

ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

รจิต อังกินันท์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 120 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ F-test (ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธี Least Significant Different ผลการศึกษาพบว่าข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่เพศชายอายุไม่เกิน 61 ปี ปริญญาตรี ระดับพนักงาน รายได้ 35,001 บาทขึ้นไปเป็นฝ่ายข้อมูลขนส่ง ความต้องการฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ด้าน Other Training ระดับปานกลาง ด้าน Soft Skill Training และด้าน Marine Skill & Knowledge Training ระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และแผนก/ฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมในภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์กรถูกท้าทายด้วยระบบโลกาภิวัตน์ โดยมีการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่มีแต่การแข่งขัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการสร้างรายได้เปรียบและเอาเปรียบทุกรูปแบบเพื่อชัยชนะ จึงส่งผลให้ทุกองค์การและหน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารบุคลากรต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเช่นกัน เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้จึงเหมือนเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญที่เกิดจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อเปลี่ยนแปลง (Wool Folk 1998, p.24 อ้างถึงใน สืบศักดิ์ น้อยดัด, 2555, น. 58) ได้กล่าวถึงการพัฒนาของบุคคลว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ที่ค่อนข้างคงที่แน่นอนนับแต่เกิดจนตลอดชีวิตโดยการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งผู้บริหารต้องทบทวนเหตุการณ์ต่างๆ วิเคราะห์ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่และพร้อมปรับรูปแบบการทำงานใหม่ที่จะทำให้การดำเนินงานผลลัพธ์ที่ดีทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารและองค์การต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ อย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกันเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจในการทำงานได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ก็ย่อมทำให้องค์การได้ความจงรักภักดี ความทุ่มเทกำลังสติปัญญา และความสามารถในทุกๆ ด้านจากบุคลากรในการดำเนินการเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายและทำให้องค์การเติบโตอย่างยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องของ ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรและ องค์การอีกด้วย

2. คำถามงานวิจัย

- 1) พนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) มีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมอะไรบ้าง
- 2) พนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเหมือนหรือแตกต่างกัน

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากคำถามในการวิจัย สามารถนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

2) เพื่อเปรียบเทียบหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัย ดังนี้

- 1) พนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งวิจัยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1). Marine Skill & Knowledge Training
- 2). Soft Skill Training
- 3). Other Training

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 155 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558 จากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน))

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

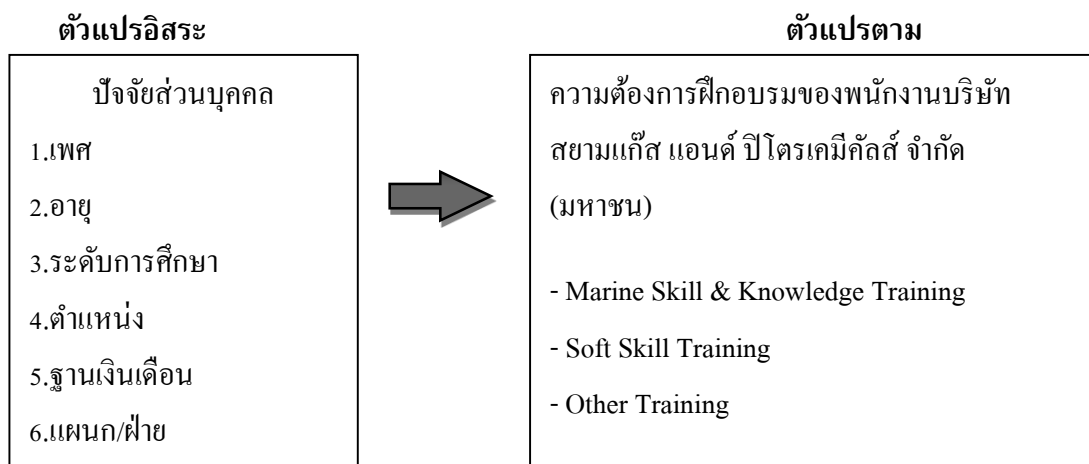
ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นประโยชน์ได้ดังต่อไปนี้

- 1.สามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทาง ในการจัดฝึกอบรมฝึกอบรมสำหรับพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและ โอกาสในการ

ก้าวหน้า ไปสู่ความสำเร็จให้แก่พนักงาน อีกทั้ง เป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ให้ทำงานได้มี ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร

2.สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนด และวางแผนการ ฝึกอบรมพนักงานให้เหมาะสมและสอดคล้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



7. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามนี้

- 1.นำแบบสอบถามไปแจกให้บุคลากรพนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมี 21 ฝ่าย จำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 155 คน
- 2.ตรวจสอบความถูกต้องละสมบูรณ์ของข้อมูล
- 3.นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่วางไว้ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสถิติ SPSS

8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และแผนก/ฝ่ายงานเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวมีทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวของ Lakers โดยให้เลือกคำตอบตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ ดังนี้

ความต้องการมากที่สุด	คะแนนเท่ากับ	5	คะแนน
ความต้องการมาก	คะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
ความต้องการปานกลาง	คะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
ความต้องการน้อย	คะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
ความต้องการน้อยที่สุด	คะแนนเท่ากับ	1	คะแนน

วิธีการแปลผลแบบทดสอบส่วนนี้ได้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และเป็นส่วนเบี่ยงเบน (SD) เป็นดัชนีในการแบ่งระดับการประเมินซึ่งกำหนดเป็น 5 ระดับ ในแต่ละระดับมีค่าพิสัยที่ได้จากการคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

นำช่วงคะแนนที่ได้นี้ ไปบวกเพิ่มจากค่าต่ำสุดซึ่งจะได้แต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

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

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และแผนก/ฝ่ายงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และสถิติ ร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ศึกษา

แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และเป็นส่วนเบี่ยงเบน (SD)

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อทำการทดสอบพนักงาน บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการ ฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ t-test กับตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และใช้วิธี วิเคราะห์ทางสถิติแบบ One-way ANOVA กับตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป และทำการวิเคราะห์ รายคู่ด้วยค่า LSD ทำการสรุปสมมติฐานว่า ยอมรับ หรือ ปฏิเสธ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดย นำเสนอข้อมูลด้วยตารางทดสอบสมมติฐาน

10.สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

(เพศ) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 55.83 และเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.17 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าเพศ แตกต่างกัน มีหลักสูตรที่ต้องการ ฝึกอบรม แตกต่างกัน ทั้งด้าน Marine Skill & Knowledge Training ด้าน Soft Skill Training และ ด้าน Other Training โดยพนักงานเพศชาย มีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรด้าน Marine Skill & Knowledge Training และด้าน Soft Skill Training ด้าน Other Training มากกว่าพนักงานเพศหญิง แต่พนักงานเพศหญิง มีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตร ด้าน Other Training มากกว่าพนักงาน เพศชาย

(อายุ) ส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.83 รองลงมาคือ อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และอายุตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า อายุแตกต่างกัน มีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม แตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน

(ระดับการศึกษา) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 25.83 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.83 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 พบว่าระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม แตกต่างกันทั้ง 3 ด้านโดยพนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตร ด้าน Marine Skill&Knowledge Training และด้าน Soft Skill Training ด้าน Other Training มากกว่าพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี แต่พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี มีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรด้าน Other Training มากกว่าพนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(ตำแหน่งงาน) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงาน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาคือ ระดับรองหัวหน้า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และระดับหัวหน้า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม แตกต่าง ทั้ง 3 ด้าน

(รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.17 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาทจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.83 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม แตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน

(แผนก/ฝ่าย) ส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายข้อมูลขนส่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รองลงมาคือ ฝ่ายเลขฯ ฝ่ายขาย LPG ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบัญชีและการเงินในประเทศ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 เท่ากัน ฝ่ายกฎหมาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83 ฝ่ายเทคนิคเรือ ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายสารสนเทศ ฝ่ายบัญชีและการเงินเรือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 เท่ากัน ฝ่ายปฏิบัติการเรือ และ ฝ่ายคนประจำเรือ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 เท่ากัน ฝ่ายบัญชีและการเงินเรือและฝ่ายควบคุมมาตรฐานและความปลอดภัยเรือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 เท่ากัน ฝ่ายเอเย่นเรือจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ฝ่ายปฏิบัติการและเช่าเรือ ฝ่ายต่างประเทศ ฝ่ายเคมีภัณฑ์ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 เท่ากัน ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าแผนก/ฝ่ายแตกต่างกัน มีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม แตกต่าง
กันทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม

(ด้าน Marine Skill & Knowledge Training) พบว่า พนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์
ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด(มหาชน) มีความต้องการฝึกอบรม ด้าน Marine Skill & Knowledge Training
ในภาพรวม อยู่ในระดับความต้องการน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี
ความต้องการอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ได้แก่ Marine Risk Assessment & Refreshment Program มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.20 รองลงมาคือ Superintendent Course ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 Class
New Regulation & Technical Knowledge ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 Port State Control Courses
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 และ ISM / SIRE / TMSA / Development Program ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94
ตามลำดับ

(ด้าน Soft Skill Training) พบว่า พนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด
(มหาชน) มีความต้องการฝึกอบรม ด้าน Soft Skill Training ในภาพรวม อยู่ในระดับความต้องการ
น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ
และระดับน้อย 5 ข้อ ได้แก่ Decision Making & Problem Solving มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.81
รองลงมาคือ Business Strategic Thing or Chartering ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 Human Resource
Management ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 The 7 Habits ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 Coaching Leadership &
Behavioral ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 The Manager by MPI ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 และ Master your
Influence ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 ตามลำดับ

(ด้าน Other Training) พบว่า พนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด
(มหาชน) มีความต้องการฝึกอบรม ด้าน Other Training ในภาพรวม อยู่ในระดับความต้องการปาน
กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ
ระดับปานกลาง 1 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ Objective Alignment & Teamwork Building มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ English Communication ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 IT
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และ MS. Office ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ตามลำดับ

(ความต้องการฝึกอบรมโดยรวม) พบว่า พนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์
จำกัด(มหาชน) มีความต้องการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับความต้องการปานกลาง โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน และระดับ
ปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ Other Training มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.18 รองลงมาคือ Soft Skill

Training ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 และ Marine Skill & Knowledge Training ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า มีความต้องการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับความต้องการปานกลาง ด้าน Other Training มากที่สุด รองลงมาคือ Soft Skill Training และ Marine Skill & Knowledge ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญให้แก่บุคคลขององค์กรซึ่งจะมีการกำหนดไว้ล่วงหน้า การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด สามารถนำไปเป็นพื้นฐานในอาชีพและการมีชีวิตรอยู่ในสังคม ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวีรินทร์ อัครวิรัตน์ (2555) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท น้ำตาลวัง ขนาย จำกัด มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการศึกษาด้วยตนเอง อยู่ในระดับต้องการ มาก มีระดับความต้องการในเรื่องการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต จากหนังสือ และเชี่ยวชาญ มากที่สุดเรื่องการฝึกอบรมผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (E-Learning) น้อยที่สุด ด้านวิธี ฝึกงานในภาพรวมอยู่ในระดับต้องการมากที่สุด ด้านวิธีฝึกอบรม อยู่ในระดับต้องการมาก ด้านวิธีการ ศึกษาด้วยตนเองอยู่ในระดับต้องการมาก

การเปรียบเทียบหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และแผนก/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม ในภาพรวมแตกต่างกัน รายได้ และ ประสบการณ์การฝึกอบรมมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด จะได้นำปัจจัยนั้นมาพัฒนาให้เกิดผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบต่อพฤติกรรมความต้องการฝึกอบรมของ พนักงานบริษัท สยาม แก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

3.ควรมีการศึกษาแบบเจาะลึกถึงสาเหตุของหลักสูตร ที่ไม่ต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ทราบถึงปัญหาแล้ว นำปัญหาเหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไขโดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม

บรรณานุกรม

- กวีรินทร์ อัครวีรนนท์. (2555). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตย คณะรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.
- สืบศักดิ์ น้อยดัด. (2555). การศึกษาพฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.