

ความต้องการการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งชาติภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0

รวีภาพรรณ วิจิตรเทมีย์¹
ผศ.ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

วิธีการวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ประชากรสังกัดส่วนงานกลาง จำนวน 914 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ซึ่งได้มาจากสุตรการคำนวณประชากรของยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐานใช้ Independent Samples (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่มี 2 กลุ่ม (One – way Analysis of Variance : ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรทักษะทั้ง 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านทักษะความคิด ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้าย มีทัศนคติต่อความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาตรี มีทัศนคติต่อความต้องการการฝึกอบรม ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน และระดับตำแหน่งงาน ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีทัศนคติต่อความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทาลัยธุรกิจบัณฑิต

²ที่ปรึกษา

1. บทนำ

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายที่จะนำการใช้โมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือที่รู้จักกันว่า ไทยแลนด์ 4.0 หรือ ประเทศไทย 4.0 ดังนั้นระบบราชการก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้อง และส่งเสริมไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการ ในการกำหนดยุทธศาสตร์ 20 ปี โดยภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมยุค ดิจิทัล ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ จึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda-Based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพลิกโฉมระบบราชการสู่ Government 4.0 (ปริญญา บุญดีสกุลโชค, 2559)

ทั้งนี้ นอกจากการปฏิรูประบบราชการแล้วนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐยังเป็นปัจจัยในความสำเร็จขององค์กร ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0(Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม”

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) อยู่ภายใต้กระทรวงวิทยาศาสตร์ เป็นองค์กรมีภารกิจในการเสริมสร้างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม พันธกิจหลัก คือ มุ่งสร้างการวิจัย พัฒนา ออกแบบ และวิศวกรรม จนสามารถถ่ายทอดไปสู่การใช้ประโยชน์ พร้อมส่งเสริมด้านการพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยจัดให้มีระบบบริหารจัดการภายในเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องนโยบายตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 ในการปรับความคิดของบุคลากรในองค์กรให้เป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เป้าหมายเพื่อการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเรียนรู้เพื่อตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะบุคคลและขององค์กร การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เพื่อคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและเป็นพลังในการขับเคลื่อนตามนโยบายของรัฐบาลให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม ตลอดจนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การหาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกับการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาให้เกิดความชำนาญ ด้านการคิด เป็นการฝึกอบรมให้บุคลากรรู้จักคิดวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา และ ทักษะมนุษยสัมพันธ์เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานและปรับตัวได้เข้ากับผู้บังคับบัญชา เป็นการบูรณาการทักษะ 3 เรื่อง ให้บุคลากรในองค์กรนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ (Robbins, 2004, P.5)

การศึกษาค้นคว้าวิจัยศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมใน 3 ทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านทักษะการคิด ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ของบุคลากร ในสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติสังกัดส่วนงานกลาง ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากร และเป็นแนวทางให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปวางแผนเพื่อตอบสนองกับความต้องการหรือความจำเป็นต้องฝึกอบรม และนำข้อมูลวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัดส่วนงานกลาง ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัดส่วนงานกลาง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

3. สมมติฐานงานวิจัย

1. บุคลากรภายในสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัดส่วนงานกลาง ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความต้องการการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาจะนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0
2. ข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมขององค์กรเพื่อนำไปพัฒนาด้านทักษะการคิด ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อันจะเป็นผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรต่อไป

5. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัดส่วนงานกลางจำนวนทั้งสิ้น 914 คน, ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2560

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัดส่วนงานกลาง จำนวน 300 คน โดยใช้สูตรการคำนวณประชากรของ (Taro Yamane. 1973: 125)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่เก็บข้อมูล คือ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัด ส่วนงานกลาง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาถึงความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยใช้แนวคิดในการฝึกอบรมของ สมชาติ กิจจรยง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรม มุ่งเน้นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน, แนวคิด จีระ หงส์คารมภ์ (2531) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความรู้ ทักษะ และ ประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานให้มีการเชื่อมโยงและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง, แนวคิด (Robbin, 2004) การหาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานได้แบ่งทักษะ ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านทักษะการคิด ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ มาปรับกรอบ แนวคิดการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ส่วนตัวแปรตามคือ ความต้องการการฝึกอบรมบุคลากรในสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ประกอบด้วย 1. ด้านทักษะความคิด 2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน 3. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์

4. ขอบเขตด้านเวลา ทำการวิจัยรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน – พฤศจิกายน 2560

6. ระเบียบวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาและแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close – End Questions) มีทั้งหมด 6 ข้อ โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดระดับกลุ่ม (Normal Scale) และมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัดส่วนงานกลางซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านทักษะความคิด จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 10 ข้อ

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบปลายปิด (Close – end Questions) โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทวัดระดับช่วงหรือมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ช่วงระดับของ Likert เป็นเกณฑ์ในการวัดโดยให้คะแนนคือ ต้องการมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการแปลความหมายของข้อมูลการประมาณค่า 5 ระดับ (ช่วงกว้างห้วท้าย 0.50-0.51 และระหว่างกลาง 1.0) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเพื่อใช้ในการแปลความของค่าเฉลี่ย เกณฑ์การประเมินมีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2545: 103)

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	ระดับ	5	หมายถึง	มีความต้องการการฝึกอบรมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	ระดับ	4	หมายถึง	มีความต้องการการฝึกอบรมมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	ระดับ	3	หมายถึง	มีความต้องการการฝึกอบรมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	ระดับ	2	หมายถึง	มีความต้องการการฝึกอบรมน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	ระดับ	1	หมายถึง	มีความต้องการการฝึกอบรมน้อยที่สุด

7. ผลการศึกษา

7.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า เพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายโดยเพศหญิงจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 และเพศชายจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี มากที่สุด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 รองลงมาคืออายุ 20-35 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และอายุ 46 -60 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ระดับสถานภาพส่วนใหญ่สถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 และน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และสูงกว่าปริญญาโท มีน้อยที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 ระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 รองลงมาคือตำแหน่งที่ปรึกษา จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาตำแหน่งนักวิเคราะห์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 รองลงมาตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 รองลงมาตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจมี น้อยที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 และ 1-5 ปีมีน้อยที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30

7.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้าน ตามทัศนะของบุคลากรภายในสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัดส่วนงานกลาง

7.2.1 ด้านทักษะความคิดผลการวิจัย พบว่าระดับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ด้านทักษะความคิดโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะความคิดเรื่อง การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ เทคนิคในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร การนำความรู้ความคิดใหม่ๆ มาต่อยอดกับความรู้ความคิดเดิมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ การจัดการกระบวนการของข้อมูล ข่าวสารเพื่อไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด

7.2.2 ด้านทักษะการปฏิบัติงานผลการวิจัย พบว่าระดับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ด้านทักษะการปฏิบัติงานผลการวิจัย อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะการปฏิบัติงานเรื่อง ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน เทคนิคการสื่อสาร และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการเรียนรู้และการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด

7.2.3 ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ผลการวิจัย พบว่าระดับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์เรื่อง จิตวิทยาในการใช้ถ้อยคำในการสนทนาเพื่อสร้างความประทับใจและการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและคนรอบข้าง ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด

โดยภาพรวมผลการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมด 300 รายใน 3 ด้านคือ ด้านทักษะความคิด ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ โดยสามารถเรียงตามลำดับความต้องการการฝึกอบรมดังนี้ ระดับความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ และความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะความคิด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แสดงว่าทั้ง 2 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการระดับเดียวกัน อยู่ในระดับมาก

7.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลกับลักษณะข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรทั้ง 3 ด้านของ กลุ่มตัวอย่าง

7.3.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ภายใต้แผนนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สังกัดส่วนงานกลาง ที่มีส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ได้ผลสรุปดังนี้ เพศแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมในภาพรวมรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 อายุ แตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมในภาพรวมรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับสถานภาพ แตกต่างกัน ความต้องการการฝึกอบรมในภาพรวม รายด้านทั้ง 3 ด้าน โดยมีด้านทักษะความคิดและด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับ การศึกษา แตกต่างกัน ความต้องการการฝึกอบรมในภาพรวมรายด้านทั้ง 3 ด้าน โดยมีด้านทักษะความคิด และ ด้านปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ความต้องการการ ฝึกอบรมในภาพรวมรายด้านทั้ง 3 ด้าน โดยมีด้านทักษะความคิด และด้านทักษะ การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน ความต้องการการฝึกอบรมในภาพรวมรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. อภิปรายผล

สรุปผลการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของ บุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัดส่วนงานกลาง ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความคิด ด้านทักษะการ ปฏิบัติงาน และ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ มี ความต้องการการฝึกอบรมมากที่สุด การที่บุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สังกัดส่วนงานกลาง มีความต้องการการฝึกอบรมในด้านทักษะการปฏิบัติงาน น่าจะเป็นเพราะว่าการพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้ส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของแคทซ์ จีรัทธร ศิริพรรณภรณ์ (2546:29) ได้กล่าวถึง Katz ว่า ทักษะทางด้านเทคนิคหรืองานเฉพาะอย่าง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและความชำนาญใน กิจกรรมเฉพาะ เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการ หรือเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ทักษะเทคนิคที่สำคัญ คือการบริหารจะต้องประกอบไปด้วย ทักษะทางการวางแผนงาน และโครงการ ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม และทักษะด้านการจัดการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร สำนักงานพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ภายใต้แผนนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สังกัดส่วนงานกลางที่มีส่วนปัจจัยส่วน บุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานได้ผลสรุปคือ ระดับ สถานภาพ แตกต่างกัน ความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ โสด สมรส และ หม้าย มีความต้องการการ ฝึกอบรมด้านทักษะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านทัศนคติ ค่านิยม ประเพณี ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการ ทำงานและปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีระ หงส์ถาวรภักดิ์ (2531: 3) ว่า ความคิดที่

สำคัญพื้นฐาน การพัฒนาจะต้องทำให้คนพอใจ มีกำลังใจ ในการทำงานอย่างเต็มที่ และจะต้องมีการพัฒนาทัศนคติ (Attitude) และค่านิยม (Value) ประเพณีและวัฒนธรรมที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานและปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และสูงกว่า ปริญญาโทมีความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์แตกต่างกัน พบว่า มีหลายส่วนงานซึ่งบางคนอาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายสถานที่ทำงานมาบ่อย เพื่อให้สอดคล้องกับความกดดัน และความสนใจในการทำงาน บุคลากรบางส่วนงานอาจมีการศึกษาเพิ่มเติม หากความรู้ในหน้าที่ที่ตนเองถนัด หรือการสอนงานจากคนในหน่วยงานนั้น จึงทำให้บุคลากรมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ (2544: 45) ที่ได้กล่าวว่า การเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนได้เกิดประโยชน์เต็มที่ และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่ตำแหน่งงาน ผู้จัดการที่ปรึกษานักวิเคราะห์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปเจ้าหน้าที่การเงินเจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจมีความต้องการการฝึกอบรมด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ แตกต่างกัน พบว่า แต่ในแต่ละหน่วยงานจำเป็นต้องสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อทดแทนเพิ่มเติม ตามตำแหน่งต่างๆ ตามขนาดของงานที่ขยายออกไป จำเป็นต้องเตรียมคนเอาไว้เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลาออก ซึ่งจะต้องพร้อมในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเคอร์ไลน์ นิตยา เงินประเสริฐศรี (2540:30) ได้นำแนวคิดของ Durkheim ซึ่งได้กล่าวว่า การแบ่งงานกันทำไปใช้ในสังคม โดยชี้ให้เห็นว่า ทักษะความชำนาญเฉพาะด้านในงานจะแบ่งคนออกจากกันให้ทำงานที่แตกต่างกัน แต่ความชำนาญเฉพาะด้านก็ส่งเสริมให้สังคมมีความเป็นปึกแผ่น ก็คือ องค์กรต่างๆ ที่อยู่ภายในระบบสังคมสมาชิกสามารถปฏิบัติงานเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน โดยที่ยังมีองค์กรที่เป็นปึกแผ่น องค์กรมอบภารกิจที่แตกต่างกัน แต่ภารกิจทั้งหมดนี้รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานที่ยังคงอยู่ในองค์กรเดียวกัน

สรุปในภาพรวมของการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรม ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ตามทัศนะของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ นั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Katz (อ้างถึง Robbins2004:5) มาศึกษาและเป็นแนวทางในการทำวิจัยซึ่งเป็นการบูรณาการทักษะทั้ง 3 ด้าน คือทั้งทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการปฏิบัติงานและทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีัญญา วีรอนันตมิตร (2552) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และประภัสสร คูศิริรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงาน บริษัท พฤษยา สกินแคร์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง"การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมบุคลากรในสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ภายใต้ต้นนโยบายไทยแลนด์ 4.0" ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การฝึกอบรมด้านทักษะความคิด เนื่องจากสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก จึงอยากให้มีการระดมสมองสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆที่มีประโยชน์ ผู้บริหารในระดับต่างๆควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น กำหนดนโยบายร่วมกันว่าอยากจะให้มีการจัดฝึกอบรมในด้านใดบ้าง เพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมและสนองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งครอบคลุมในทุกๆด้าน ให้สามารถนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงานได้จริง

2. การฝึกอบรมด้านทักษะการปฏิบัติงาน ควรมีแผนการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ในทักษะทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทักษะการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะจากผลการวิจัยพบว่าทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้น ต้องสนองรับนโยบายที่ทางองค์กรกำหนดมาไปปฏิบัติ และการที่บุคลากรสายการปฏิบัติงานมีความรู้จากการแลกเปลี่ยน การแลกเปลี่ยนความรู้ ก็จะสามารถนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการตัดสินใจการปฏิบัติงานและเพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

3. การฝึกอบรมด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าทักษะด้านนี้มีผลกับบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีความแตกต่างกันในด้านการศึกษาและตำแหน่งงาน สำนักงานฯ ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้ได้มีการปฏิสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น เพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน ควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

4. การฝึกอบรมทักษะทั้ง 3 ด้านนั้น เป็นการฝึกอบรมเพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งของตนเองและยังสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและสนองรับนโยบายของรัฐบาล (นโยบายไทยแลนด์ 4.0)

บรรณานุกรม

- คำรงค์ศักดิ์ ชัยสนิท, (2538). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : ว่างอักษร.
- จิรภัทร ศิริพรรณภรณ์. (2546). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.**
- จีระ หงส์ลดารมย์. (2533). **ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจไทย**. วารสารคน.
- ศรีัญญา วีรอนันต์มิตร. (2552). **การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2540). **ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภัสสร คูศิริรัตน์. (2549). **ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงาน บริษัท พฤษยา สกินแคร์ แมเนจเม้นท์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- สมชาติ กิจขรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). **การจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาติ กิจขรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2551). **เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- Robbins, Stephen P. (2004). **The Truth about Managing People and Nothing but The Truth**, NJ, Prentice Hall.