

การสำรวจระดับความคิดเห็นและระดับความต้องการในการฝึกอบรม

กรณีศึกษาโรงเรียนสัตหีบวิทยาลัย *

กรพินท์ ชาวนา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสัตหีบวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสัตหีบวิทยาลัย เพื่อศึกษาถึงความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสัตหีบวิทยาลัยและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมของบุคลากร โรงเรียนสัตหีบวิทยาลัย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับงาน และอายุงาน มีเครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) ในการทดสอบความแตกต่างด้านเพศ และค่าแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในการทดสอบความแตกต่างด้านอายุ ระดับงานและอายุงาน กับความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในองค์กร และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Least Square Method ผลการวิจัย พบว่า

ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ การจัดทำแผนการเรียนรู้ รองลงมาคือการผลิตสื่อการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ

ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมของบุคลากร โดยรวมและด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความต้องการในการฝึกอบรมด้านโอกาสในการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการฝึกอบรม เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมมากกว่าเพศหญิง และ ด้านวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม และด้านการปฏิบัติงาน เพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมมากกว่าเพศชาย

ด้านอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านระดับงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านอายุงาน พบว่า ด้านโอกาสในการฝึกอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย บุคลากรที่มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 11-20 ปี

* ดร.ปาริชาติ คุณปลื้ม อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2549

ความนำ

การพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ถ้าประชาชนของชาติได้รับการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ และเพียงพอกับความต้องการของประเทศ การพัฒนาประเทศจะประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ สภาพการศึกษาในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่ารัฐเองไม่มีนโยบายด้านการศึกษาที่ชัดเจน แม้จะมีหน่วยงานต่าง ๆ รองรับอยู่ก็ตาม เช่น สถาบันของรัฐแต่ละหน่วยนั้น ขาดประสบการณ์ทางความคิดในสถาบันอุดมศึกษาประสบปัญหาในเรื่องเกณฑ์การใช้คะแนนและรูปแบบในการคัดเลือกเข้าศึกษา มีการวิพากษ์วิจารณ์ และการปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพทางวิชาการ หลักสูตร และความต่อเนื่องขององค์ความรู้รวมทั้งผลกระทบต่อนักศึกษา การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาก็มีปัญหาเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การกำหนดหลักสูตรไม่ชัดเจน แต่ละโรงเรียนพิจารณาเลือกเนื้อหาของกลุ่มสาระหลากหลาย ทำให้มาตรฐานในการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน นอกจากนี้ความแตกต่างระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ขาดความเป็นเอกภาพ และนโยบายที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้อาจเป็นอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษา หากละเลยผลกระทบสุดท้ายก็อยู่ที่นักเรียนซึ่งจะเติบโตใหญ่เป็นเยาวชนในวันข้างหน้า

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หลักสูตรการศึกษาแบบเดิมไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมและสถานการณ์ในปัจจุบัน ทำให้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น เกิดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาที่สูงขึ้น

การพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพที่จะปฏิบัติงานนั้น จึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่นำศึกษาเป็นอย่างยิ่ง (ระเบียบ ทอสุข, 2545, หน้า 1) หากองค์กรใดไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอก็จะล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความรุนแรงของการแข่งขัน เพื่อความสำเร็จขององค์กรจึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพ วิธีหนึ่งก็คือการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการฝึกอบรมมีประโยชน์สำหรับการแก้ไขปัญหบางประการขององค์กร เช่น การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการฝึกอบรมจึงต้องมีการศึกษาข้อมูลที่เป็นต่อการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การสำรวจระดับความคิดเห็นและระดับความต้องการในการฝึกอบรม จะช่วยให้ทราบสภาพปัจจุบันขององค์กร รวมทั้งภารกิจและคุณสมบัติที่พนักงานมีอยู่ ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดฝึกอบรมต่อไป และกระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรม ในขั้นแรกควรพิจารณาถึงความต้องการของโรงเรียน อาทิ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน ประโยชน์ที่ได้รับ อัตราการหมุนเวียนของบุคลากร เป็นต้น ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับหน่วยปฏิบัติงานอื่น และลักษณะของงาน ข้อมูลของแต่ละคนที่เกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม สามารถรวบรวมได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบ และการสำรวจ แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร การอบรมในครั้งนั้น ๆ จึงเกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสัตหีบ วิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสัตหีบวิทยาลัย
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมของบุคลากร โรงเรียนสัตหีบวิทยาลัย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับงาน และอายุงาน

สมมติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นและระดับความต้องการที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในองค์กรแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา (research population) ครั้งนี้คือ บุคลากรทั้งหมดของโรงเรียนสัตหีบวิทยาลัย ข้อมูล ณ ปี 2549 มีจำนวน 88 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของยามานะ (Yamane, 1970, pp.580 - 581) ความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตร

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดให้

$$N = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ หรือระดับนัยสำคัญ .05}$$

จะได้

$$N = \frac{88}{1 + 88(0.05)^2}$$
$$= 72.13 = 73 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรดังกล่าวทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน จากประชากรทั้งหมด 88 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและระดับความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

2. กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวความคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปลายด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับงาน อาชุนาน ในส่วนนี้ใช้คำถามปลายปิด (closed-end question) เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียว มี 4 คำถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในองค์กร มีจำนวน 26 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับโอกาสในการฝึกอบรม จำนวน 9 ข้อ คือ คำถามข้อที่ 1-9

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม จำนวน 8 ข้อ คือ คำถามข้อที่ 10-17

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ คือ คำถามข้อที่ 18-26

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ลักษณะคำถามเกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในองค์กร ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ข้อคำถามเกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในองค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน

5 คะแนน หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับความต้องการมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัยส่งไปยังโรงเรียนสัตหีบวิทยาลัย

2. ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง และแปลผลโดยการบรรยายตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในองค์กร และความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรม

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้าน โอกาสในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ด้านโอกาสในการฝึกอบรม ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกสถานที่ในการฝึกอบรม รองลงมาคือ พวกเขารู้สึกเต็มใจเมื่อหัวหน้างานให้พวกเขาเข้ารับการอบรม และ การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานของพวกเขา มีความเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ พวกเขาคิดว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ รองลงมาคือ การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ การฝึกอบรมจะช่วยแก้ปัญหาขององค์กรได้

และ ด้านการปฏิบัติงานความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ พวกเขายินดีที่จะนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติให้บังเกิดผล รองลงมาคือ การสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ การไม่ถูกต่อต้าน เมื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในหน่วยงาน

ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม

ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ การจัดทำแผนการเรียนรู้ รองลงมาคือ การผลิตสื่อการเรียนรู้ และ การวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ

ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ เทคนิคการแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และ จริยธรรมในการทำงาน ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการฝึกอบรมในองค์กร ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน

ความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมของบุคลากร โดยรวมและด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ความต้องการในการฝึกอบรมด้าน โอกาสในการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการฝึกอบรม เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมมากกว่าเพศหญิง และ ด้านวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม และด้านการปฏิบัติงาน เพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมมากกว่าเพศชาย

ด้านอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านระดับงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านอายุงาน พบว่า ด้าน โอกาสในการฝึกอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดย บุคลากรที่มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 11-20 ปี

อภิปรายผล

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรม

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.77 โดยเห็นว่า ด้าน วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมีความสำคัญที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านโอกาสในการฝึกอบรม ตามลำดับ โดยในด้านวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า การฝึกอบรมเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ ช่วยแก้ปัญหาขององค์กรได้ เหตุผลอาจเป็นเพราะ จากทฤษฎีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรใน องค์กร ของชูชัย สมิทธิไกร (2542) พบว่า ในองค์กรใดๆก็ตาม ขั้นตอนแรกในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร หากฝ่ายฝึกอบรมไม่ได้พิจารณา และศึกษาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ขององค์กรอย่างถ่องแท้แล้ว ก็มีความเป็นไปได้สูงว่าการฝึกอบรมใดๆ ที่จัดขึ้น และไม่อาจตอบสนอง เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จึงควรที่จะได้มีการวิเคราะห์ก่อนว่า องค์กรเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานอย่างไร และจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ และ สามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้

สำหรับในด้านการปฏิบัติงานความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ ยินดีที่จะนำเอาความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปปฏิบัติให้บังเกิดผล สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ ไม่ ถูกต่อต้าน เมื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในหน่วยงาน

ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน จากทฤษฎีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมของ ชูชัย สมิทธิไกร

(2542) การที่จะวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น ควรมีการวิเคราะห์บรรยากาศการทำงานภายใน องค์กร หรือวิเคราะห์ในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ซึ่งจะต้องเอื้ออำนวยต่อการจัดการฝึกอบรมและการนำ ความรู้มาใช้ในการทำงานบรรยากาศในองค์กรที่เอื้ออำนวยในการฝึกอบรม ได้แก่ ความยอมรับในวัฒนธรรม และเทคโนโลยีขององค์กร การสนับสนุนให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้มาประยุกต์ในองค์กร การให้รางวัล ตอบแทนแก่ผู้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ จากทฤษฎียังพบว่า ต้องมีการ วิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะกระทำได้อย่าง หากไม่ ทราบข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรซึ่งองค์กรมีอยู่ ทั้งในด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และเงิน การวิเคราะห์ ทรัพยากร ขององค์กรจึงควรครอบคลุมจำนวนบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ภายในองค์กร และสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากก็คือ การวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานขององค์กร ในอนาคต

ในด้านโอกาสในการฝึกอบรม ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า มีความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่นๆ เหตุผลอาจเป็นเพราะ ทฤษฎีการฝึกอบรมนั้น เกณฑ์ในการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์ความจำเป็นในการฝึกอบรม หรือผลงานต่างๆ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นอันดับแรก แล้วจึงพิจารณาตัวบุคคล ซึ่งโดยปกติองค์กรจะให้โอกาสในการฝึกอบรมบุคลากรค่อนข้างเท่าเทียมกัน โดยดูตามความชำนาญและความสำคัญในการฝึกอบรมเป็นประการแรก โดยทั้งนี้ ควรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกสถานที่ในการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้พวกเขาารู้สึกเต็มใจเข้ารับการอบรม และทำให้การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานมีความเหมาะสมมากขึ้น

จากทฤษฎีการวิเคราะห์ห้ององค์กรและความต้องการในการฝึกอบรมขององค์กร ได้มีกระบวนการวิเคราะห์หลายขั้นตอน ในการที่จะค้นหาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรม ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะถือได้ว่าเป็นผู้ที่บริษัทไว้วางใจมอบหมายภารกิจสำคัญให้ปฏิบัติ ซึ่งโดยปกติแล้ว บุคคลนั้น ต้องมีความโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ และมีคุณสมบัติที่ดีพอที่จะได้รับการฝึกอบรมดังกล่าว พนักงานที่ได้รับการคัดเลือก จะรู้สึกมีความภาคภูมิใจและมีความคาดหวังว่า เมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมนั้น มาใช้การปฏิบัติงานจริง และสร้างความแตกต่างในผลงานจากพนักงานคนอื่น และอาจทำให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ และ บุคคลนั้นย่อมเชื่อว่าหลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดขึ้นสามารถทำให้ตนเองปฏิบัติงานได้ดีขึ้น จึงต้องการให้หัวหน้างานมีส่วนในการสนับสนุนพวกเขาในการสร้างความโดดเด่นนั้นนั่นเอง

นอกจากนี้ การฝึกอบรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ถือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เราจะเห็นได้จาก ในการรับสมัครงาน หรือบุคคลใดก็ตามที่ต้องการสมัครงาน สิ่งที่บริษัทใช้ในการเชิญชวนหรือสิ่งที่พวกเขาต้องการเมื่อเข้าไปทำงาน คือ บริษัทจัดการฝึกอบรม นั้นแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ดูแลพนักงานของบริษัทที่ดี สนับสนุนพนักงานให้เติบโตก้าวหน้าในอาชีพการงาน และยังถือเป็นผลประโยชน์ของพนักงาน ที่จะได้รับความรู้ทักษะอื่นนอกเหนือไปจากการทำงาน ดังนั้น เราจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานจึงตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและยินดีที่จะนำเอาความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติในการทำงาน เพราะนั่นคือ ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในชีวิตเช่นกัน

ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.54 สาเหตุอาจเป็นเพราะ ในแต่ละองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสูงมาก ความจำเป็นในการฝึกอบรม จะหมายถึง ความรู้ ทักษะทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่จำเป็นต้องเพิ่มพูนหรือเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร ให้ถึงระดับที่จะมีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบได้หมายอย่างสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณดี ฤทธารมย์ (2523) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่างๆ ในด้านที่เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติผู้ปฏิบัติงาน ไปในทางที่ดีขึ้น อันจะเป็นผลต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดยส่วนรวม เพราะการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับขึ้นไปในแนวทางที่ดีและเป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานสามารถที่จะปฏิบัติงาน

ในปัจจุบัน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้นไปในอนาคตได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ และเมื่อพนักงานทุกคนมีคุณภาพ ฉลาดและมีความรับผิดชอบ ทำให้ลดภาระยุ่งยากในการสั่งและควบคุมงาน ประหยัดเวลา และเกิดสัมพันธภาพ ที่ดีในองค์กร การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยส่วนรวมก็เป็นไปโดยราบรื่น และสามารถลดปัญหาด้านแรงงานได้ นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังมีประโยชน์ ที่จะทำให้พนักงานผู้ผ่านการฝึกอบรมทางด้านบริหารงานและการปฏิบัติงาน เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะและทัศนคติอันเหมาะสม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้น จากเหตุผลข้างต้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นต่อการฝึกอบรมนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและโรงเรียนให้มากที่สุด กอปรกับการแข่งขันในระบบการให้การศึกษาในปัจจุบันมีอัตราการแข่งขันสูงมาก มีโรงเรียนจำนวนมากเปิดให้การศึกษา ซึ่งมีเทคโนโลยี และบุคลากรที่มีความสามารถ มีการสอนที่ทันสมัยขึ้น ทำให้โรงเรียนที่เปิดมานาน หรือโรงเรียนเก่าแก่ ดำเนินการ โดยครอบครัวต้องมีการปรับตัวอย่างมาก เพื่อให้สามารถมีศักยภาพในการแข่งขันได้มากขึ้น ดังนั้นบุคลากรของโรงเรียน จึงมีความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนต้องการการฝึกอบรมด้าน การจัดทำแผนการเรียนรู้นักมากที่สุด รองลงมาคือการผลิตสื่อการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามลำดับ สาเหตุเป็นเพราะหน้าที่การงานหลักของบุคลากรคือ การสอนหนังสือ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ และความเชี่ยวชาญด้านการสอนเป็นอย่างมาก ซึ่งการสอนที่จะมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากนโยบายรัฐบาลที่เน้นให้มีการจัดทำแผนการสอน เพื่อใช้ในการเลื่อนลำดับขั้นและเงินเดือน นั่นเพราะตระหนักเห็นความสำคัญของแผนการสอนนั่นเอง ดังนั้นบุคลากรของโรงเรียนซึ่งส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จึงมีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดทำแผนการเรียนมากที่สุด เพราะจะได้สามารถนำมาใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังได้รับประโยชน์ส่วนบุคคลที่จะนำไปทำผลงานเพื่อเติบโตในวิชาชีพด้วยเช่นกัน เหตุผลอีกประการคือ ในโรงเรียนสัตหีบวิทยาคม บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเก่าแก่ มีประสบการณ์การสอนมาก แต่ไม่ค่อยมีแผนการสอนใหม่ๆ หรือเทคนิค หรือสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยในการสอน ซึ่งทำให้ขาดแรงกระตุ้นที่จะทำให้ นักเรียนสนใจและตั้งใจฟังได้ นอกจากนี้ ทางโรงเรียนเอง ได้ตระหนักเห็นความจำเป็นในการฝึกอบรม เนื่องจากว่า หลักสูตรการเรียนการสอนในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ทำให้ผู้สอนต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานปัจจุบันคือ การต่อต้านของผู้สอนที่เป็นคนเก่า ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นทางโรงเรียนจึงเห็นความจำเป็นในการฝึกอบรมมากขึ้น ส่วนในด้าน การวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน โรงเรียนสัตหีบวิทยาคม ยังมีการใช้การวัดผลในแบบเดิม ซึ่งทำให้การประเมินผลนักเรียน ไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และไม่สามารถนำไปเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นๆ ได้ จึงเห็นควรว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนและบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมในด้านดังกล่าวเป็นอันดับต้นๆ

นอกจากนี้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตแล้ว ในการทำงานปัจจุบันของระบบการสอนของโรงเรียนสัตหีบวิทยาคม ยังเกิดปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น งานสอนล่าช้า เสียเวลา และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย เนื่องจากบุคลากรทำงานไม่เป็นระบบ ขาดความร่วมมือและประสานงานระหว่างหน่วยงานซึ่งเป็นผลทำให้ต้นทุนในการดำเนินงานหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานสูงกว่าปกติ ดังนั้น ความต้องการของบุคลากรในการ

ฝึกอบรมอีกประการหนึ่งก็คือ ความต้องการการฝึกอบรมใน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านภาวะผู้นำซึ่งจะทำให้บุคลากรเองได้รู้ถึงระบบการจัดการ การประเมินผลการทำงาน และพัฒนาบุคลิกภาพให้ดีขึ้น

จากแนวคิดความจำเป็นในการฝึกอบรมพบว่า ความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องมีฝึกอบรมด้านการสอนมากขึ้น เนื่องจากในอนาคตอาจมีการขยายงาน มีบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่หรือมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในอนาคต ซึ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นขององค์กรซึ่งประกอบธุรกิจด้านการศึกษาต้องปรับตัวให้พร้อมรับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น

การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการฝึกอบรมในองค์กรระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า เพศชายเห็นว่ามีความสำคัญในด้านโอกาสในการฝึกอบรม มากกว่าเพศหญิง แต่ในด้านวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม และด้านการปฏิบัติงาน เพศหญิงเห็นว่ามีสำคัญมากกว่าเพศชาย เหตุผลอาจเป็นเพราะจากปัจจัยจิตวิทยา พบว่า เพศชายมีความเป็นหัวหน้าครอบครัวและต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงานมากกว่าเพศหญิง ทำให้ต้องการ โอกาสในการฝึกอบรมมากกว่า เพราะมีผลต่อความก้าวหน้าในชีวิตมากขึ้น นอกจากนี้ ด้วยปัจจัยทางจิตวิทยา เพศชายมักจะให้ความสำคัญต่อเพศของตนมากกว่า ส่วนเพศหญิง เป็นเพศที่ค่อนข้างละเอียด และมักจะพิถีพิถันในการทำงานมากกว่าเพศชาย จึงเน้นด้านรายละเอียดในการทำงานมากกว่าต้องการ โอกาสการฝึกอบรม

ด้านอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เหตุผลอาจเป็นเพราะการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่สำคัญในการทำงานมาก ในแต่ละช่วงอายุมีการทำงานคล้ายกัน คือการสอนหนังสือ ซึ่งอายุของแต่ละบุคคลที่ต่างกัน อาจทำให้ประสบการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ดังนั้น จากทฤษฎีการฝึกอบรม ในการฝึกอบรม ฝ่ายบริหารจึงต้องพิจารณา และต้องตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรว่า มีความสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด โดยวิเคราะห์ว่า องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมหรือไม่และบุคลากรคนใด อายุเท่าไร มีประสบการณ์การสอน หรือความเชี่ยวชาญในด้านใด ก็จะส่งเสริมให้การฝึกอบรมในด้านนั้นๆ ซึ่งการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคลากร จะมีประโยชน์สำหรับการแก้ไขปัญหาบางประการขององค์กร เช่น การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาบางอย่างได้ ถ้าปัญหานั้นๆ มีสาเหตุจากความขัดข้องในด้าน โครงสร้างขององค์กรหรือความไม่เพียงพอในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ หรือบุคลากร และศึกษาข้อมูลที่เป็นต่อการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม จะช่วยให้ทราบสภาพปัจจุบันขององค์กร รวมทั้งภารกิจและคุณสมบัติที่พนักงานมีอยู่ ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดฝึกอบรมต่อไป สำหรับในด้านการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความจำเป็นในด้านอายุงานที่เหลือน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทำให้ต้องการโอกาสมากกว่าเพื่อการพัฒนาตนเอง

ด้านระดับงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เหตุผลอาจเป็นเพราะ การฝึกอบรมของบุคลากรเป็นเรื่องที่ทุกระดับงานตระหนักเห็นความสำคัญและบุคลากรในทุกระดับงานของโรงเรียน ควรได้รับการฝึกอบรม แต่ความเหมาะสมของช่วงเวลา และเนื้อหาที่อบรมนั้น ผู้บริหารโรงเรียน

มีหน้าที่โดยตรงในการประเมินคุณสมบัติของบุคลากร ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญสามประการ คือความรู้ ทักษะและความสามารถ และทำการกำหนด ความสำคัญของคุณสมบัติ ภายหลังจากที่ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานแล้ว สิ่งที่จะต้องกระทำต่อไป คือ การกำหนดความสำคัญของคุณสมบัติแต่ละอย่าง เพื่อให้ การฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นมีประโยชน์และตรงจุดมากที่สุด สำหรับวิธีการในการหาค่าความสำคัญของคุณสมบัตินั้น โดยปกติก็จะใช้วิธีการ สํารวจเช่นเดียวกับการ กำหนดหาค่าความสำคัญ ความยาก และความถี่ของการปฏิบัติการ การวิเคราะห์บุคคล มีวัตถุประสงค์สอง ประการ คือ ประการแรก เพื่อประเมินว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และประการที่สอง เพื่อกำหนดว่าผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น จะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถอะไร จึงจะทำให้การทำงานของพวกเขาดีขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การวิเคราะห์บุคคลจะทำให้ ทราบว่า “ใครจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม และการฝึกอบรมนั้นคืออะไร” ผลของการวิเคราะห์จะช่วยให้ ข้อมูลซึ่งมีความสำคัญสำหรับการวางแผนการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมที่ดีจะต้องเหมาะสมกับลักษณะ เหล่านั้น นอกจากนี้ การวิเคราะห์บุคคลยังมีความสำคัญในแง่ที่ใช้เป็นการประเมิน ความสามารถในการรับ การฝึกอบรม ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ความสามารถในการรับการ ฝึกอบรมของบุคคลหนึ่งๆ เป็นผลรวมของความสามารถเฉพาะตัวและระดับแรงจูงใจของบุคคลนั้น โดยทั่วไป แล้ว การวิเคราะห์บุคคลเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัย กล่าวคือ การวิเคราะห์จะไม่เป็นแต่เพียงการค้นหาวา พนักงานทำงานได้ดีเพียงไรเท่านั้น แต่ยังมุ่งค้นหาต่อไปอีกด้วยว่าเพราะเหตุใดพนักงานทำงานได้ดีเพียงระดับ ใด การวิเคราะห์จะพยายามค้นหาคำตอบว่า การปฏิบัติงานที่ใช้ไม่ได้นั้นเป็นผลมาจากการขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถ หรือเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอกซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน ดังนั้น การ วิเคราะห์บุคคลจึงประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญสองประการ ขั้นตอนแรก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ถ้าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนอยู่ในขั้นดีอยู่แล้ว การฝึกอบรมก็อาจจะมุ่งเน้นให้พนักงาน มีความทันสมัยในด้านต่างๆ อยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าผลการปฏิบัติงานยังต่ำกว่ามาตรฐาน ขั้นตอนต่อมาก็คือ การ ค้นหาสาเหตุของปัญหานั้น และกำหนดว่าพนักงานผู้นั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ ความสามารถด้านใด ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อปัจจัยด้านจิตวิทยาของบุคลากรหรือพนักงานส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารจึงเห็นว่าโอกาสในการฝึกอบรมมีความสำคัญกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ผู้บริหารควรเน้นการฝึกอบรมในด้านการสอนและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร ในโรงเรียนให้มากขึ้น เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการในด้านนี้มาก
2. ผู้บริหารควรเน้นการฝึกอบรมให้มากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีความสนใจและรู้สึกว่่าหัวหน้างาน ให้การสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และหลักสูตรการ ฝึกอบรมที่จัดขึ้นสามารถทำให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
3. ผู้บริหารควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของการฝึกอบรมในแต่ละด้านเป็นระยะๆ เพื่อที่จะจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการฝึกอบรม
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับระบบการวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) ขององค์กรใหญ่ๆ ที่การจัดการมีประสิทธิภาพ เช่น เครือซีเมนต์ไทย ปตท. เพื่อประเมินคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในด้านความรู้ทักษะความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดความจำเป็นของพนักงานว่าจะต้องพัฒนาความรู้ทักษะ ความสามารถในด้านใด
3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการฝึกอบรม ในด้านเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพว่าใช้อะไรเป็นตัวชี้วัด และมีประสิทธิภาพในการชี้วัดระดับใด

บรรณานุกรม

- กัลยา สิริปัญญา. (2546). *ความต้องการฝึกอบรม : ศึกษากรณี พนักงานบริษัทล็กเกอร์ เพนทาพลาสติก (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิ่งแก้ว กอพลกลาง. (2544). *ความต้องการฝึกอบรม ผลการฝึกอบรมและลักษณะการฝึกอบรมทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญใจ ทองเทศ. (2534). *ความต้องการการพัฒนามูลากรระดับหัวหน้าฝ่ายของโรงแรมในเมือง พัทยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุติมา นันทะวงษ์. (2531). *ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต.
- ทศพร เอียดคง. (2544). *ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On the job training) : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์จำกัด (มหาชน) สาขาสุมทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนีย์ พงษ์เกตุรา. (2544). *การศึกษาความต้องการการพัฒนามูลากรของสำนักตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนวรรณ เตมีบุตร. (2522). *การบริหารงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนากรุงเทพ*. กองส่งเสริมวิทย์ฐานะครูกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พัชรี ราวีศรี. (2544). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธี ปิยะคุณ. (2549). *การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
<http://www.stou.ac.th/Thai/offices> [25 สิงหาคม 2549]
- ระเบียบ ทองสุข. (2545). *การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารของ
พนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารระดับต้น : กรณีศึกษา โรงงานยาสูบส่วนกลาง*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- วรรณิ ชลาชีวะ. (2536). *ความต้องการฝึกอบรมของหัวหน้างานธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรวิ พงษ์ประเสริฐ. (2543). *ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในธนาคารจังหวัดจันทบุรี*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณวดิ ฤทธารมย์. (2523). *การบริหารงานการฝึกอบรม ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิบูลย์ บุญยชโรกุล. (2545). *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2548). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย กิจขรรจง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2541). *เทคนิคการจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร . (2544). *การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : วี.เจ.
- Frazier, Malcom, A. (2004). *Employee perceptions of the deployment and effectiveness of
management practices in eight state revenue agencies*,(Online). Abstract from :
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3154203>. [2006, August, 20]
- Latham, G. P. (1988). Human resource training and development. *Annual/Review of Psychology* , 39,
pp. 545-582.
- Schmidt, Steven , W. (2004). *The relationship between satisfaction with on – the – job training and
overall job satisfaction*(Online). Abstract from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3125426>.
[2006, August, 20]

Tucker,F. D. (1985). A study of the training need of older workers : Implications for human resources development planning. *Public Personnel Management*, 14(1), pp. 85-95.

Yamane, T. (1970). *Statistics an introductory analysis*.(2 nd ed.). Tokyo : John Weather Hill.

ผู้วิจัย

นางสาวกรพินท์ ชาวนา ครูอัตราจ้าง โรงเรียนสัจดีพิทยาคม คุณวุฒิ บธ.บ.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)
มหาวิทยาลัยศรีปทุม (วิทยาเขตชลบุรี) บธ.ม.(สาขาการจัดการองค์กร)มหาวิทยาลัยศรีปทุม (วิทยาเขตชลบุรี)