปัญหาได้ดี อีกทั้งยังมี ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน

ในหลักการแล้ว ผลงานของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน จะเกิดจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ทักษะ ความตั้งใจ และความสามารถ

Nadler (พิไลวรรณ อินทรักษา , 2550) ได้ให้ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งอันที่จะ นำมาซึ่งการปรับปรุง ความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้า ซึ่งถือเป็นกระบวนการ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในปัจจุบันและอนาคต โดยแบ่งกิจกรรมสำคัญ ๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ประการคือ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development)

(McGehee & Thayer, 1961) ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังต่อไปนี้ ประการแรก องค์กรจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทาง (Means) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (End) การฝึกอบรมโดยตัวของมันเองมิได้เป็นจุดสุดท้ายที่วาดหวังไว้แต่ประการใด หากผู้บริหารขององค์กรคิดหาหน่วยฝึกอบรมได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมพนักงานเท่านั้น โดยมีได้มีจุดประสงค์ใดมากไปกว่านั้นแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นเพียงจุดสุดท้ายเท่านั้น ซึ่งที่จริงแล้วหน่วยฝึกอบรมก็มีวัตถุประสงค์ของการทำงาน เช่นเดียวกับหน่วยอื่น ๆ ขององค์กร เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา (Research & Development unit) เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนุชา เพ็งสุวรรณ (2547) การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ หลัก 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยมีความต้องการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดีตามลำดับ ส่วนในด้านจริยธรรมมีความ

ต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการที่มีความแตกต่างกัน ด้านอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง พบว่า มีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ด้านประสบการณ์ ทำงานอายุ ราชการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดทำ แผนการฝึกอบรมประจำปีให้สอดคล้องกับความ ต้องการฝึกอบรมทั้ง 5 ด้าน ที่ข้าราชการต้องการได้รับการฝึกอบรม ก่อนหลัง พร้อมทั้งให้มีการ ติดตามประเมินผล การฝึกอบรมข้าราชการเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและควรสอดแทรก เนื้อหาด้าน คุณธรรม จริยธรรมด้วย

รัตนภรณ์ บุญนุช (2555) การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคเขต1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลประสบการณ์การพัฒนาและ ฝึกอบรม พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมเฉพาะด้านอยู่ในระดับมาก ละร่องลงมาคือการสอนงาน และการปฐมนิเทศในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนตำแหน่ง ข้อมูลทัศนคติในการพัฒนา การฝึกอบรมการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติในการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นด้วยกับการเข้ารับการพัฒนาและ ฝึกอบรม ข้อมูลประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน คือด้านคุณภาพของงาน ด้าน เวลา และด้านวิธีการ อยู่ในระดับดีขึ้นกว่าเดิมนอกจากนี้ผลของการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน ทัศนคติการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555) การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ปัทมา จันทวิมล (2556) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้ และการ เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการฝึกอบรมแบบผสมผสานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ไพรชณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กระดานประกาศ ห้องสนทนาออนไลน์ กระดาน อภิปราย, บุคลากร ได้แก่ วิทยากรในห้องฝึกอบรมและออนไลน์ ผู้ดำเนินโครงการ และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค, ชุมชน นักปฏิบัติ, ปัญหาการปฏิบัติงาน, เนื้อหาการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดการความรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ ความสำคัญของเทคโนโลยีในการฝึกอบรม และการออกแบบโครงการฝึกอบรมอย่างมืออาชีพ, ใบบางกิจกรรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และ การประเมินผล

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด พนักงานจำนวน 460 คนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเอะ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamae ,1973)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสถานะสถานการณ์ในปัจจุบันและสภาพของความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยกำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่
- นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาขั้นตอนสุดท้าย แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) แจกแบบสอบถามในรูปแบบทางออนไลน์ให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้
- 2) ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
- 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ การทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

การทดสอบทำโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด ได้แจกแบบสอบถามทางออนไลน์ ต่อพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 213 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 213 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยแสดงเป็นจำนวนร้อยละ ผลปรากฏ ดังนี้

สถานภาพส่วนบุคคลการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ทจำกัดพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 213 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 62.44 และ เพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และ 41-50 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 83.60 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับมีระยะเวลาในการทำงาน 1 -3 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 รองลงมาคือ 4-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 และ 11-20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.37 ตามลำดับและมีตำแหน่งงานเป็น Staff จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือ Leader จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10, Supervisor จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และ ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด มีองค์ประกอบ 5 คือ ด้านความรู้ตามสายงานด้านแผนการพัฒนาบุคลากรด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมด้านการประเมินหลังการอบรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม

($\bar{X} = 4.49$) ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.47$) ด้านความรู้ตามสายงาน ($\bar{X} = 4.43$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.40$) และด้านการประเมินหลังการอบรม ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 213 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 62.44 และ เพศชายจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และ 41-50 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 ตามลำดับมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 83.60 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับมีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 รองลงมาคือ 4-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 และ 11-20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.37 ตามลำดับและมีตำแหน่งงานเป็น Staff จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือ Leader จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10, Supervisor จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้ตามสายงาน ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม ด้านการประเมินหลังการอบรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

การอภิปรายผล

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ตามสายงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการประเมินหลังการอบรม ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือการจัดรูปแบบอบรมให้เหมาะสมกับงาน รูปแบบการอบรมที่สอดคล้องกับงาน การอบรมได้มีแผนการที่สอดคล้องกับความต้องการ เนื้อหาการอบรมเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน มีการจัดวันและเวลาในการอบรมที่เหมาะสม และวิทยากรมีความรู้สามารถถ่ายทอดผู้อบรมได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข (2533) การฝึกอบรมจึงมีความหมายที่แคบว่าการพัฒนาบุคลากร และอาจถึงได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมหลักที่มีการกระทำเป็นประจำในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรซึ่งตรงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ รัตนา ปฎิสนธิเจริญ (2555) การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ อยากให้มีการจัดอบรมหรือไม่ การอบรมในหน่วยงานถือว่ามีสำคัญ การสำรวจความต้องการอบรมของพนักงาน เนื้อหาในการอบรมควรที่จะสอบถามความต้องการของพนักงานก่อน อยากให้มีการจัดอบรมในครั้งถัดไป และการจัดอบรมถือว่ามีสำคัญต่อการทำงานของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดโกลด์สไตน์ และ ฟอร์ด (Goldstein and Ford 2002 : ออนไลน์) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม เป็นทักษะในการเรียนรู้ เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างมีแบบแผน เพื่อผล ของการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน บุคลากรที่ถูกจ้างเข้ามานั้นต้องมีความสามารถขั้นพื้นฐาน ที่จะพัฒนาเพื่อให้ประสบความสำเร็จและการฝึกอบรมนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ต้องการความ ท้าทายเพื่อ หน้าที่ใหม่

3. ด้านความรู้ตามสายงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจที่มีในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาหน้างานได้ เข้าใจรายละเอียดของตนเองได้อย่างดี มีความพึงพอใจกับความรู้ในหน้าที่ของตนเอง และมีความมั่นใจในการทำงาน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัทมา จันทวิมล (2556) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากร โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความสามารถ และสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาแต่ละกลุ่มเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้ และการฝึกอบรม และแบบประเมินผลงานการออกแบบโครงการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานด้วยค่า t-test Dependent

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น มีแผนการที่จะพัฒนาตนเองหลังจากนี้ ได้รับโอกาสจากหัวหน้างานมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมเพิ่มความก้าวหน้าให้กับตนเอง และ มีความรู้เพิ่มเติมหลังจากการอบรมตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Isichaikul (2004) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพหมายถึงโปรแกรมหรือกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ โดยโปรแกรมที่จัดขึ้นควรสอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร

5. ด้านการประเมินหลังการอบรม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาตนเองได้ ท่านมีความเข้าใจหลังการฝึกอบรม เนื้อหาที่จัดให้อบรมมีประโยชน์ต่อท่าน ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาความรู้ตนเอง และสามารถปฏิบัติงานประจำได้เป็นอย่างดีดีกว่าเดิมตามลำดับซึ่งจะสอดคล้องกับ แนวคิด พะนอม แก้วกำเนิด (2553 : 103-110) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลหลักสูตร คือ การประเมินผลของกิจกรรมการเรียนการสอนภายในขอบข่ายของการสอนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์และความต่อเนื่องของเนื้อหา และ ผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะ

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2553 : 150-153) ได้กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรเป็นการระบวนการสำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีบทบาทต่อการพัฒนาหลักสูตร เพราะการประเมินผลหลักสูตรนั้นเป็นการพิจารณา ตรวจสอบประสิทธิภาพในการดำเนินงานและตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรว่า มีคุณค่าเหมาะสมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยให้ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบต่อหลักสูตร ได้ใช้เป็นแนวทาง ในการตัดสินใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านความรู้ตามสายงาน

จะต้องส่งเสริมความรู้ของพนักงานตามสายงานประจำของพนักงาน เพื่อที่จะเพิ่มพูนทักษะให้กับพนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยจำแนกเป็นรายข้อมีสิ่งที่ควรปรับปรุง คือมีความมั่นใจในการทำงาน โดยพบว่าในส่วนของรายข้อนี้มีระดับความคิดมากที่สุด ในส่วนของความมั่นใจในการทำงาน พบว่าเมื่อพนักงานไม่มีความมั่นใจในการทำงาน ส่งผลให้ไม่มีการตัดสินใจที่ดี แนวแน่ อาจส่งผลให้การทำงานไม่มีความแม่นยำ หรือในกรณีที่เกิดปัญหา ก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างอยากลำบาก แนวทางการแก้ไข องค์กรควรที่จะหากิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถของพนักงาน ในรูปแบบของการกล้าแสดงออก การได้ใช้ความคิดเห็น ที่จะทำให้พนักงานมีความมั่นใจ เพิ่มความกล้าตัดสินใจได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ, ความรู้ความเข้าใจที่มีในการทำงานโดยพบว่ารายข้อนี้มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การที่พนักงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในการทำ

หน้าที่ของตนเองนั้น จะส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาานนั้น ออกมาอย่างไม่มีคุณภาพ เพราะการที่พนักงานหรือบุคคลนั้น ๆ ทำสิ่งที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจอย่างถึถ้วน จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรไม่พัฒนาเติบโตขึ้นไปและรายชื่อที่มีระดับความคิดมากที่สุดต้องทำการปรับปรุงคือ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยพบว่าสิ่งที่ต้องทำการแก้ไขคือ ต้องจัดหารูปแบบการอบรมที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานให้พร้อมแก่การทำงาน โดยที่จะต้องไม่ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน โดยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่

ด้านแผนการพัฒนาบุคลากร

ในส่วนของแผนการพัฒนาบุคคล จะต้องมีการสำรวจความต้องการแต่ละแผนกว่ามีความต้องการที่จะอบรมในส่วนของการอบรมรูปแบบไหน เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาของงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติที่จะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์โดยจำแนกเป็นรายชื่อที่มีระดับความคิดมากที่สุด คือการจัดอบรมถือว่ามีความสำคัญต่อการทำงานของท่านโดยสิ่งที่ต้องเพิ่มคือเพิ่มความสำเร็จในการอบรมให้พนักงานคิดว่า การอบรมนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน โดยอาจจะหาแรงจูงใจเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญ เช่น การเพิ่มโอกาสในการทำงานอื่น ๆ ให้กับพนักงาน หรืออาจจะเพิ่มส่วนสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานรู้สึกเป็นแรงจูงใจ, อยากรให้มีการจัดอบรมในครั้งถัดไป สำหรับการให้มีการจัดอบรมในครั้งถัดไปอาจจะเสนอเป็นรูปแบบการจัดอบรมแบบใหม่ ๆ มีวิธีการอบรมที่สร้างความตื่นเต้น สนุกสนานไม่ให้เกิดความน่าเบื่อแก่พนักงาน ทำให้พนักงานคิดว่าการอบรมเป็นแนวทางที่จะสามารถพัฒนาความสามารถในรูปแบบที่ไม่ส่งผลต่อความเครียดเหมือนกับงานประจำ

ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม

ในส่วนของด้านการจัดฝึกอบรมเป็นด้านที่พนักงานตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการมากที่สุด จึงจำเป็นต้องจัดการอบรมให้มีประโยชน์แก่ความรู้ที่พนักงานจำเป็นต้องรับอย่างมากที่สุดโดยจำแนกเป็นรายชื่อมีระดับความคิดมากที่สุด คือ การจัดรูปแบบอบรมให้เหมาะสมกับงานสิ่งที่ควรปรับปรุง ควรจัดรูปแบบการอบรมให้สอดคล้องกับงานที่บุคลากรจะต้องนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน โดยจะส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานนั้น ได้ผลลัพธ์ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ, รูปแบบการอบรมที่สอดคล้องกับงาน สิ่งที่ควรปรับปรุง รูปแบบของการอบรมนั้นมีความสำคัญมากต่อการอบรม เพราะเป็นตัวส่งเสริมให้การอบรมนั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจของพนักงาน

ด้านการประเมินหลังการอบรม

ในส่วนของการประเมินหลังการอบรม พบว่าเป็นด้านที่เป็นตัวบ่งบอกว่า การอบรมที่ผ่านมา นั้น มีผลชีวิตเป็นอย่างไร โดยอาจจะต้องมีรูปแบบการประเมินผลเป็นรายบุคคลเพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการอบรมโดยจำแนกเป็นรายชื่อ พบสิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ท่านมีความเข้าใจหลังการฝึกอบรมจากการที่พนักงานผ่านการอบรมมาแล้ว แต่ไม่มีความเข้าใจจากเนื้อหาของการอบรมนั้น ส่งผลให้เกิดการเสียเวลาในการจัดฝึกอบรม อีกทั้งยังไม่ส่งผล

ดีในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร อาจจะต้องทำการสำรวจความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการที่จะอบรมในด้านไหน เพื่อที่จะได้อบรมไปในทางเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในการจัดการอบรมตามความต้องการของพนักงานเป็นการส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้า เพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อที่จะสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์กรโดยระดับความคิดที่มากที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมเพิ่มความก้าวหน้าให้กับตนเอง สิ่งที่ต้องปรับปรุง การที่พนักงานได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาเพิ่มความก้าวหน้าให้กับตนเองนั้น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างสูง และสามารถทำให้พนักงานคนอื่น ๆ เห็นตัวอย่างและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ในส่วนขององค์กรนั้นก็ควรที่จะจัดสรรสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นเหมือนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีการสัมภาษณ์ สังเกต พฤติกรรม การทดสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เนื่องจากการศึกษาความต้องการฝึกอบรม สามารถสะท้อนความคิดของผู้บริหารและพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาจากทั้งสองด้านมาวิเคราะห์ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของพนักงาน ความต้องการของพนักงาน หรือสามารถตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการได้ตรงจุด และพนักงานเข้าใจบทบาท แนวคิด นโยบายของผู้บริหาร ทำหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานในแต่ละแผนก และผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ควรศึกษาตัวแปรที่นำเอาคุณสมบัติด้านสังคมและจิตวิทยาเข้ามาพิจารณา

ที่คาดว่าจะสามารถร่วมอธิบายคุณภาพชีวิตในในการทำงาน การพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ เช่น วัฒนธรรม ภูมิปัญญาการเลี้ยงดูในครอบครัว บุคลิกภาพ การศึกษา เป็นต้น

2. ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานกับความต้องการอบรมของ

พนักงานองค์กรอื่น ๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ และมีลักษณะเดียวกันหรือไม่

อย่างไร เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ในการสร้างระบบการจัดการที่เหมาะสมแก่องค์กรต่อไป

3. การศึกษาในครั้งต่อไป ควรจะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของพนักงาน

ในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการอบรม เพื่อสำรวจแนวความคิดของพนักงาน ว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านใด เพราะการพัฒนาที่ตัวบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้น ๆ ที่จะนำพาองค์กรให้เติบโตได้ทันคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บรรณานุกรม

หนังสือพิมพ์ผู้จัดการ/(2556)/ฝึกอบรมพนักงานอย่างได้ผล

[<http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/645-article03072013.html>]หนังสือพิมพ์ผู้จัดการ, /2556

ทำไมการฝึกอบรม (Job Training) จึงสำคัญกับองค์กร (2018) [<https://hcm-jinjer.com/thai-media/category/orgdevelopment/hrd/>]

กวีรินทร์ อัครวีรนนท์ (2555) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัทมา จันทิมล (2556) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากร

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555) การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รัตนารณ บุญนุช (2555) การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แหวดดาว จงกลณี และ วิวรรณ วงศ์อรุณ (2557) แนวทางการจัดฝึกอบรมพนักงานโรงแรม ศึกษากรณีโรงแรมในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สุทธิสา เบียดกระสีน (2547) ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อนุชา เพ็งสุวรรณ (2547) การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา

