บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของบริษัท เพลสซิ่ง แวลู จำกัด” ได้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน และสามารถนำเสนอผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของประชากร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมบุคลากร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงานจากการฝึกอบรม

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด สาขาที่ศึกษานำมาใช้กับการทำงาน ปัญหาในการใช้ทักษะการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรม การฝึกอบรมช่วยในการเพิ่มศักยภาพเพียงใด การสนับสนุนจากการฝึกอบรมจากผู้บังคับบัญชา ความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.1

จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=68)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	26	38.2
หญิง	42	61.8
อายุ		
20-30 ปี	18	26.5
31-40 ปี	32	47.1
41-50 ปี	18	26.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=68)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	26	38.2
สมรส	40	58.8
หย่าร้างหรือหม้าย	2	2.9
จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	41	60.3
1 คน	17	25.0
2 คน	8	11.8
3 คนขึ้นไป	2	2.9
ระดับการศึกษา		
ปวช/ม.6	11	16.2
ปริญญาตรี	53	77.9
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4	5.9
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	1	1.5
1-5 ปี	17	25.0
6-10 ปี	13	19.1
11-15 ปี	12	17.6
16-20 ปี	16	23.5
20 ปีขึ้นไป	9	13.2
ตำแหน่งงาน		
ผู้อำนวยการ	2	2.9
ผู้จัดการแผนก	5	7.4
หัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย	16	23.5
ผู้ปฏิบัติงาน	45	66.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=68)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายการตลาด	29	42.6
ฝ่าย Operation	39	57.4

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.8 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.2

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีช่วงอายุที่ 31-40 ปี ร้อยละ 47.1 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 26.5 และช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 26.5 ปี ตามลำดับ

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.8 ซึ่งมากที่สุด รองลงมาคือสถานภาพโสด ร้อยละ 38.3 และสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายมีจำนวนร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

จำนวนบุตร จากกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 60.3 เป็นผู้ไม่มีบุตร ส่วนร้อยละ 25.0 มีบุตรจำนวน 1 คน ร้อยละ 11.8 มีบุตรจำนวน 2 คน และ ร้อยละ 2.9 มีบุตรจำนวน 3 คนขึ้นไป

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 77.9 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 16.2 มีระดับการศึกษาในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6 และร้อยละ 5.9 มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 25.0 มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 1-5 ปี ส่วนประสบการณ์ทำงานในช่วง 16-20 ปี มีจำนวนร้อยละ 19.1 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี มีร้อยละ 17.6 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี มีร้อยละ 13.2 ส่วนประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปและประสบการณ์ทำงานที่ต่ำว่า 1ปี มีอยู่ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 66.2 มีตำแหน่งงานในระดับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนร้อยละ 23.5 มีตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย ร้อยละ 7.4 อยู่ในระดับตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก และ ร้อยละ 2.9 เป็นระดับผู้อำนวยการฝ่าย ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 57.4 อยู่ในฝ่ายการตลาดและ ร้อยละ 57.4 อยู่ในฝ่าย Operation

ตารางที่ 4.2

ลักษณะความคิดเห็นก่อนการฝึกอบรม

ลักษณะความคิดเห็นก่อนการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
สาขาวิชาที่ศึกษานำมาใช้กับงานได้	24 (35.3)	36 (52.9)	8 (11.8)	2.30	.593	ปานกลาง
ประสบปัญหาในการใช้ทักษะทำงาน	0 (0)	37 (54.4)	31 (45.6)	2.26	.501	ปานกลาง
ประสบการในการฝึกอบรม	33 (48.5)	35 (51.5)	0 (0)	1.68	.503	ปานกลาง
การฝึกอบรมช่วยในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	48 (70.6)	12 (17.6)	8 (11.8)	2.40	.782	มาก
การสนับสนุนการอบรมจากผู้บังคับบัญชา	19 (27.9)	24 (35.3)	25 (36.8)	2.23	.423	ปานกลาง
รวม				2.17	.546	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.17 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับ การฝึกอบรมช่วยในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 70.6 (ค่าเฉลี่ย 2.40) รองลงมาคือการประสบปัญหาในการใช้ทักษะทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.4 (ค่าเฉลี่ย 2.26) ต่อมาคือ ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการอบรมจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์น้อย

คิดเป็นร้อยละ 36.8 (ค่าเฉลี่ย 2.23) ส่วนสาขาวิชาที่ศึกษานำมาใช้กับงานได้อยู่เกณฑ์ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.9 (ค่าเฉลี่ย 2.30) และประสบการณ์ในการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 15.5 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 1.51

ตารางที่ 4.3
ความพร้อมในการเข้ารับการอบรม

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
อบรมได้ตลอดหลักสูตร	15	22.1
อบรมได้บางครั้ง ถ้าไม่มีงานเร่งด่วน	48	70.6
อบรมได้น้อยครั้ง เนื่องจากมีงานเร่งด่วนจำนวนมาก	5	7.4
รวม	68	100

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70.6 จำนวน 48 คน ให้ความคิดเห็นในเรื่องความพร้อมที่จะสามารถอบรมได้เป็นบางครั้ง ถ้าไม่มีงานเร่งด่วน รองลงมาคือร้อยละ 22.1 จำนวน 15 คน สามารถอบรมได้ตลอดหลักสูตรและร้อยละ 7.4 สามารถอบรมได้น้อยครั้ง เนื่องจากมีงานเร่งด่วนเป็นจำนวนมากที่จะต้องปฏิบัติงานมีอยู่ มีจำนวน 5 คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมบุคลากร

สำหรับข้อมูลที่เกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมบุคลากรที่นำมาศึกษา ได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม วิทยากรจากหน่วยงานใดในการอบรม วัน เวลา และจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการอบรม กิจกรรมประกอบการอบรม ประเภทของการฝึกอบรม ความต้องการฝึกอบรมในด้านพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

ตารางที่ 4.4
รายละเอียดขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรม

รายละเอียดของการฝึกอบรม	จำนวน (N=68)	ร้อยละ
ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม		
ต้องการ	65	95.6
ไม่ต้องการ	3	4.4
วิทยากรจากหน่วยงานใด		
วิทยากรภายใน	4	5.9
วิทยากรภายนอก	64	94.1
วันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม		
วันทำการ (วันจันทร์-ศุกร์)	55	80.9
วันหยุดราชการ (วันเสาร์-อาทิตย์)	4	5.9
วันทำการ (วันเว้นวัน)	9	13.2
จำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมในการฝึกอบรม/เรื่อง		
10-20 ชั่วโมง	38	55.9
20-40 ชั่วโมง	28	41.2
มากกว่า 40 ชั่วโมง	2	2.9
ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม		
9.00-12.00 น.	20	29.4
10.00-12.00 น.	34	50.0
13.00-16.00 น.	10	14.7
14.00-16.00 น.	4	5.9

จากตารางที่ 4.4 ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 95.6 มีความคิดเห็นที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมและร้อยละ 4.4 มีความคิดเห็นที่จะไม่ฝึกอบรมเพิ่มเติม

วิทยากรจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 94.1 มีความคิดเห็นวิทยากรที่บรรยายควรจะมาจากวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกและร้อยละ 5.9 มีความคิดเห็นที่ต้องการรับฟังการบรรยายจากวิทยากรภายใน

ส่วนวันที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 80.9 มีความคิดเห็น ที่ต้องการจัดการฝึกอบรมในวันทำการ (วันจันทร์-ศุกร์) อีกร้อยละ 13.2 มีความคิดเห็น ควรจะจัดการฝึกอบรมในวันทำการ (วันเว้นวัน) และร้อยละ 5.9 มีระดับความคิดเห็นควรจะจัดการฝึกอบรมในวันหยุดราชการ (วันเสาร์-อาทิตย์)

จำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมในการฝึกอบรม/เรื่อง จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ55.9 มีระดับความคิดเห็นจำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมในการฝึกอบคือจำนวน 10-20 ชั่วโมง ส่วนร้อยละ 41.2 มีความคิดเห็นจำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมคือ 20-40 ชั่วโมง และอีกร้อยละ 2.9 มีความคิดเห็นว่าจำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรมคือ มากกว่า 40 ชั่วโมง

ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 50.0 มีระดับความคิดเห็นในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมคือ 10.00-12.00 น. ส่วนร้อยละ 29.4 ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมคือ 9.00-12.00 น.ร้อยละ 14.7 ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมคือ 13.00-16.00 น. และร้อยละ 5.9 ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมคือ 14.00-16.00 น.

ตารางที่ 4.5

ความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมประกอบการฝึกอบรม

ความคิดเห็น	ต้องการ	ไม่ต้องการ
บทบาทจำลอง	45 (66.2)	23 (33.8)
การฟังบทสนทนา	21 (30.9)	47 (69.1)
ทัศนศึกษานอกสถานที่	19 (27.9)	49 (72.1)
แบบฝึกหัด	1 (1.5)	67 (98.5)
เกมส์ต่าง ๆ	4 (5.9)	64 (94.1)

จากตารางที่ 4.5 ความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมประกอบการฝึกอบรม โดยมีประเภทของกิจกรรมเสริมประกอบการฝึกอบรมจำนวน 5 กิจกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้เลือก บทบาทจำลองมากเป็นอันดับหนึ่ง ร้อยละ 66.2 ส่วนการฟังบทสนทนา การทัศนศึกษานอกสถานที่ การทำแบบฝึกหัดและเกมส์ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามไม่ต้องการที่จะให้เป็นกิจกรรมเสริมประกอบการฝึกอบรมโดยมีร้อยละ 69.1 ร้อยละ 72.1 ร้อยละ 98.5 และร้อยละ 94.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

ระดับความคิดเห็นโดยวิธีการศึกษาแบบต่อเนื่อง

ความต้องการพัฒนาตนเองโดยวิธีการศึกษาแบบต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การศึกษาด้วยตนเอง	38 (55.9)	28 (41.2)	2 (2.9)	2.38	.440	มาก
การศึกษาต่อเนื่องระยะสั้น	24 (35.3)	44 (64.7)	0 (0)	2.60	.740	มาก
การฝึกอบรม	26 (38.2)	42 (61.8)	0 (0)	2.57	.550	มาก
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	19 (27.9)	49 (72.1)	0 (0)	2.67	.570	มาก
การสัมมนา	11 (16.1)	56 (82.4)	1 (1.5)	2.83	.580	มาก
การศึกษาดูงาน	31 (45.6)	37 (54.4)	0 (0)	2.46	.650	มาก
การประชุมทางวิชาการ	15 (22.1)	46 (67.6)	7 (10.3)	2.80	.690	มาก
รวม				2.62	.603	มาก

จากตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการศึกษาแบบต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อ ความต้องการพัฒนาตนเองโดยวิธีการศึกษาแบบต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการศึกษาด้วยตนเองคิดเป็นร้อยละ 55.9 (ค่าเฉลี่ย 2.38) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก รองลงมาคือ การสัมมนา ร้อยละ 82.4 (ค่าเฉลี่ย 2.53) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการประชุมเชิงปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ร้อยละ 72.1 (ค่าเฉลี่ย 2.53) ต่อมามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 67.6 (ค่าเฉลี่ย 2.20) คือ การประชุมทางวิชาการ ส่วนการศึกษาระยะสั้นมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางร้อยละ 64.7 (ค่าเฉลี่ย 2.3) ส่วนการฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.8 (ค่าเฉลี่ย 2.25) และการศึกษาดูงานมีระดับความคิดเห็นปานกลางร้อยละ 54.4 (ค่าเฉลี่ย 2.10)

ตารางที่ 4.7
ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การให้คำปรึกษาทางธุรกิจ	26 (38.2)	34 (50.0)	8 (11.8)	2.20	0.450	ปานกลาง
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	30 (44.1)	38 (55.9)	0 (0)	2.21	0.461	ปานกลาง
การบริหารจัดการฐานข้อมูล	37 (54.4)	25 (36.8)	6 (8.8)	2.35	0.760	มาก
ทักษะในการคำนวณ	38 (55.8)	28 (41.2)	2 (3.0)	2.35	0.660	มาก
การควบคุมตนเอง	35 (51.4)	32 (47.1)	1 (1.5)	2.34	0.690	มาก
ความรับผิดชอบในงาน	40 (58.8)	28 (41.2)	0 (0)	2.36	0.570	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การทำงานเป็นทีม	39 (57.4)	26 (38.2)	3 (4.4)	2.36	0.840	มาก
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	40 (58.8)	28 (41.2)	0 (0)	2.39	0.700	มาก
การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์	40 (58.8)	28 (41.2)	0 (0)	2.26	0.700	ปานกลาง
การคิดอย่างเป็นระบบ	40 (58.8)	28 (41.2)	0 (0)	2.26	0.700	ปานกลาง
การคิดเชิงวิเคราะห์	47 (69.1)	21 (30.9)	0(0)	2.19	0.630	ปานกลาง
การสร้างความมั่นใจในตนเอง	42 (61.8)	26 (38.2)	0 (0)	2.17	0.750	ปานกลาง
ความสามารถในการเรียนรู้	52 (76.5)	16 (23.5)	0 (0)	2.17	0.520	ปานกลาง
รวม				2.33	0.648	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.33 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมในด้านการให้คำปรึกษา ร้อยละ 50.0 (ค่าเฉลี่ย 2.61) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 55.9 (ค่าเฉลี่ย 2.50) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 54.4 (ค่าเฉลี่ย 2.47) มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ในด้านการบริหารจัดการฐานข้อมูล ร้อยละ 55.8 (ค่าเฉลี่ย 2.45) มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ในด้านทักษะในการคำนวณ ส่วนการควบคุมตนเอง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.4 (ค่าเฉลี่ย 2.39) มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ในด้านการอบรมด้านความรับผิดชอบในงาน

ร้อยละ 58.8 (ค่าเฉลี่ย 2.36) มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ด้านการอบรมการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 57.4 (ค่าเฉลี่ย 2.26) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลางในเรื่องการอบรมด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ร้อยละ 58.8 (ค่าเฉลี่ย 2.26) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ในด้านการอบรมมุ้งเน้นที่ผลลัพธ์ ร้อยละ 58.8 (ค่าเฉลี่ย 2.26) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ด้านการอบรมในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 58.8 (ค่าเฉลี่ย 2.26) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ด้านการอบรมความคิดเชิงวิเคราะห์ ร้อยละ 69.1 (ค่าเฉลี่ย 2.19) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ด้านการอบรมการสร้างความมั่นใจในตนเอง ร้อยละ 61.8 (ค่าเฉลี่ย 2.17) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลางและการอบรมในด้านความสามารถในการเรียนรู้ ร้อยละ 76.5 (ค่าเฉลี่ย 2.17) มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงานจากการฝึกอบรม

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงานจากการฝึกอบรม ที่นำมาศึกษา ได้แก่ ในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเพิ่มอัตราเงินเดือน การทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง ทำงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บริษัทสามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ความสามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่ง และ ความสามารถเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกันได้

ตารางที่ 4.8

ระดับความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม

ความคาดหวังของพนักงานจากการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การนำไปสู่อัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น	2 (3.0)	34 (50.0)	32 (47.0)	2.10	0.421	ปานกลาง
การนำไปสู่การเลื่อนขั้นในตำแหน่งหน้าที่การงาน	59 (86.7)	7 (10.3)	2 (3.0)	2.74	0.853	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคาดหวังของพนักงานจากการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
บริษัทสามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้	57 (83.8)	11 (16.2)	0 (0)	2.35	0.841	มาก
การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและลูกค้า	55 (80.9)	13 (19.1)	0 (0)	2.45	0.822	มาก
ทำให้บริษัทก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกันได้	63 (92.6)	4 (5.9)	1 (1.5)	2.89	0.902	มาก
การประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน	62 (91.2)	6 (8.8)	0 (0)	2.87	0.963	มาก
การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	61 (89.7)	7 (10.3)	0 (0)	2.85	0.875	มาก
การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง	59 (86.8)	9 (13.2)	0 (0)	2.82	0.818	มาก
ทำให้สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้	66 (97.1)	2 (2.9)	0 (0)	2.98	0.972	มาก
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	58 (85.3)	10 (14.7)	0 (0)	2.80	0.800	มาก
รวม				2.68	0.825	มาก

จากตางที่ 4.8 ระดับความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.68 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจระดับมากเป็นอันดับหนึ่งคือความคาดหวังในด้าน การสามารถทำให้แข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้ ร้อยละ 97.1 (ค่าเฉลี่ย 2.92) ต่อมาคือ การทำให้บริษัทก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกันได้ร้อยละ 92.6 (ค่าเฉลี่ย 2.89) ต่อมากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามคาดหวังในด้านการประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานร้อยละ 91.2 (ค่าเฉลี่ย 2.87) ส่วนการกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ร้อยละ 89.7 (ค่าเฉลี่ย 2.85)

ในด้านของการทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง ร้อยละ 86.8 (ค่าเฉลี่ย 2.82) ส่วนการนำไปสู่การเลื่อนขั้นในตำแหน่งหน้าที่การงานกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่คาดหวังร้อยละ 86.7 (ค่าเฉลี่ย 2.74) ในด้านความคาดหวังการพัฒนาศักยภาพในการทำงานร้อยละ 85.3 (ค่าเฉลี่ย 2.80) ส่วนในด้านความคาดหวังที่บริษัทสามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้นั้นมีอยู่ร้อยละ 83.8 (ค่าเฉลี่ย 2.35) และความคาดหวังในด้านการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและลูกค้า มีระดับร้อยละ 80.9 (ค่าเฉลี่ย 2.45) โดยทั้งหมดมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และความคาดหวังการนำไปสู่อัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.0 (ค่าเฉลี่ย 2.10)

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความคาดหวังของพนักงานจากการฝึกอบรม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน โดยทดสอบความสัมพันธ์ ทางด้าน ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร กับ ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม โดยใช้ความแตกต่างของค่าร้อยละ ดังนี้

กรณีที่ค่าผลแตกต่างของค่าเฉลี่ย มากว่า 0.15 หมายความว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร กับ ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม

กรณีที่ค่าผลแตกต่างของค่าเฉลี่ย น้อยกว่า 0.15 หมายความว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรต่อ ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.9

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรกับเพศ

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	ชาย		หญิง		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การประชุมทางวิชาการ	2.42	0.757	2.36	0.656	0.06
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.38	0.697	2.74	0.445	0.36*
การสัมมนา	2.50	0.707	2.62	0.492	0.12
การฝึกอบรม	2.50	0.707	2.79	0.415	0.29*
การศึกษาด้วยตนเอง	2.81	0.567	2.86	0.354	0.05
การศึกษาดูงาน	2.42	0.643	2.48	0.671	0.06
การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น	2.54	0.859	2.95	0.623	0.41*
รวม	17.57		18.80		1.23*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านเพศที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรพบว่า เพศชายและเพศหญิงส่วนใหญ่ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาในแต่มีความแตกต่างกันมีอยู่ 3 ประเด็นที่ทั้งเพศชายและหญิงให้ความสนใจที่แตกต่างกันคือ การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น การฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ โดยเพศหญิงให้ความสนใจมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.10
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรกับอายุ

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	อายุ 20–30 ปี		อายุ 41–50 ปี		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การประชุมทางวิชาการ	2.06	0.64	2.28	0.752	0.22*
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.44	0.705	2.72	0.461	0.28*
การสัมมนา	2.33	0.686	2.50	0.618	0.17*
การฝึกอบรม	2.56	0.616	2.67	0.594	0.11
การศึกษาด้วยตนเอง	2.83	0.383	2.82	0.383	0.01
การศึกษาดูงาน	2.39	0.608	2.38	0.776	0.01
การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น	2.67	0.767	2.72	0.826	0.05
รวม	17.28		18.09		0.81*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านอายุ ที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร พบว่าช่วงอายุทั้งสองช่วงคืออายุ 20-30 ปี และ อายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาในแต่มีความแตกต่างกันมีอยู่ 3 ประเด็นที่ช่วงอายุทั้งสองให้ความสนใจที่แตกต่างกันคือ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาการสัมมนาและการประชุมทางวิชาการ ตามลำดับ โดยช่วงอายุ 41-50 ปีให้ความสนใจมากกว่าช่วง อายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 4.11

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรกับสถานภาพสมรส

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	โสด		หย่าร้าง		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การประชุมทางวิชาการ	2.31	0.736	2.43	0.675	0.12
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.58	0.643	2.60	0.545	0.02
การสัมมนา	2.54	0.647	2.58	0.549	0.04
การฝึกอบรม	2.69	0.549	2.65	0.579	0.04
การศึกษาด้วยตนเอง	2.84	0.368	2.83	0.5	0.01
การศึกษาดูงาน	2.57	0.578	2.35	0.699	0.22*
การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น	2.81	0.749	2.78	0.767	0.03
รวม	18.34		18.22		0.12

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านสถานภาพสมรส ที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร พบว่าสถานภาพโสดและสถานภาพหย่าร้างส่วนใหญ่ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

แต่ในรายข้อพบว่าความแตกต่างกันมีอยู่ 1 ประเด็นที่สถานสภาพทั้งสองให้ความสนใจที่แตกต่างกันคือ การศึกษาดูงาน โดยสถานภาพโสดให้ความสนใจมากกว่าสถานภาพหย่าร้าง

ตารางที่ 4.12
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรกับจำนวนบุตร

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	ไม่มีบุตร		จำนวนบุตร 2 คน		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การประชุมทางวิชาการ	2.41	0.741	2.13	0.641	0.28*
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.54	0.596	2.75	0.463	0.21*
การสัมมนา	2.54	0.636	2.75	0.463	0.21*
การฝึกอบรม	2.66	0.617	2.63	0.518	0.03
การศึกษาด้วยตนเอง	2.88	0.458	2.63	0.518	0.25*
การศึกษาดูงาน	2.49	0.597	2.25	0.707	0.24*
การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น	2.80	0.749	2.63	0.518	0.17*
รวม	18.32		17.77		0.55*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านจำนวนบุตร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร พบว่าจำนวนผู้ไม่มีบุตรและจำนวนผู้มีบุตร 2 คน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

มีเพียงอยู่ 1 ประเด็นที่มีไม่ความแตกต่างกัน คือการฝึกอบรม นอกนั้น มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันโดยเรียงลำดับ ดังนี้ การศึกษาด้วยตนเอง ผู้ไม่มีบุตรให้ความสนใจมากกว่าจำนวนผู้มีบุตร 2 คน ส่วนการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้นนั้น ผู้ไม่มีบุตรให้ความสนใจมากกว่าจำนวนผู้มีบุตร 2 คน ส่วนการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนานั้น จำนวนผู้มีบุตร 2 คนให้ความสนใจมากกว่าผู้ไม่มีบุตร และ การศึกษาดูงานกับการประชุมทางวิชาการ ผู้ไม่มีบุตรให้ความสนใจมากกว่าจำนวนผู้มีบุตร 2 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรกับระดับการศึกษา

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	ปวช. หรือ ม.6		ปริญญาโท/สูงกว่า		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การประชุมทางวิชาการ	2.91	0.302	1.50	0.577	1.41*
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.60	0.531	1.50	0.577	1.10*
การสัมมนา	2.91	0.302	2.00	0.817	0.91*
การฝึกอบรม	2.91	0.302	2.25	0.500	0.66*
การศึกษาด้วยตนเอง	2.91	0.302	2.25	0.500	0.66*
การศึกษาดูงาน	2.73	0.467	2.00	0.817	0.73*
การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น	3.09	0.539	2.00	0.817	1.09*
รวม	20.06		13.50		6.56*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ ม.6 กับ ระดับการศึกษาปริญญาโท/สูงกว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านความต้องการที่จะฝึกอบรม

โดยระดับการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ ม.6 ให้ความสนใจมากกว่าระดับ ปริญญาโท/สูงกว่า โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น การประชุมทางวิชาการ การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรกับประสบการณ์ทำงาน

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	1-5 ปี		20 ปี ขึ้นไป		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การประชุมทางวิชาการ	2.12	0.485	2.00	0.707	0.12
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.53	0.624	2.67	0.500	0.14
การสัมมนา	2.53	0.624	2.33	0.500	0.20*
การฝึกอบรม	2.71	0.588	2.56	0.527	0.15
การศึกษาด้วยตนเอง	2.94	0.243	2.67	0.500	0.27*
การศึกษาดูงาน	2.53	0.624	2.11	0.928	0.42*
การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น	2.76	0.752	2.56	0.882	0.20*
รวม	18.12		16.90		1.22*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน และมีความแตกต่างในรายข้อที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านความต้องการที่จะฝึกอบรม

โดยผู้มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ให้ความสนใจมากกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 20 ปี ขึ้นไป โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น การสัมมนาและการศึกษาดูงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรกับตำแหน่งงาน

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร	ผู้จัดการแผนก		ผู้ปฏิบัติงาน		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การประชุมทางวิชาการ	1.80	0.443	2.51	0.626	0.71*
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.00	0.100	2.64	0.529	0.64*
การสัมมนา	2.00	0.707	2.58	0.583	0.58*
การฝึกอบรม	2.20	0.447	2.71	0.549	0.51*
การศึกษาด้วยตนเอง	2.40	0.548	2.84	0.424	0.44*
การศึกษาดูงาน	2.00	0.707	2.53	0.548	0.53*
การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น	1.80	0.837	2.89	0.714	1.09*
รวม	14.20		18.70		4.50*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งระดับผู้จัดการ กับ ระดับพนักงานปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านความต้องการที่จะฝึกอบรม

โดยพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสนใจมากกว่า ระดับผู้จัดการ โดยให้ความสนใจดังนี้ การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การประชุมทางวิชาการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของพนักงาน

ต่อการฝึกอบรมกับเพศ

ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม	ชาย		หญิง		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2.08	0.688	1.93	0.463	0.15
การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1.92	0.484	2.05	0.439	0.13
ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.04	0.528	2.05	0.216	0.01
การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.15	0.613	2.14	0.521	0.01
การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน	3.81	0.980	3.60	0.885	0.21*
การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง	1.88	0.588	2.07	0.463	0.19*
เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า	2.19	0.634	2.05	0.439	0.14
สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้	2.08	0.560	2.14	0.354	0.06
สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้	1.96	0.445	1.96	0.445	0.00
สามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน	1.96	0.445	2.09	0.370	0.13
รวม	22.07		22.08		0.01

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านเพศกับความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและหญิง ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

แต่มีบางรายข้อที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในความคาดหวังต่อการฝึกอบรม โดยเพศชายมีความคาดหวังมากกว่าเพศหญิงในด้านการปรับขึ้นอัตราเงินเดือน และเพศหญิงมีความคาดหวังมากกว่าเพศชายในด้านการทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง

ตารางที่ 4.17
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของพนักงาน
ต่อการฝึกอบรมกับอายุ

ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม	อายุ 20-30 ปี		อายุ 41-50 ปี		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1.78	0.428	1.83	0.618	0.05
การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1.94	0.539	2.00	0.343	0.06
ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.89	0.471	2.11	0.323	0.22*
การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.94	0.416	2.39	0.850	0.45*
การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน	3.72	0.958	3.56	0.984	0.16*
การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง	1.94	0.539	2.00	0.594	0.06
เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า	2.22	0.548	2.06	0.416	0.16*
สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้	2.11	0.583	2.06	0.236	0.05
สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้	1.94	0.416	2.00	0.254	0.06
สามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.06	0.639	2.11	0.323	0.05
รวม	21.54		22.12		0.58*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านอายุ กับความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุทั้งสองช่วงคืออายุ 20-30 ปี และ อายุ 41-50 ปี ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

โดยในรายละเอียดของความคาดหวังต่อการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ได้แก่ การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน ช่วงอายุ 20-30 ปี มีความคาดหวังมากกว่าช่วงอายุ 41-50 ปี การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงานพบว่าช่วงอายุ 41-50 ปีมีความคาดหวังมากกว่าช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้าพบว่าช่วงอายุ 20-30 ปี มีความคาดหวังมากกว่าช่วงอายุ 41-50 ปีและประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานพบว่าช่วงอายุ 41-50 ปีมีความคาดหวังมากกว่าช่วงอายุ 20-30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของพนักงาน

ต่อการฝึกอบรมกับสถานภาพสมรส

ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม	โสด		หย่าร้าง		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2.00	0.566	1.97	0.577	0.03
การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1.96	0.528	2.50	0.707	0.54*
ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.92	0.392	2.12	0.335	0.20*
การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.96	0.344	2.27	0.640	0.31*
การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน	3.58	0.808	3.72	0.101	0.14
การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง	1.96	0.528	2.50	0.707	0.54*
เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า	2.15	0.543	1.50	0.707	0.65*

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม	โสด		หย่าร้าง		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้	2.15	0.543	2.10	0.379	0.05
สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้	1.96	0.344	2.00	0.226	0.04
สามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.04	0.528	2.05	0.316	0.01
รวม	21.68		22.73		1.05*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านสถานภาพสมรส กับความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพหย่าร้าง ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

โดยในรายละเอียดของความคาดหวังต่อการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน โดยสถานภาพหย่าร้างให้ความสนใจในเรื่อง การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่าสถานภาพโสดตามลำดับ ส่วนสถานภาพโสดให้ความสนใจในด้านการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้ามากกว่าสถานภาพหย่าร้าง

ตารางที่ 4.19

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของพนักงาน

ต่อการฝึกอบรมกับจำนวนบุตร

ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม	ไม่มีบุตร		จำนวนบุตร 2 คน		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2.00	0.500	1.75	0.707	0.25*
การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1.95	0.498	2.13	0.354	0.18*
ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.00	0.387	2.13	0.354	0.13
การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.07	0.469	2.25	0.463	0.18*
การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน	3.76	0.916	3.38	0.188	0.38*
การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง	1.95	0.545	2.13	0.641	0.18*
เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า	2.12	0.557	1.75	0.463	0.37*
สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้	2.14	0.527	2.11	0.332	0.03
สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้	1.95	0.312	2.06	0.243	0.11
สามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.00	0.447	2.13	0.354	0.13
รวม	21.94		21.82		0.12

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านจำนวนบุตร กับความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนผู้ไม่มีบุตรและจำนวนผู้มีบุตร 2 คน ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน มีแต่บางข้อที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่

จำนวนผู้ไม่มีบุตรให้ความสนใจคาดหวังต่อการฝึกอบรมในด้าน การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า และ การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ตามลำดับมากกว่าจำนวนผู้มีบุตร 2 คน

ส่วนจำนวนผู้มีบุตร 2 คนให้ความสนใจคาดหวังต่อการฝึกอบรมในด้าน การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและการทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง ตามลำดับมากกว่าจำนวนผู้ไม่มีบุตร

ตารางที่ 4.20

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของพนักงาน

ต่อการฝึกอบรมกับระดับการศึกษา

ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม	ปวช.หรือ ม.6		ปริญญาโท/สูงกว่า		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2.55	0.522	1.50	0.577	1.05*
การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2.36	0.504	1.75	0.500	0.61*
ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.09	0.302	1.75	0.500	0.34*
การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.09	0.302	2.00	0.817	0.09
การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน	4.18	0.982	3.50	0.577	0.68*
การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง	1.91	0.539	2.00	0.817	0.09
เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า	1.64	0.504	2.25	0.500	0.61*
สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้	2.36	0.504	1.75	0.500	0.61*
สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้	2.00	0.277	1.75	0.500	0.25*

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม	ปวช.หรือ ม.6		ปริญญาโท/สูงกว่า		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
สามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.06	0.412	2.00	0.816	0.06
รวม	23.24		20.25		2.99*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษา กับความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ ม.6 กับ ระดับการศึกษาปริญญาโท/สูงกว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

โดยในรายละเอียดของความคาดหวังต่อการฝึกอบรมที่แตกต่างกันพบว่า ระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ ม.6 ให้ความคาดหวังต่อการฝึกอบรมมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท/สูงกว่า โดยเรียงลำดับดังนี้ การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้ ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้

ส่วนระดับการศึกษาปริญญาโท/สูงกว่าให้ความคาดหวังในด้านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้ามากกว่าระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ ม.6

ตารางที่ 4.21

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของพนักงาน
ต่อการฝึกอบรมกับประสบการณ์ทำงาน

ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม	1-5 ปี		20 ปี ขึ้นไป		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1.82	0.393	1.78	0.667	0.04
การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2.06	0.429	2.00	0.516	0.06
ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.88	0.332	2.11	0.333	0.23*
การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.94	0.242	2.56	0.101	0.62*
การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน	3.71	0.919	3.67	0.118	0.04
การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง	2.00	0.500	2.11	0.601	0.11
เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า	2.12	0.485	2.11	0.333	0.01
สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้	2.12	0.485	2.13	0.500	0.01
สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้	2.00	0.354	1.94	0.250	0.06
สามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.00	0.353	2.22	0.441	0.22*
รวม	21.65		22.63		0.98*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านประสบการณ์ทำงานกับความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 20 ปี ขึ้นไป ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน โดยในรายละเอียดของความคาดหวังต่อการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 20 ปี ขึ้นไป ให้ความคาดหวังต่อการฝึกอบรมมากกว่าประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี โดยเรียงลำดับดังนี้

การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกันและประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของพนักงาน
ต่อการฝึกอบรมกับตำแหน่งงาน

ความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม	ผู้จัดการแผนก		ผู้ปฏิบัติงาน		ความต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1.40	0.548	2.09	0.557	0.69*
การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1.80	0.447	2.04	0.475	0.24*
ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.00	0.707	2.07	0.393	0.07
การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.40	0.516	2.13	0.457	0.27*
การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน	3.80	0.837	3.82	0.886	0.02
การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง	2.00	0.707	2.00	0.522	0.00
เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า	2.40	0.548	2.09	0.514	0.31*
สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้	1.80	0.447	2.22	0.471	0.42*
สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้	1.80	0.447	2.02	0.260	0.22*
สามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน	1.80	0.447	2.07	0.393	0.27*
รวม	21.20		22.55		1.35*

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความต่างค่าเฉลี่ยด้านตำแหน่งงาน กับความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับผู้จัดการแผนกกับผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน โดยในรายละเอียดของความคาดหวังต่อการฝึกอบรมที่แตกต่างกันพบว่า

ระดับตำแหน่งผู้จัดการแผนกให้ความคาดหวังกับการฝึกอบรมในด้าน การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน กับ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ความคาดหวังกับการฝึกอบรมในด้านสามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้ การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความสามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและสามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23

สรุปภาพรวมความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อความต้องการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

ปัจจัย	การประชุมทางวิชาการ	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	การสัมมนา	การฝึกอบรม	การศึกษาด้วยตนเอง	การศึกษาดูงาน	การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น
เพศ	X	✓	X	✓	X	X	✓
อายุ	✓	✓	✓	X	X	X	X
สถานภาพสมรส	X	X	X	X	X	✓	X
จำนวนบุตร	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ประสบการณ์ทำงาน	X	X	✓	X	✓	✓	✓
ตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง มีผลกระทบ

X หมายถึง ไม่มีผลกระทบ

จากตารางที่ 4.23 สรุปภาพรวมความแตกต่างของปัจจัย ที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ดังนี้

เพศ ส่งผลความต้องการฝึกอบรมในเรื่อง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น

อายุ ส่งผลความต้องการฝึกอบรมในเรื่อง การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา

สถานภาพสมรส ส่งผลความต้องการฝึกอบรมในเรื่อง การศึกษาดูงาน

จำนวนบุตร ส่งผลความต้องการฝึกอบรมในเรื่อง การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น

ระดับการศึกษา ส่งผลความต้องการฝึกอบรมในเรื่อง การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น

ประสบการณ์ทำงาน ส่งผลความต้องการฝึกอบรมในเรื่อง การสัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น

ตำแหน่งงาน ส่งผลความต้องการฝึกอบรมในเรื่อง การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น

ตารางที่ 4.24

สรุปภาพรวมความแตกต่างของปัจจัย ที่มีต่อความคาดหวังของ

พนักงานต่อการฝึกอบรม

ปัจจัย	การพัฒนาศักยภาพ	การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน	การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน	การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน	การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง	เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า	สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ	สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่ง	สามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำ
เพศ	X	X	X	X	✓	✓	X	X	X	X
อายุ	X	X	✓	✓	✓	X	✓	X	X	X
สถานภาพสมรส	X	✓	✓	✓	X	✓	✓	X	X	X
จำนวนบุตร	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	X	X	X
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	✓	✓	X
ประสบการณ์ทำงาน	X	X	✓	✓	X	X	X	X	✓	X
ตำแหน่งงาน	✓	✓	X	✓	X	X	✓	✓	✓	✓

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง มีผลกระทบ

X หมายถึง ไม่มีผลกระทบ

จากตารางที่ 4.24 สรุปภาพรวมความแตกต่างของปัจจัย ที่มีต่อความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรมดังนี้

เพศ ส่งผลต่อความคาดหวังต่อการฝึกอบรมในเรื่อง การปรับขึ้นอัตราเงินเดือนและการทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง

อายุ ส่งผลต่อความคาดหวังต่อการฝึกอบรมในเรื่อง การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลงและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า

สถานภาพสมรส ส่งผลต่อความคาดหวังต่อการฝึกอบรมในเรื่อง การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลงและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า

จำนวนบุตร ส่งผลต่อความคาดหวังต่อการฝึกอบรมในเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลงและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า

ระดับการศึกษาส่งผลต่อความคาดหวังต่อการฝึกอบรมในเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้และสามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้

ประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อความคาดหวังต่อการฝึกอบรมในเรื่อง ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานการเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงานและสามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้

ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความคาดหวังต่อการฝึกอบรมในเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การกระตุ้นการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า สามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้ สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้และสามารถก้าวเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจประเภทเดียวกัน

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของ บริษัท เพลสซิ่ง แวลู จำกัด” ซึ่งผู้ศึกษามีผลการศึกษาที่จะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

คุณลักษณะทั่วไปต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์การ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรของ บริษัท เพลสซิ่ง แวลู จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 68 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 61.8 มีช่วงอายุ 3-40 ปี ร้อยละ 47.1 โดยมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมากที่สุดอยู่ในประเด็น ความต้องการฝึกอบรมในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจาก พนักงานที่จะต้องมีความรู้ในด้านทฤษฎีของผลิตภัณฑ์ที่จำหน่ายแล้ว ยังมีความต้องการที่จะเรียนรู้และฝึกทักษะในการฝึกปฏิบัติ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างเพศเท่ากับ 0.36 และผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างช่วงอายุเท่ากับ 0.28 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญาณี อมฤตฤดี (2545, น. 224) เรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล (สาขาชิดลม) กล่าวว่า เพศหญิงให้ความสนใจต่อการฝึกอบรมในด้านเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นในด้านทักษะทางด้านภาษา การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการ

ในการศึกษาครั้งนี้มีสถานภาพสมรสร้อยละ 58.8 และมีประสบการณ์ในการทำงานช่วงอายุ 1-5 ปี ร้อยละ 25.0 โดยมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ความต้องการฝึกอบรมในด้านการศึกษาดูงาน เนื่องจากมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาดูงานเพราะผลิตภัณฑ์ที่เสนอขายนั้น บริษัท เพลสซิ่ง แวลู จำกัด ต้องนำผลิตภัณฑ์เข้าจากต่างประเทศ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาการใช้งานผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย และ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมจากผลิตภัณฑ์ของบริษัทคู่แข่งอื่น ๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพสมรสเท่ากับ 0.22 และผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างประสบการณ์ทำงานเท่ากับ 0.42 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของ บริษัท เพลสซิ่ง แวลู จำกัด ที่มีการส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้ในผลิตภัณฑ์ใหม่อยู่ตลอดเวลาและมีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่มีบุตรร้อยละ 60.3 และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 77.9 โดยมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมากที่สุดอยู่ในด้านความต้องการฝึกอบรม การประชุมวิชาการ เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่เสนอขายนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาในเนื้อหารายละเอียดของวิธีการใช้ การใช้ศัพท์เทคนิคที่ใช้เฉพาะทาง ซึ่งมี

ความจำเป็นที่พนักงานเสนอขายจะต้องมีความรู้เฉพาะทาง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะมีการส่งเสริมการฝึกอบรมเฉพาะทาง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างจำนวนบุตรเท่ากับ 0.28 และผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษาเท่ากับ 1.41 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของบริษัท เพลสซิ่ง แวลู จำกัด ที่มีนโยบายที่รับพนักงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปริญญาตรีและมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้ในผลิตภัณฑ์ใหม่อยู่ตลอดเวลาพร้อมทั้งมีการส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

สำหรับตำแหน่งงานของพนักงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.2 ซึ่งเป็นตำแหน่งงานในระดับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมากที่สุดอยู่ในประเด็นความต้องการฝึกอบรมในด้านการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่เสนอขายนั้น นอกจากพนักงานขายจะต้องมีความรู้ในด้านผลิตภัณฑ์แล้ว พนักงานขายจะต้องมีความรู้และทักษะอื่น ๆ ที่เป็นการส่งเสริมการขายไม่ว่าจะเป็น การนำเสนอที่น่าสนใจ ความรู้ทั่วไป เทคนิคการพูด เป็นต้น ซึ่งมีความจำเป็นที่พนักงานเสนอขายจะต้องมีความรู้ที่สามารถนำมาประกอบการเสนอขายหรือบริการหลังการขายได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้น ในด้านต่าง ๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานเท่ากับ 1.09 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของ บริษัท เพลสซิ่ง แวลู จำกัด ที่มีการส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้ในผลิตภัณฑ์ใหม่อยู่ตลอดเวลาและมีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม

จากการศึกษาภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังของพนักงานต่อการฝึกอบรม ผลการศึกษา พบว่าความแตกต่างของตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคาดหวังต่อการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความแตกต่างในความสัมพันธ์ของตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันในตัวแปรที่ส่งผลต่อความคาดหวังต่อการฝึกอบรม ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในเพศหญิง ร้อยละ ร้อยละ 61.8 มีความแตกต่างระหว่างเพศในค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 ในด้านความคาดหวังจากการอบรมเรื่อง การทำงานได้บรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญาณี อมฤตฤดี (2545, น. 224) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สรรพสินค้าเซ็นทรัล (สาขาชิดลม) โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นไปในทิศทางเห็นด้วยมากที่สุด กับประเด็นที่ว่าการฝึกอบรมช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น รองลงมาเป็นประเด็นการฝึกอบรมช่วยให้มีความรู้ใน

การทำงาน ในด้านอายุนั้นอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 47.1 มีความแตกต่างระหว่างช่วงอายุในค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 ในด้านความคาดหวังจากการอบรมเรื่อง การประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวย แสงสว่าง (2544, น. 277-278) ที่สรุปผลประโยชน์และความคาดหวังจากการฝึกอบรม ซึ่งทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะสร้างอนาคตต่อไปในภายภาคหน้า จึงมีความสอดคล้องกับ การประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ในด้านสถานภาพสมรสนั้นส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.8 และมีความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสค่าเฉลี่ย 0.65 ในด้านความคาดหวังจากการฝึกอบรมเรื่อง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวย แสงสว่าง (2544, น. 277-278) ที่สรุปผลประโยชน์และความคาดหวังจากการฝึกอบรม ในด้านที่จะสามารถที่จะลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในการทำงานได้ เพราะการฝึกการ อบรมจะสามารถที่จะช่วยหรือลดความขัดแย้ง รวมถึงประสานความแตกแยกระหว่างบุคคลได้ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมค้า ส่วนจำนวนบุตรของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นผู้ไม่มีบุตร ร้อยละ 60.3 และมีความแตกต่างระหว่างสถานภาพจำนวนผู้มีบุตรค่าเฉลี่ย 0.38 ในด้านความคาดหวังจากการฝึกอบรมเรื่อง การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดารณี สืบนุการณ์ (2544, น. 98) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการฝึกอบรมบุคลากรกับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเวชภัณฑ์ยาในประเทศไทย โดยผลการศึกษาในด้านความรู้และทักษะอื่นจากการฝึกอบรมที่บุคคลากรได้รับแตกต่างกัน จะทำให้มีความมั่นคงทางรายได้ที่แตกต่างกัน

ในด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 77.9 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาค่าเฉลี่ย 1.05 ส่วนตำแหน่งงานซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.2 มีความแตกต่างระหว่างตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 0.69 ซึ่งทั้งสองมีความคาดหวังจากการฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ยงยุทธ ชื่นตา (2542, น. 136) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมภายในของบริษัท ไทยคอปเปอร์อินดัสตรี่ จำกัด (มหาชน) พนักงานที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ จำนวนครั้งในการเข้าร่วมฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ส่วนประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วงอายุ 1-5 ปี ร้อยละ 25.0 และมีความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ทำงาน ค่าเฉลี่ย 0.62 ซึ่งมีความคาดหวังจากการฝึกอบรมเรื่อง การเลื่อนขั้นในการตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาตามแนวคิดของ อำนวย แสงสว่าง (2544, น. 277-278) เรื่อง ประโยชน์และผลจากการฝึกอบรม มีความสอดคล้องและสามารถสรุปผลความคาดหวังจากการฝึกอบรม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวถึงพนักงานที่ได้ฝึกอบรมแล้ว จะทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและองค์กรโดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสร้างอนาคตต่อไปในภายภาคหน้า