

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) เป็นวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการด้านการผลิตบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
กัลไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง จำนวน 923 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการด้านการผลิตบริษัทอุตสาหกรรมปิโตร
เคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง จำนวน 315 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานด้านการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานด้านฝึกอบรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานด้านการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

2. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือครอบคลุมเนื้อหาสาระตามข้อ 1 และนำ
แบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่น แต่ละด้านดังนี้

ด้านการศึกษา	ความเชื่อมั่น	0.81
ด้านการฝึกอบรม	ความเชื่อมั่น	0.90
การพัฒนาตนเอง	ความเชื่อมั่น	0.87
การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	ความเชื่อมั่น	0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง นำ
แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องและจำนวนแบบสอบถาม กรณีที่
แบบสอบถามบกพร่องหรือจำนวนไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะไปเก็บรวบรวมเพิ่มเติมจนครบถ้วน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้การแจกแจง
ความถี่ (Frequency Distribution) และคำนวณหาค่าร้อยละ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้การคำนวณหา
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วย และค่าสถิติที่ใช้พิจารณาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way
ANOVA) แล้วแต่กรณี เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ
ของเชฟเฟ (Scheffe Procedure)

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 76.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 53 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส./ อนุปริญญา มากที่สุด ร้อยละ 45.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานอยู่ในระดับ 1-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 57.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้อยู่ในระดับ 12,001-16,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 36.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด มากที่สุด ร้อยละ 50.2

2. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับความต้องการมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านปรากฏ ดังนี้

2.1 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการศึกษา พิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความต้องการมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ การจัดทุนสนับสนุนการศึกษาในช่วงเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะทั้งในเวลาและนอกเวลา และจัดให้มีการแนะแนวการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ

2.2 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการฝึกอบรม พิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความต้องการมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ การจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์ จัดให้มีการฝึกอบรมทุกระดับเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

2.3 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการพัฒนาตนเอง พิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความต้องการมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แสวงหาความรู้โดยการพูดคุยหรือสนทนากับบุคคลทั่วไป หรือผู้รู้ในสาขาต่างๆ

2.4 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พิจารณาเป็นรายข้อ

ปรากฏว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความต้องการมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ การจัดแสงสว่างที่เหมาะสมเพื่อการทำงาน การกำจัดฝุ่นละอองในห้องปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การรักษาความสะอาดโรงอาหารและบริเวณโดยรอบสร้างบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตัวแปรต้น ทั้งในภาพรวม และเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

3.3 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.5 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ไม่พบความแตกต่าง และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 8,001-12,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 16,001 บาทขึ้นไป

3.6 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้ายหรือหย่า

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันพนักงานมีความต้องการในการพัฒนา ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ซึ่งมีสาเหตุมาจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านเทคโนโลยีก็ได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว พนักงานจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยี อันจะช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อยกระดับความสามารถของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานรวมทั้งพนักงานแต่ละคนต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและรายได้ ความคิดความต้องการดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 3 ที่ระบุว่ามนุษย์ต้องการให้สังคมยอมรับนับถือและสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่กล่าวว่า ปัจจัยพึงพอใจของบุคคลที่สำคัญ คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานการได้รับโอกาสที่ดีและความเจริญก้าวหน้าของบุคคล

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) เป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกข้อ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เมื่อรวมกลุ่มความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน สามารถสรุปได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการพัฒนาส่วนบุคคล กับการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

ความต้องการพัฒนาส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง ความต้องการของพนักงานในเรื่องการพัฒนาส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากทุกประเด็น แสดงว่าพนักงานมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ สามารถรับผิดชอบงานได้กว้างขวางมากขึ้น อยากเห็นผลสำเร็จของงานจนเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และประการสำคัญเพื่อจะได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ หรือมีตำแหน่งงานสูงขึ้นเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต การที่บุคคลประสงค์อยากจะได้มาซึ่งความรู้ความสามารถการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน การได้พบความสำเร็จในผลงาน การมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งเป็นธรรมชาติของ

มนุษย์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการขั้นที่ 1-3 ของมาสโลว์และทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ดังได้กล่าวไว้แล้วในตอนแรก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูตินซ์ เลือสุวรรณ (2542 : 35) ที่ระบุไว้ในเรื่องทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคม

การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความต้องการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานเป็นความต้องการส่วนรวมที่อยากจะให้มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ และทางจิตภาพ ทางด้านกายภาพ ได้แก่ สถานที่ อุณหภูมิ อุปกรณ์เครื่องใช้ แสงสว่าง กลิ่น การที่สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีความเหมาะสม ย่อมเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในด้านจิตภาพ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ความต้องการเห็นอกเห็นใจ ถ้าสภาพแวดล้อมดีจะส่งผลต่อสภาพแวดล้อมด้านจิตใจด้วย ด้านจิตใจนี้ ถือว่ามีความสำคัญมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ดังนั้นบรรยากาศที่ดีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งข้อความที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536 : 24) ที่ระบุว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom & Davis, 1997 : 120-122, อ้างถึงใน วรรณา พลอยสุวรรณ, 2544 : 7) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการด้านกายภาพ และความต้องการด้านจิตใจ รวมทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ในประเด็นที่ว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยบำรุงรักษาที่จะต้องให้พนักงานพึงพอใจอยู่เสมอ ถ้าบกพร่องก็จะทำให้พนักงานไม่พึงพอใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะตัวแปร ดังนี้

2.1 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าในอดีตสังคมไทยมองว่าเพศชายคือผู้นำครอบครัว การกินนอนบ้านส่วนใหญ่ผู้ชายจะเป็นผู้รับผิดชอบ สำหรับเพศหญิงโดยบทบาทหน้าที่หลักจะต้องดูแลรับผิดชอบภายในบ้านเกือบทั้งหมด แต่ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่อง หน้าที่ การงาน และสิทธิในการเลือกตั้งต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑา สุทธาภาส

(2543:137) ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า อาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.2 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพราะว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจะสามารถรับรู้และเปลี่ยนแปลงแนวคิด รวมถึงการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ได้ง่ายกว่าผู้ที่มีอายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 95) กล่าวว่า การจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม ย่อมทำได้ยากในกลุ่มคนที่อายุมาก ซึ่งตรงข้ามกับวัยรุ่นที่พร้อมจะมีการเปลี่ยนแปลง

2.3 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง ซึ่งการส่งเสริมการศึกษาในปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไป ให้ได้รับโอกาสในการศึกษาตามตนเองชอบ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองได้ทุกระดับ ตามความสามารถของผู้ศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จุฬา สุทธภาส (2543 : 138) ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (โชค บำรุงพงษ์, อ้างถึงใน สุทธิกุล ศรีสุทธิ. 2540 : 91) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้า จังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานขององค์กรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2.4 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะว่าพนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ไม่ว่าจะทำงานมานานแล้วหรือเพิ่งจะเริ่มทำงานต่างอยู่ในสภาพแวดล้อม ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ การส่งเสริม การให้โอกาส ตลอดจนความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ไม่ต่างกัน ในฐานะเป็นพนักงานของบริษัทเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ บุญโชติ จันทรสุพัฒน์ (2527 : 62) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการไม่แตกต่างกัน

2.5 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ไม่พบความแตกต่าง และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 8,001-12,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 16,001 บาทขึ้นไป ทั้งนี้ เพราะว่า ผู้ที่มีรายได้ 8,001-12,000 บาท ยังคงมีความต้องการในด้านการศึกษา เพราะอาจเป็นหนทางช่วยในการส่งเสริมรายได้ของตัวเองหลังจากสำเร็จการศึกษาหรืออาจมีโอกาสรายได้เพิ่มจากเดิมและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับตัวเองและครอบครัว ส่วนผู้ที่มีรายได้ 16,001 บาทขึ้นไป อาจมีความรู้ ทักษะ และมีกำลังทรัพย์ในการจ่ายซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกโดยไม่สนใจเรื่องการศึกษาหรือไม่กังวลกับการศึกษาทั่วไป จึงไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเท่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 8,001-12,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ ทองลักษณ์ คำทะนทร (2546 : 148) ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถาบันราชภัฏสกลนคร พบว่า บุคลากรในสถาบันราชภัฏสกลนคร ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการในด้านการศึกษาแตกต่างกัน

2.6 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน

โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ทั้งนี้เพราะว่า ผู้ที่สมรสแล้วจะมีภาระในการทำหน้าที่ให้กับสามีหรือภรรยา การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ย่อมจะต้องได้รับการยินยอมจากสามี หรือภรรยาด้วย นอกจากนี้ในกลุ่มที่สมรสแล้ว โดยเฉพาะผู้ที่มิบุตรต้องมีภาระหน้าที่ต้องเลี้ยงดูบุตร ซึ่งสอดคล้องกับ มาลี คุ้มใจต้อง (2548 : 103) ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทปทุมธานีบริวเวอรี่ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้ายหรือหย่า เพราะว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการเรื่องเวลา ภาระหน้าที่ โอกาส และให้ความสำคัญในด้านการศึกษามากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้ายหรือหย่า ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของ สุภาวดี ประดับวงษ์ (2544 : 78) ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการในการบริหารทรัพยากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการด้านการศึกษาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ด้านการศึกษา

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการศึกษา พนักงานมีความต้องการในระดับมากในเรื่องจัดทุนสนับสนุนการศึกษาในช่วงเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด อายุ 21-30 ปี รายได้ 8,001-12,000 บาท แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังคงมีความต้องการทุนการศึกษาสำหรับใช้ในการศึกษาต่อในช่วงเวลาดังกล่าวมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษา โดยเฉพาะพนักงานที่มีสถานภาพโสด อายุ 21-30 ปี รายได้ 8,001-12,000 บาท ให้มากกว่าที่เป็นอยู่

2. ด้านการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการฝึกอบรม พนักงานมีความต้องการในระดับมากในเรื่องการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันพนักงานยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอน วิธีการใช้งานอย่างถูกต้อง เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ควรปรับปรุงด้านการฝึกอบรมโดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

3. ด้านการพัฒนาตนเอง

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการพัฒนาตนเอง พนักงานมีความต้องการในระดับมากในเรื่องการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบันพนักงานยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับการได้รับรู้ข่าวสารอย่างรวดเร็ว และมีสื่อให้เลือกอย่างหลากหลาย ซึ่งบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ควรปรับปรุงด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานโดยการส่งเสริมให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารอย่างรวดเร็ว และมีสื่อให้เลือกอย่างหลากหลาย ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน ให้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ ของโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต

4. ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พนักงานมีความต้องการในระดับมากในเรื่องการจัดแสงสว่างที่พอเหมาะพอดีต่อการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพแสงสว่างที่ยังไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ควรปรับปรุงด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน โดยการเพิ่มแสงสว่างในบางจุดที่ยังขาดความสว่างให้มีแสงเพียงพอ และบางจุดที่สว่างเกินไปก็ควรปรับปรุงให้แสงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงต่อสภาพร่างกายและทรัพย์สิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรได้มีการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงานของบริษัท
จำแนกตามงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ทำงาน ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการจัดกิจกรรม
การพัฒนาได้ตรงกับความต้องการ

2. ควรมีการวิจัยและประเมินผลบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ
แล้วว่าได้นำเอาความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่เพื่อลดความสูญเสียของการจัด
กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเพียงใด

ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทในเครืออุตสาหกรรมปิโตร
เคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร