

บทความการวิจัย

ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด

Needs for The Training of Staffs Human Resources Department in OA Transport Company Limited.

ศุภชัย ทั่งจันทร์แดง

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ประชากรในครั้งนี่คือประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 55 คน เป็นชาย 30 คน หญิง 25 คน ขนาดตัวอย่าง สำหรับตารางของเครจซี่และมอร์แกน ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร เช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 แบ่งเป็นชาย 28 คน หญิง 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.23 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.93 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.38 และมีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.46 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 80.77 เป็นโสด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 เป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 9.61 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.85 รองลงมาวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.46 และวุฒิการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.69 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.92 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 19.24 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.38 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.46 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.39 มีรองลงมามีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.15 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.46

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน

มากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องต้องการมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท และน้อยที่สุดคือด้านการอบรมภายในบริษัทโดยเฉพาะเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลา สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ต้องกำหนดให้มีการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัท ให้พนักงานทราบ สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัท ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ต้องจัดหลักสูตรการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆให้กับพนักงาน ส่วนด้านอบรมนอกสถานที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร และสำหรับด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัดต้องกำหนดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้งานใหม่ ให้กับพนักงานเพื่อให้งานมีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์

ภูมิหลัง

การจัดการด้านการบริหารในองค์กรซึ่งในภาวะปัจจุบัน ต้องประสบกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพในการแข่งขันกันของธุรกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยมีปัจจัยด้านต่างๆเป็นส่วนประกอบ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ที่ทำให้เกิดการแข่งขันและเกิดค่าของความนิยมต่าง ๆ ตลอดจนความต้องการในตัวพนักงานที่ต้องมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยจึงทำให้ข้อมูล และข่าวสาร การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างรวดเร็วด้วยสาเหตุนี้การที่จะบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูง และพนักงานที่จะมาปฏิบัติงานจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ ถ้าในองค์กรที่มีเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย พนักงานในองค์กรนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะ เพราะฉะนั้นการที่จะทำให

องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จได้นั้น พนักงานในองค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น และตื่นตัวอยู่เสมอพร้อมที่จะยอมรับการเรียนรู้ก้าวไปพร้อม ๆ กับความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันในตลาดการค้าได้ การพัฒนาทักษะจึงเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถพัฒนาคนให้สามารถนำไปพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย และเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดซึ่งการพัฒนาทักษะในหน้าที่ของหน่วยงานตนเองมิใช่เพื่อก่อให้เกิดการสำเร็จผลตามเป้าหมาย ขององค์กรเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการพัฒนาทางด้านทักษะการเรียนรู้เฉพาะอย่าง เฉพาะด้านของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาและปรับปรุงเพิ่มเติมความรู้และความเข้าใจ ตลอดจนความชำนาญเพื่อยกระดับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงขึ้นและยังส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย

ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ถ้าทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนานอกจากจะไม่ เกิดประโยชน์แล้วยังเป็นอุปสรรคต่อความเจริญของประเทศอีกด้วย ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มี คุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะสามารถนำมาใช้ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ การที่พนักงานและบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพนั้นนอกจากจะขึ้นอยู่กับเครื่องมือ อย่างเพียงพอแล้ว การบำรุงขวัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ และความรู้ในวิชาชีพ ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานก็นับเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง การจะทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ การฝึกอบรมจึงไม่ใช่เป็นหนทางเดียวที่จะให้ คนทำงานได้ แต่จะต้องให้บุคคลเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงด้วย คือ การเตรียมคนเพื่อแก้ปัญหาและการ เตรียมคนเพื่อควบคุมไม่ให้เกิดปัญหา ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไข ข้อผิดพลาดในการทำงานปัจจุบันและการทำงานในอนาคต การฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้อง คำนึงถึงความเหมาะสมหลาย ๆ ด้านทั้งค่าใช้จ่าย เวลาการใช้สถานที่และที่สำคัญคือทำให้บุคคลากรมี ความก้าวหน้าทันสมัยกับภาวะปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยได้ทำให้การฝึกอบรมบุคคลากรมี ความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ขององค์กร และของตัวบุคลากรเองอย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมบุคลากรจะต้องกระทำอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้การรับมือกับความ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในการฝึกอบรมดังกล่าว จำเป็นต้องตระหนักถึงการพัฒนา บุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายในอันที่จะยกระดับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการเช่ารถบัส และรถตู้ ปรับอากาศ เพื่อรับทัวร์นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติและชาวไทย ได้คำนึงถึงการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานเช่นกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน พนักงานอาจจะทำ ต้องพบและพูดคุยกับชาวต่างชาติและชาวไทย ดังนั้นการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็น แม้การ ฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่ดีก็ควรจะต้องนำมาวิเคราะห์และใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ เช่น เวลา บุคคล

สถานที่ โดยจะต้องพิจารณาว่าเมื่อไรจึงจะทำการฝึกอบรมให้กับใครและที่ไหน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้เพราะเป็นการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือใช้ในการบริหารงาน และปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น แต่การฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายไม่น้อย ฉะนั้นการตัดสินใจที่จะจัดการฝึกอบรมจะต้องวิเคราะห์ให้รอบคอบว่าใครบ้างที่มีความต้องการหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม ถ้าหากไม่จัดฝึกอบรมให้ก็ต้องหาวิธีอื่นมาแก้ไข เพราะบางครั้งการฝึกอบรมนอกจากจะทำให้สิ้นเปลืองโดยไม่คุ้มค่าแล้ว ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาบางอย่างได้ถ้าบุคลากร เหล่านั้นไม่มีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นการหาความจำเป็น หรือความต้องการในการฝึกอบรม และการพัฒนาจึงนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการฝึกอบรม เพื่อที่จะนำไปสู่การกำหนดจุดประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับกรณีวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการฝึกอบรมให้เป็นไปตามความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน ดังที่กล่าวมาความเจริญเติบโตของธุรกิจขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของบุคคลโดยตรง ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นทางหนึ่งที่จะใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความสำเร็จของงาน หากการฝึกอบรมไม่สัมพันธ์โดยตรง กับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ งานนั้นย่อมให้ผลไม่คุ้มค่ากับการลงทุน แม้กระนั้นก็ยังมีการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการเกิดขึ้นเสมอ ผลก็คือการสิ้นเปลืองทรัพยากรเพราะทักษะที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับไม่เพียงพอหรือล้าสมัยบางครั้งทักษะต้องการมาก กลับไม่ได้รับการฝึกหรือให้ฝึกแต่เพียงเล็กน้อย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของค์การศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ได้แก่ ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 55 คน เป็นชาย 30 คน หญิง 25 คน ขนาดตัวอย่าง สำหรับตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน จีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 52 คน แบ่งเป็นชาย 28 คน หญิง 24 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่าดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	ระดับความต้องการมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ระดับความต้องการมาก
คะแนน	3	หมายถึง	ระดับความต้องการปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ ถึงวิธีการวิจัยแนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมกรอบความมุ่งหมายของงานวิจัย เพื่อนำมาทำการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำแบบสอบถามเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด
3. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า .81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

(Accidental Sampling)

2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 - 3.2 วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความต้องการปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความต้องการมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความต้องการมากที่สุด

3.3 เปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด จำแนกตาม เพศ โดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test and One way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบคำบรรยายโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอรูปตาราง

ตอนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ได้แก่ ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้น แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ และเสนอข้อมูลทั้งใน ภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 44.23 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.93 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 เป็นโสด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 เป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 78.85 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 และวุฒิการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 27คน คิดเป็นร้อยละ 51.92 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 10 คน ร้อยละ 19.24 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาทจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 65.39 มีรองลงมา มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด

ผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.189) ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.309) รองลงมาคือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.384) และน้อยที่สุดคือด้านการอบรมภายในบริษัท ($\bar{X}=3.57$, S.D.= 0.307)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.384) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัทมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.817) รองลงมาคือการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายองค์กรในอนาคต เช่น การขยายโรงงาน หรือแผนการตลาด ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.939) ส่วนเรื่องการสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม ในการปฐมนิเทศกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.37$, S.D.= 0.627) สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.= 0.307) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.703) รองลงมาคืออบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.653) ส่วนเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลาดังกล่าวกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.02$, S.D.= 0.542) ส่วนด้านอบรมนอกสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.404) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะให้บริษัทสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.693) รองลงมาคือควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.499) ส่วนเรื่องการอบรมควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งขององค์กรกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.48$, S.D.= 0.754) และสำหรับด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.309) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.48$, S.D.= 0.641) รองลงมาคือมีการอบรมซ้ำทุก ๆ 6 เดือน ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.345) ส่วนเรื่องมีการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่กลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.60$, S.D.= 0.569)

เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี โดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.84$, S.D.= 0.155) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ($\bar{X}=3.78$, S.D.= 0.149) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปีโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.208) โดยเฉพาะด้านการอบรมภายในบริษัท

เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว โดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.186) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.178) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสดโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.254) โดยเฉพาะด้านการอบรมภายในบริษัท

เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.187) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 0.205) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.208) โดยเฉพาะด้านการอบรมภายในบริษัท

เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาทโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.144) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.184) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไปโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.65$, S.D.= 0.282) โดยเฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมคิดเห็นตรงกันมีความต้องการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.197, S.D.=0.193 และ S.D.=0.184 ตามลำดับ) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 สรุปผลทดสอบสมมติฐานความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด พบว่าด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามการอธิบายถึงหน้าที่ที่พนักงานใหม่จะต้องปฏิบัติ และรายละเอียดการทำงานอย่างชัดเจน และการแนะนำกฎระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัท พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามอบรมทักษะการเป็นผู้นำ อบรมการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่างๆ และอบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็นคำถาม และสำหรับด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมภายในบริษัท

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ระดับมาก ทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องต้องการมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการ

ปฏิบัติตนภายในบริษัท และน้อยที่สุดคือด้านการอบรมภายในบริษัทโดยเฉพาะเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลา

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัทมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายองค์กรในอนาคต เช่น การขยายโรงงาน หรือแผนการตลาด ส่วนเรื่องการสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม ในการปฐมนิเทศกลุ่มตัวอย่าง ต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆมากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคืออบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด สำหรับด้านอบรมนอกสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะให้บริษัทสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรมากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ส่วนเรื่องการอบรมควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งขององค์กรกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด และสำหรับด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่มากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือมีการอบรมซ้ำทุกๆ 6 เดือน ส่วนเรื่องมีการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่กลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

สำหรับการเปรียบเทียบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ในทุกๆ ด้าน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ต้องกำหนดให้มีการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัท ให้พนักงานทราบ

2. ด้านการอบรมภายในบริษัท ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ต้องจัดหลักสูตรการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆให้กับพนักงาน

3. ด้านอบรมนอกสถานที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร

4. ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ต้องกำหนดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้งานใหม่ ให้กับพนักงานเพื่อให้การทำงานมีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ควรมีการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด

2. ในการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทโอเอ ทรานสปอร์ต จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการแก้ปัญหการทำงาน