

658.๖1๘4

พ ๖7๒๓

ร.๖

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทยตามที่คณะของพนักงาน

4 ก.ย. 2538

ปริญญานิพนธ์
ของ
พิทยารุธ อังศุสิงห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ธันวาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

194492

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานินพนธ์ฉบับนี้
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร.พิตร ทองชั้น)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร.พิตร ทองชั้น)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานินพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่.....21.....เดือน.....ธันวาคม.....พ.ศ.2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลีย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตร ทองชื่น ซึ่งเป็นประธาน และกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ รวมทั้งชี้แนะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนแล้วเสร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการร่วมสอบปริญญานิพนธ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่มีค่ายิ่งต่อความสมบูรณ์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คุณสมวงศ์ วงศ์วอนแสง ที่ปรึกษากรมประชาสงเคราะห์ ด้านการพัฒนา และอนุกรรมการ และเลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกและเผยแพร่ผลงานดีเด่นของชาติ ในคณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี และคุณเฉลิมชาติ เขียวสกุล ผู้จัดการศูนย์ฝึกอบรม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่เมตตาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ระดับ 2 - 10 ในฝ่ายและสำนักต่าง ๆ สำนักงานใหญ่ บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในภาคการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่านที่ให้ความรู้ ข้อคิดเห็นแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณ คุณชนิษฐา คุณาลัย คุณมงคล ค่อยประเสริฐ คุณรจนา นิมพวรรณ คุณจุฑารัตน์ จินประชา คุณสมจินตนา กุระหงษ์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย ในบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยทุกท่านที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษา และจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี

พิทยาธร อังคสิงห์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
บทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานของบริษัทเงินทุน อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.....	10
ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	17
ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม.....	18
บทบาทและหน้าที่ของนักฝึกอบรม.....	20
คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นนักฝึกอบรมที่มีคุณภาพ.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม.....	33
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	37
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	38
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
	ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
	ตอนที่ 2 ทักษะที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม.....	45
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทักษะที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักฝึกอบรมจำแนกตามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
	ตอนที่ 4 ทักษะที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึก อบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	64
	ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	77
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
	อภิปรายผล.....	82
	ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	94
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป.....	95
	บรรณานุกรม.....	97
	ภาคผนวก.....	101
	ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	120

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
2	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านวิชาการของนักฝึกอบรม เป็นรายข้อ.....	45
3	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของนักฝึกอบรมเป็นรายข้อ.....	48
4	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของนักฝึกอบรม เป็นรายข้อ.....	50
5	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ของนักฝึกอบรมเป็นรายข้อ.....	52
6	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม โดยแยกเป็นรายด้าน.....	54
7	เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนก ตามเพศ.....	55
8	เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนก ตามช่วงอายุ.....	57
9	เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนก ตามสถานภาพสมรส.....	58
10	เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนก ตามวุฒิศึกษา.....	59

11	เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนกตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน.....	60
12	วิเคราะห์ความแปรปรวนตามทัศนคติของพนักงานที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมด้านวิชาการจำแนกตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน.....	61
13	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมด้านวิชาการจำแนกตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน.....	62
14	เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนกตามอายุงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน.....	63
15	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านตัวนักฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมเป็นรายข้อ.....	64
16	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานที่ฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมเป็นรายข้อ.....	66
17	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจากองค์กร.....	67
18	ปัจจัยส่งเสริมการฝึกอบรมที่ผู้แสดงทัศนคติหรือผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนสูงสุดในแต่ละลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 จนถึงลำดับที่ 10..	69
19	ความถี่และร้อยละข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม..	71

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 แผนผังแสดงการแบ่งส่วนงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย..... 12

บทนำ

การที่ประเทศสามารถพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมให้ได้ผลสมความมุ่งหมายนั้นย่อมจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญ คือ ทรัพยากรด้านการเงินและทรัพยากรมนุษย์ ประเทศไทยมีทรัพยากรด้านการเงินค่อนข้างจำกัด ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องอาศัยหลักการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มที่อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาประเทศจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หรือไม่ขึ้นอยู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง โดยจำเป็นต้องสร้างกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงาน ให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ. 2515 : 445) เพราะถ้าองค์การใดมีกำลังคนที่มีสมรรถภาพสูงทำงานเป็นจำนวนมากองค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จงานต่าง ๆ เรียบร้อยอย่างรวดเร็วและประหยัด ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่ฉลาดและรอบคอบจึงพยายามสะสมกำลังคนที่ทำงานมีสมรรถภาพสูงไว้ในองค์การ

ในขณะที่เดียวกันก็ลดจำนวนกำลังคนที่ทำงานมีสมรรถภาพต่ำให้เหลือน้อยที่สุด สาเหตุที่กำลังคนมีสมรรถภาพต่ำมีอยู่หลายประการสาเหตุที่สำคัญที่สุด คือ การขาดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมในการทำงาน หนทางหนึ่งที่จะแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือ การฝึกอบรมและพัฒนา (Development) (เดรียวัลย์ ล้อมภิชาติ. 2531 : 2)

เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานทุกหน่วยงานจึงพยายามคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน โดยพยายามให้ได้คนดี มีความรู้และมีความสามารถสูงที่สุด และเมื่อได้มาแล้วจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นผู้มีคุณภาพเหมาะสม

กับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพราะบุคคลที่คัดเลือกแล้วว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นมิได้เป็นหลักประกันว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงาน วิทยาการต่าง ๆ ที่เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาและการแข่งขันเพื่อการดำเนินธุรกิจ หากไม่มีการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยบุคคลนั้นก็จะเป็นคนล้าสมัย ในที่สุดจะกลายเป็นคนที่ขาดคุณภาพ ทำให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลนั้นและต่อหน่วยงานตลอดจนประเทศชาติอีกด้วย (วิลาศ สิงห์วิสัย, 2535 : 74)

บุคลากรกลุ่มหนึ่งที่นับว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงาน คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการฝึกอบรมซึ่งเรียกชื่อตามตำแหน่งว่า "นักฝึกอบรม" เพราะบุคลากรกลุ่มนี้มีหน้าที่ช่วยเหลือ และพัฒนาให้บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ให้หน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มพูนทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ หากหน่วยงานใดมีนักฝึกอบรมมีคุณภาพย่อมจะช่วยให้บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ในหน่วยงานนั้นมีคุณภาพตามไปด้วย อันจะส่งผลให้งานต่าง ๆ ของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายได้เร็วขึ้น

สำหรับบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นสถาบันการเงินที่มีลักษณะพิเศษกล่าวคือ เป็นสถาบันการเงินเพื่อการพัฒนาที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นด้วยการออกพระราชบัญญัติ แต่ผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่เป็นภาคเอกชนและดำเนินงานแบบเอกชน โดยนักบริหารมืออาชีพ โดยมีเป้าหมายในการดำเนินงาน คือ บรรษัทฯ เน้นหนักในเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมและไม่ได้คำนึงถึงผลกำไรสูงสุด บรรษัทฯ ให้เงินกู้เพื่อเป็นการวางรากฐานแก่กิจการอุตสาหกรรมทั้งขนาดใหญ่ขนาดกลาง และขนาดย่อม โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของโครงการเป็นสำคัญ (บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2535 : 2) ในการปฏิบัติงานดังกล่าว บรรษัทฯ ตระหนักดีว่างานจะลุล่วงไปได้ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบรรษัทฯ

ให้ความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความชำนาญ / และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจฯ บริษัทฯ / จึงได้จัดตั้งคณะทำงาน พิจารณาการพัฒนางาน อันประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายต่าง ๆ 19 ฝ่ายงาน เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายด้านการพัฒนางาน และการบริหารทุนฝึกอบรม ทั้งภายในและต่างประเทศและมอบหมายให้ศูนย์ฝึกอบรม สังกัดฝ่ายการพัฒนางาน และการจัดองค์งานเป็นผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมภายในประเทศ (Inhouse Training) หลักสูตรที่สถาบันภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น (Domestic Training) การจัดทำหนังสือคู่มือทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้บริหารด้วยตนเอง การบริหารทุนฝึกอบรมภายในประเทศและต่างประเทศการจัดหาวิทยากรภายใน ให้กับสถาบันต่าง ๆ ภายในประเทศ การจัดการฝึกอบรมให้กับบริษัทลูกค้า หรือ บริษัทที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบริษัท ฯ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็น ลักษณะหารายได้และอื่น ๆ โดยมีจำนวนนักฝึกอบรมทั้งสิ้น 9 คนแบ่งเป็นระดับ บริหาร 3 คน ระดับช่วยบริหาร 2 คน และระดับธุรการ 4 คน ซึ่งจำนวน ทั้งหมดนี้ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป 5 คน สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 4 คน โดยส่วนใหญ่โอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่น หรือ ไม่สำเร็จปริญญาตรี หรือสำเร็จปริญญาแต่ไม่ใช่สาขาการบริหารงานบุคคล

บทบาทหน้าที่ของนักฝึกอบรม คือ เป็นทั้งผู้ประสานงานฝึกอบรม ผู้บริหาร โครงการฝึกอบรม และปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัด การฝึกอบรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน อาจกล่าวได้ว่าการจัดการฝึกอบรมจะประสบ ความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นสำคัญ จากการศึกษา ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรม และสาเหตุที่ทำให้การฝึกอบรมเกิดความ ล้มเหลวพบว่า มีสาเหตุที่สำคัญที่สุดมาจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งได้มีผู้ศึกษาว่า สภาพปัญหาอาจเนื่องจาก ขาดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีประสบการณ์และความรู้ความ

สามารถ (พิศมัย จันทวิมล. 2531 : 3) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมขาดความสามารถในการให้คำปรึกษาหารือและการเสนอแนะเป็นส่วนตัวต่อฝ่ายจัดการชั้นสูง รวมตลอดถึงคนอื่น ๆ ภายในองค์การเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในอันที่จะสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้โดยวิธีการฝึกอบรม (กรีซ อัมโกชน. 2514 : 1) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่มีความรักในวิชาชีพอย่างแท้จริง หากแต่โอนย้ายเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้า หรือเพื่อการหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่ตามความต้องการของนักบริหารระดับสูงในองค์การขาดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ นั้น เป็นต้นเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงานขาดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ ตลอดจนมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและผู้รับการฝึกอบรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญ และต้องการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางที่บริษัท ฯ จะใช้ในการเฟ้นหานักฝึกอบรมที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนพัฒนานักฝึกอบรมที่มีอยู่เดิมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวอันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาบุคคลของบริษัท ฯ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามทัศนะของพนักงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของพนักงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุงานในตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรม บรรลุตามวัตถุประสงค์ในทัศนะของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถใช้ประโยชน์ได้ดังต่อไปนี้

1. เป็นแนวทางสำหรับศูนย์ฝึกอบอรมบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในการพิจารณาสรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่นักฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม
2. เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่นักฝึกอบรมที่มีอยู่ในปัจจุบันของศูนย์ฝึกอบอรม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
3. เป็นแนวทางสำหรับสถาบันอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เช่น ธนาคาร บริษัทเงินทุน และบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ในการพิจารณาสรรหาบุคลากร ที่ทำหน้าที่นักฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นพนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ณ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวนรวมทั้งสิ้น 618 คน

2. กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากรตามข้อ 1 ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ระดับ 2 - 10 โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 50 % คือ กลุ่มพนักงานระดับ 2 - 4 กลุ่มพนักงานระดับ 5 - 6 และ กลุ่มพนักงานระดับ 7 - 10 รวมทั้งสิ้น 309 คน

3. เนื้อหาการวิจัย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมใน 4 ด้าน คือ

3.1 ด้านวิชาการ

3.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.3 ด้านบุคลิกภาพ

3.4 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของพนักงาน แบ่งเป็น
 - 1.1 เพศ ได้แก่
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
 - 1.2 อายุ ได้แก่
 - 1.2.1 อายุน้อยกว่า 30 ปี
 - 1.2.2 อายุระหว่าง 30 - 45 ปี
 - 1.2.3 อายุมากกว่า 45 ปี
 - 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.3.1 โสด
 - 1.3.2 สมรส
 - 1.3.3 หย่าร้าง
 - 1.4 วุฒิการศึกษา
 - 1.4.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - 1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.5 ระดับตำแหน่งงาน ได้แก่
 - 1.5.1 ระดับปฏิบัติการ
 - 1.5.2 ระดับช่วยบริหาร
 - 1.5.3 ระดับบริหาร

1.6 อายุงานในตำแหน่ง ได้แก่

1.6.1 อายุงานน้อยกว่า 3 ปี

1.6.2 อายุงานระหว่าง 3 - 6 ปี

1.6.3 อายุงานมากกว่า 6 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึก
อบรมใน 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านวิชาการ

2.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 ด้านบุคลิกภาพ

2.4 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะ หรือความชำนาญเพื่อพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์การ

2. นักฝึกอบรม หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่วางแผนการฝึกอบรมตามความจำเป็น หรือตามนโยบายของฝ่ายจัดการ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การดูแลความเรียบร้อยระหว่างการฝึกอบรม การให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ รวมถึงการเป็นวิทยากรบรรยาย

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะกิริยาท่าทาง อุปนิสัย ความรอบรู้และพฤติกรรมของนักฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

3.1 ด้านวิชาการ หมายถึง การเป็นผู้มีความเป็นเลิศทางด้านทักษะความรู้ในวิชาการแขนงต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนมีทักษะความสามารถในการสอนการวางแผนการสอน การใช้เทคนิคการสอน เทคนิคการวัดและประเมินผล และการใช้สื่อการเรียนการสอน

3.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม ตลอดจนความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม

3.3 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่นักฝึกอบรมแสดงออกมาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นและเกิดความนิยมศรัทธา ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความสุภาพร่าเริง ลักษณะการเป็นผู้นำ การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ และพูดชัดถ้อยชัดคำ เป็นต้น ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เช่นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บริหารในสายงาน วิทยากร และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.4 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิด ความเชื่อที่นักฝึกอบรมยึดเป็นแนวทางปฏิบัติด้วยความตั้งใจ มีความสำนึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติตนไปในทางที่ดีเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ

4. ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

5.1 ระดับปฏิบัติการหรือพนักงานระดับ 2-4 หมายถึง พนักงานผู้ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการหรือเทียบเท่า โดยทั่วไปจะเป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาดั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จนถึงประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

5.2 ระดับช่วยบริหารหรือนักงานระดับ 5-6 หมายถึง พนักงาน ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำส่วนหรือเทียบเท่า โดยทั่วไปจะเป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

5.3 ระดับบริหารหรือนักงานระดับ 7 - 9 หมายถึง พนักงาน ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าหน่วย ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน ผู้จัดการส่วนผู้จัดการศูนย์ รองผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการสำนัก ผู้จัดการฝ่าย โดยทั่วไปเป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

6. บรรษัทฯ หมายถึง บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งจัดตั้งเป็นองค์กรเอกชนและดำเนินงานด้านการให้สินเชื่อแก่โครงการอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในลักษณะสถาบันการเงินเพื่อการพัฒนา (Development Finance Institute)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง " คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของ บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามทัศนะของพนักงาน " ครึ่งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศตามหัวข้อต่อไปนี้

1. บทบาทหน้าที่ และโครงสร้างการบริหารงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

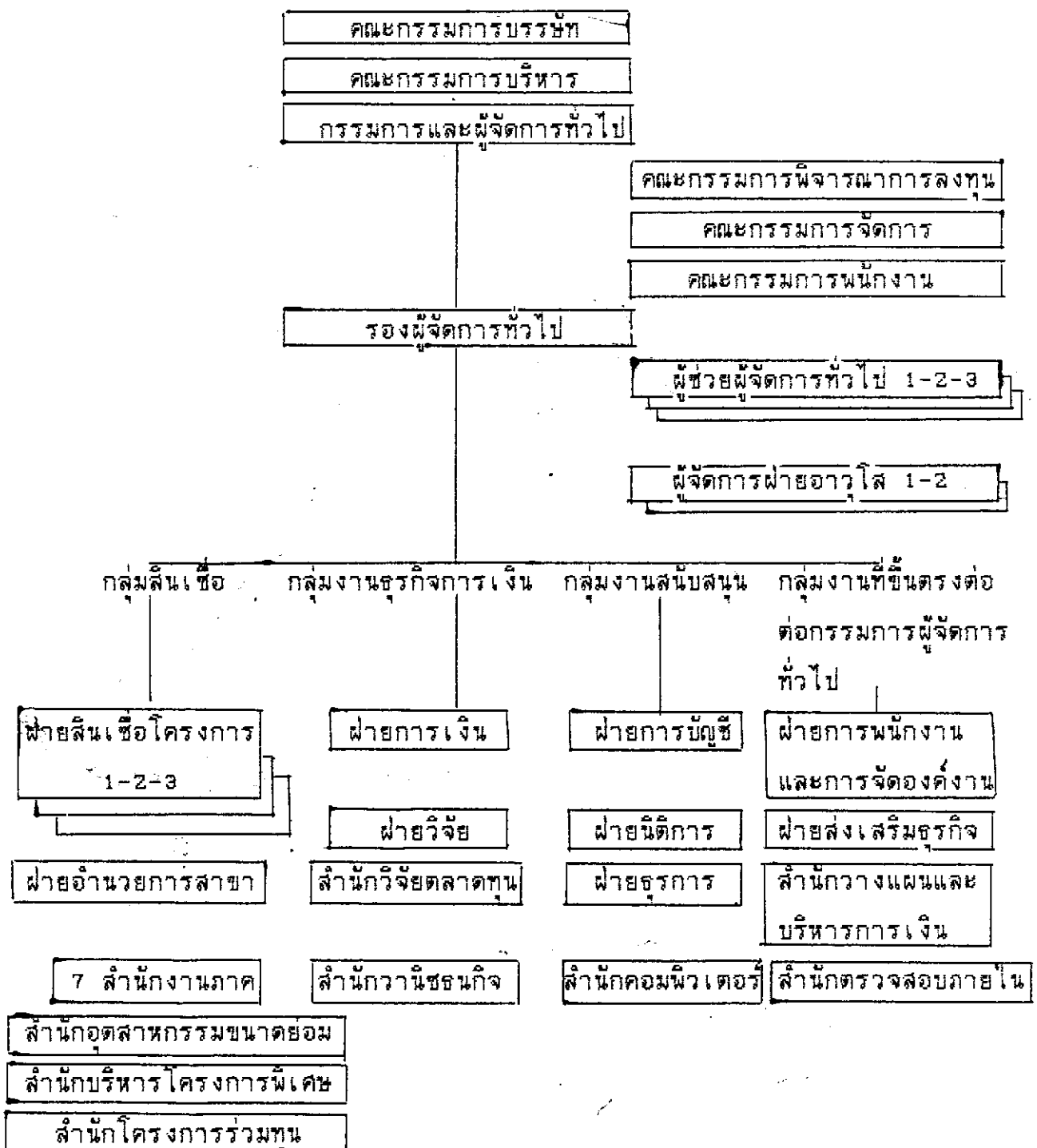
2. ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม
4. บทบาทและหน้าที่ของนักฝึกอบรม
5. คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นนักฝึกอบรมที่มีคุณภาพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม

1. บทบาทหน้าที่ และโครงสร้างการบริหารงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นสถาบันการเงินเพื่อการพัฒนา ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรม และช่วยเหลือในการพัฒนาตลาดทุนในประเทศ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการให้อุปการะทางการเงินด้วยวิธีให้กู้ยืมเงินระยะปานกลางหรือระยะยาว โดยมีหรือไม่มีหลักประกันด้วยวิธีซื้อหรือประกันซื้อหุ้น หรือหลักทรัพย์อื่นใดประกันการชำระเงินที่กู้ยืมจากแหล่งกู้ยืมส่วนเอกชนจัดให้มีเงินกลับมาลงทุนใหม่ด้วยวิธีขายหลักทรัพย์ที่บริษัทฯ ได้มาจากการลงทุนจัดให้ได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์เข้า หรือให้เข้าจำนองหรือรับจำนอง จำนำหรือรับจำนำ และขายฝากหรือจำนำด้วยวิธีอื่นใด ซึ่งสังหาริมทรัพย์หรืออสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งหลักทรัพย์อื่น ๆ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับ

การบริหาร การจัดการ และทางเทคนิคแก่ภาระธุรกิจอุตสาหกรรมส่วนเอกชน ตลอดจน
ช่วยให้ภาระธุรกิจนั้น ได้รับบริการเกี่ยวกับการบริหารงาน การจัดการ และทางเทคนิค
(รู้จักบริษัท. 2535 : 7) ซึ่งบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีโครงสร้าง
ดังภาพประกอบ 1 ต่อไปนี้

โครงสร้างการบริหารงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



ภาพประกอบ 1 แสดงการแบ่งส่วนงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
(ที่มา : รู้จักบริษัท 2535 (9))

บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงาน ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มงานสินเชื่อ เป็นกลุ่มของหน่วยงานที่ให้บริการต่างๆ ด้านสินเชื่อและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ฝ่ายสินเชื่อโครงการ 1, 2, 3 ฝ่ายอำนวยการสาขาและสำนักอุตสาหกรรมขนาดย่อม

มีหน้าที่พัฒนาธุรกิจโครงการออกติดต่อและชักชวนลูกค้ามาใช้บริการต่างๆ โดยเฉพาะบริการเงินกู้ระยะยาว ระยะปานกลาง ระยะสั้น เงินทุนหมุนเวียน ตลอดจนบริการลิสซิ่ง ร่วมทุน อาวัล ค้ำประกัน และซื้อขายลดเช็ค พัฒนาโครงการให้สามารถดำเนินการได้วิเคราะห์ และควบคุมโครงการที่ปล่อยกู้ดำเนินการทำสัญญาต่าง ๆ และจำนำ จำนองหลักประกันทั้งหมด ดำเนินการเบิกเงินกู้เงินร่วมทุน ติดตามผลการดำเนินงาน และการชำระหนี้ของลูกค้าตลอดจนร่วมในการฟ้องร้องเพื่อยับยั้งชำระหนี้

1.2 สำนักบริหารโครงการพิเศษ

มีหน้าที่วิเคราะห์ปัญหา และแนะนำแนวทางแก้ปัญหาสำหรับโครงการที่มีปัญหา วิเคราะห์โครงการเพื่อเปลี่ยนแปลงตารางชำระหนี้ ให้บริการกู้เงินเพิ่มเพื่อประกอบการแก้ปัญหา ดำเนินการทำสัญญาต่าง ๆ และจำนำ จำนองหลักประกันทั้งหมด ดำเนินการเบิกเงินกู้ เงินร่วมทุน ติดตามผลการดำเนินงานและการชำระหนี้ของลูกค้า รวมทั้งการเข้าร่วมบริหารงานของลูกค้ารวบรวมวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลลูกค้าสินเชื่อบริษัททั้งหมด และร่วมในการฟ้องร้องยับยั้งชำระหนี้

1.3 สำนักโครงการร่วมทุน

มีหน้าที่พัฒนาธุรกิจโดยการออกติดต่อและชักชวนลูกค้าที่ต้องการ ผู้ร่วมลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ วิเคราะห์พัฒนาโครงการและให้บริการต่อเนื่องกับการร่วมทุน เช่น ให้เงินกู้ระยะยาว ระยะสั้น ดำเนินการทำสัญญาต่าง ๆ และจำนำ จำนอง

หลักประกันทั้งหมด ติดตามผลการดำเนินงาน การชำระหนี้ และการจ่ายผลตอบแทนจากเงินร่วมทุนของลูกค้า ตลอดจนพิจารณาแนวทางการจำหน่ายส่วนร่วมทุนในเวลาและราคาที่เหมาะสม

2. กลุ่มงานธุรกิจการเงิน เป็นกลุ่มของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน และตลาดทุน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ฝ่ายการเงิน

มีหน้าที่พิจารณาแหล่งเงินทุน ดำเนินการระดมเงินจากสถาบันและบุคคลทั่วไป ศึกษาและปรับปรุงโครงการสร้างหนี้ จัดทำทะเบียนเจ้าหนี้ ตารางชำระหนี้ ดำเนินการหาผลประโยชน์ระยะสั้นจากเงินคงเหลือของบริษัท ฯ ติดต่อซื้อเงินเพื่อชำระหนี้เงินกู้ต่างประเทศทุกแหล่ง พัฒนاتราสารทางการเงินรูปแบบใหม่ ๆ วิเคราะห์ติดตามฐานะการเงินของลูกค้า ดำเนินการขายบริการด้านธุรกิจการเงิน (Corporate Financing) รวมทั้งการจัดทำระเบียบหลักทรัพย์และการลงทุนตลอดจนดูแลด้านการรับฝากหลักทรัพย์ (Custodian-Service)

2.2 สำนักวานิชธนกิจ

มีหน้าที่ให้บริการต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านการลงทุนด้านการเงิน (Investment Banking) และดำเนินการด้านซื้อขายตราสารทางการเงินและหลักทรัพย์

2.3 ฝ่ายวิจัย

มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และติดตามการเปลี่ยนแปลงทางภาวะภาคเศรษฐกิจ ภาคอุตสาหกรรม ภาคพาณิชย์กรรมและบริการ ด้านตลาดเงินตลาดทุนสถาบันการเงิน และบริการทางการเงิน และธุรกิจอื่น ๆ ตั้งแต่ระดับมหภาคจนถึงระดับจุลภาค ศึกษาเพื่อจัดสรรการลงทุนของบริษัทฯ เป็นศูนย์ข้อมูลของหน่วยงานทั้งในบริษัทฯ และบุคคลภายนอก และจัดการงานด้านห้องสมุด

2.4 สำนักวิจัยตลาดทุน

มีหน้าที่ศึกษา วิจัย และสนับสนุนเพื่อให้มีการพัฒนาตลาดเงินและตลาดทุนโดยเน้นศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านตลาดเงินและตลาดทุน การพัฒนา

ตราสารทางการเงินใหม่ ๆ กฎระเบียบ โครงสร้างภาษีอากรและนโยบายของ
รัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหาวิธีการสนับสนุนให้เกิดแหล่งเงินออมระยะยาวและการ
ลงทุน

3. กลุ่มงานสนับสนุน เป็นกลุ่มของหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนหน่วย
งานหลักซึ่งประกอบด้วย

3.1 ฝ่ายการบัญชี

มีหน้าที่จัดทำบัญชีรวมของบริษัท โดยเฉพาะบัญชีรายได้ ค่าใช้จ่ายทั่ว
ไป รายการปรับปรุงบัญชี บัญชีต้นทุน งบการเงินต่าง ๆ จัดทำรายงานผลการ
ดำเนินงานจัดสรรรายได้และค่าใช้จ่ายเข้าสู่ศูนย์รับผิดชอบ ตรวจสอบการเบิกจ่าย
ค่าใช้จ่ายทุกประเภทจัดทำบัญชีลูกหนี้เงินกู้และทะเบียนค้ำประกัน ติดต่อให้ลูกค้า
ชำระหนี้ตามกำหนดรับ - จ่ายเงิน และควบคุมยอดเงินคงเหลือในบัญชี ควบคุม
และเก็บรักษาสัญญาเงินกู้ และหลักทรัพย์ต่าง ๆ นำส่งภาษีหัก ณ ที่จ่ายให้กรม
สรรพากร

3.2 สำนักคอมพิวเตอร์

มีหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบระบบ ตลอดจนพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ จัด
วางระเบียบมาตรฐานของระบบและการปฏิบัติ บริหารการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
จัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูล และสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3.3 ฝ่ายนิติการ

มีหน้าที่พิจารณาปัญหากฎหมาย จัดทำสัญญาและดำเนินการจำนำและจำนอง
หลักประกัน ควบคุมดูแลการประกันภัยของลูกค้า เพื่อบริษัทฯ ให้ความเห็นแนะนำ
และช่วยในการปฏิบัติงานของบริษัทฯและหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านกฎหมาย ดำเนิน
พิธีการต่าง ๆ ตามกฎหมายตลอดจนว่าความ บังคับคดี รักษาทรัพย์สินรวบรวมข้อ
กฎหมายต่าง ๆ ที่ออกใหม่หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับคำพิพากษากฎีกาและคำสั่งในคดี
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของบริษัทฯ

3.4 ฝ่ายธุรการ

มีหน้าที่ในด้านงานเลขานุการ การธุรการ งานทะเบียนหุ้น งานควบคุมดูแลและจัดระบบ ให้บริการการใช้ยานพาหนะ งานบริการ งานวัสดุ จัดซื้อและดูแลทรัพย์สิน รักษาความปลอดภัย เพื่อให้งานบริษัท ฯ ดำเนินไปในลักษณะถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4. กลุ่มงานที่ขึ้นตรงต่อกรรมการและผู้จัดการทั่วไป เป็นกลุ่มของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านนโยบาย ด้านอำนวยการ และด้านสร้างภาพพจน์ขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ

มีหน้าที่เผยแพร่และติดต่อนักลงทุน เพื่อมาใช้บริการเงินกู้ และบริการทุกประเภทของบริษัทฯ จัดดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้นักลงทุนที่สนใจมาใช้บริการรวบรวมข้อมูลและข่าวสารการลงทุนและการค้าต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ และผู้มาติดต่อ และจัดหาผู้ร่วมลงทุนทั้งในและต่างประเทศ จัดทำงานด้านประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่องค์การ พร้อมทั้งผลิตสื่อต่างๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์

4.2 ฝ่ายการพนักงานและการจัดองค์งาน

มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพนักงาน โดยทำหน้าที่คัดเลือกบรรจุนักงาน จัดทำคำสั่งต่าง ๆ พิจารณาอัตราค่าจ้าง ผลตอบแทนและสวัสดิการงานด้านพนักงาน สัมพันธ์จัดทำโครงสร้างองค์งาน ร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง และจัดวางระบบงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จัดทำแผนดำรงตำแหน่ง (Career Path) รวมทั้งงานด้านฝึกอบรมทั้งภายในและต่างประเทศ

4.3 สำนักตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ตรวจสอบประสิทธิผลและการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัท ฯ ให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง นโยบายของฝ่ายจัดการ และวิธีการ

ปฏิบัติที่วางไว้ (ตรวจสอบ วัสดุ บัญชี คอมพิวเตอร์ และเอกสารต่าง ๆ ทางการเงินของลูกค้าสินทรัพย์และหนี้สินของบริษัทฯ) พร้อมทั้งทำรายงานผลการตรวจสอบและเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4.4 สำนักวางแผนและบริหารการเงิน

มีหน้าที่จัดทำแผนสถาบันทั้งระยะสั้นและระยะยาว กำหนดเป้าหมายกลางปีและปลายปี จัดทำงบประมาณการทางด้านการเงินต่าง ๆ ล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและยาว กำหนดนโยบายการบริหารการเงิน และบริหารความเสี่ยงอัตราแลกเปลี่ยนวิเคราะห์ต้นทุนเงินทุน ทบทวน และปรับปรุงโครงการสร้างต้นทุนเงินทุนของทุกบริการ พิจารณาการจัดสรรต้นทุนของบริษัทฯ พร้อมทั้งวิเคราะห์และประมวลข้อมูลเพื่อการบริหาร

2. ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

คำว่า การฝึกอบรม ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Training" นั้น นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

สุชาติ ประชากุล (2513 : 247) ให้นิยามไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมความรู้ ความสามารถของบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้ผลดียิ่งขึ้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ สว่าง สุวรรณ (2531 : 2) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุด โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกระทำหรือปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันฝึกอบรมข้าราชการแห่งสหรัฐอเมริกาและแคนาดา (Civil Service Training, Civil Service Assembly of the United States and Canada, 1941 : 2) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิดการกระทำ ความสามารถความรู้ ความชำนาญ และท่าทีต่าง ๆ

ฟลิปโป (Flippo, 1966 : 2) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม ในหนังสือ "Management of Training" ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ออโตโต และ กลาสเซอร์ (Otto and Glasser, 1970 : 4) ได้อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมด้านการเรียนการสอน ซึ่งดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เบื้องต้น ในอันที่จะช่วยเหลือสมาชิกขององค์กรให้ได้มาและประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับองค์การนั้น ๆ

สรุปความว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการที่จะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรในส่วนรวมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

สุชาติ ประชากุล (2513 : 117) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมที่ต้องจัดให้มีขึ้นเมื่อมีภาวะการณต่าง ๆ เกิดขึ้นภายในองค์การ ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้
2. ผลงานไม่ได้มาตรฐาน
3. อัตราการลาออกและโยกย้ายสูงมาก
4. มีพนักงานหรือบุคคลในบางแผนกขาดงานบ่อย ๆ

5. มีการบ่นไม่พอใจหรือเกิดการอึดอัดในการทำงาน
6. มีโครงการหรือม้งานใหม่ที่จะต้องทำ
7. ไม่มีคนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น

นอຍ คิริโชติ (2524 : 6 - 8) ได้อธิบายถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหา
 2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของคน
 3. การฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากร
 4. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่ายได้
 5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้
 6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคี
 7. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพ
- ภาวะผู้นำ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
8. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ
 9. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยเหลือนักเรียนที่ลาออกกลางคันเพราะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ไม่สามารถเรียนได้

ออกโต และ กลาสเซอร์ (Otto and Glasser, 1970 : 396 - 397) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมในอนาคตว่า เมื่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การมากขึ้น การฝึกอบรมก็จะมีผลสำคัญและจำเป็นต่อองค์การมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะเข้ามาช่วยแก้ปัญหาขององค์การในระยะยาวแทนการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าดังเช่นที่เคยเป็นมา การฝึกอบรมทางวิชาการที่เหมาะสมก็จะถูกจัดขึ้น เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและคงจะต้องมีการฝึกอบรมใหม่ ๆ สำหรับผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมไปแล้วด้วย และเมื่อถึงระยะ

เวลานั้น ผู้อำนวยการฝึกอบรมก็จะมีผลสำคัญในฐานะเป็นนักบริหารระดับสูง ที่มีสิทธิมีเสียงมากขึ้น โดยทำหน้าที่วางแผนและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การและจะได้รับการยอมรับว่า งานฝึกอบรมเป็นการลงทุนมากกว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายสิ้นเปลืองขององค์การ

4. บทบาทและหน้าที่ของนักฝึกอบรม

บทบาทและหน้าที่ของนักฝึกอบรม หมายถึง ความคาดหวังของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่หวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งนักฝึกอบรมควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร จึงจะทำให้งานในตำแหน่งของนักฝึกอบรมสำเร็จ หรือบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของนักฝึกอบรมไว้ ดังนี้

พัฒนา สัจจางค์ (2523 : 1) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้จัดการฝึกอบรม ดังนี้

1. ปฐกษัตริหรือกับหน่วยงานนั้น ๆ ถึงเรื่องการจัดการฝึกอบรมว่า จะจัดในรูปแบบไหนดี ใช้เวลากี่วัน จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกี่คน
2. สํารวจและกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม จัดเตรียมเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ
3. ติดต่อวิทยากรให้ดำเนินงานแต่เนิ่น ๆ เพื่อเตรียมเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณจัดเลี้ยงอาหาร และจัดที่พัก เป็นต้น
4. ประสานงานกับวิทยากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
5. หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ควรรวบรวมเก็บข้อมูลและประเมินผลการฝึกอบรมและทำรายงานเสนอต่อผู้รับผิดชอบ และสมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นอกจากนี้ เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และ เกตุนี หงส์นันท์ (2526 : 63) ได้ศึกษาการบริหารการฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของนักฝึกอบรม พบว่านักฝึกอบรมในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีบทบาทตามที่ได้ปฏิบัติจริง เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ

1. ผู้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมเสนอฝ่ายบริหาร
2. ผู้ริเริ่มกระตุ้นในการวางแผนการดำเนินการ
3. ผู้อำนวยการฝึกอบรม
4. ผู้ประสานงานฝึกอบรม
5. ผู้เชี่ยวชาญในสาขาหนึ่งสาขาใด
6. ผู้วิเคราะห์วางแผนฝึกอบรมของหน่วยงาน

ทงคักดี คัมไซน้ำ (2532 : 23 - 25) ได้กล่าวว่า กลุ่มบุคคลที่คาดหวังต่อนักฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือนักบริหารระดับสูง เพื่อนร่วมงานผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงผู้ใช้บริการอื่น ๆ จากการฝึกอบรม หากนักฝึกอบรมทราบถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานได้ถูกต้อง ย่อมทำให้ทราบบทบาทของตนได้อย่างชัดเจน และช่วยให้แสดงพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไป เป็นผลให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ลิปปีต และ แนดเลอร์ (Lippit and Nadler, 1979 : 26) ได้ศึกษาพบว่านักฝึกอบรมมีบทบาทหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะผู้ชำนาญการเรียนรู้และการสอน
2. บทบาทในฐานะผู้บริหารการฝึกอบรม
3. บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาขององค์การ

เลส โดแนลด์สัน และ สแกนเนลล์ (Les Donaldson and Scannell 1987 : 6 - 7) ได้อธิบายถึงบทบาทของนักฝึกอบรมค่อนข้างละเอียด โดยสรุปว่า นักฝึกอบรมมีบทบาทที่สำคัญ ๆ รวม 15 ประการด้วยกัน คือ

1. บทบาทในฐานะผู้ประเมินผลโครงการบริการ หรือผลิตภัณฑ์ (Evaluator)
2. บทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกอภิปรายกลุ่ม (Group Facilitator)
3. บทบาทในฐานะผู้แนะแนวเป็นรายบุคคล (Individual Development Counselor)
4. บทบาทในฐานะผู้เขียนเอกสารประกอบการเรียนการสอน (Instructional Writer)
5. บทบาทในฐานะผู้สอนหรือวิทยากร (Instructor)
6. บทบาทในฐานะผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Manager of Training and Development)
7. บทบาทในฐานะนักการตลาดที่จะแสวงหาลูกค้าหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Marketer)
8. บทบาทในฐานะผู้ชำนาญการใช้โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Media Specialist)
9. บทบาทในฐานะนักวิเคราะห์ความต้องการ (Needs Specialist) โดยเป็นผู้ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างอุดมคติกับการกระทำที่เป็นจริง และระบุถึงสาเหตุของช่องว่างดังกล่าว

10. บทบาทในฐานะผู้บริหารโครงการ (Program Administrator) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงาน เช่น อุปกรณ์ ตำรา และเอกสารผู้เข้าร่วมโครงการและองค์ประกอบอื่นๆ เพื่อให้โครงการฝึกอบรมดำเนินไปอย่างราบรื่น

11. บทบาทในฐานะผู้ออกแบบหรือร่างโครงการ (Program Designer) โดยกำหนดวัตถุประสงค์ สาระสำคัญ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ

12. บทบาทในฐานะนักวิเคราะห์หน้าที่ ความรับผิดชอบและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานหรือองค์การ (Task Analyst)

13. บทบาทในฐานะผู้กำหนดแผนและกลยุทธ์ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Strategist)

14. บทบาทในฐานะนักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร (Theoretician)

15. บทบาทในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ (Transfer Agent)

หน้าที่ของนักฝึกอบรมจากผลการศึกษาค้นคว้าด้านเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องพอจำแนกหน้าที่ของนักฝึกอบรมได้ ดังนี้

1. หน้าที่ในการบริหารโครงการฝึกอบรม ได้แก่ การอำนวยความสะดวก ควบคุมงานฝึกอบรมทั้งหลาย จัดทำแผนการฝึกอบรมระยะยาวให้เข้ากับโครงการด้านกำลังคน ทำความเข้าใจและการตรวจสอบนโยบาย กำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานฝึกอบรมสร้าง และปรับปรุงมาตรฐานในการคัดเลือกฝึกอบรม และกระตุ้นจูงใจแก่กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

เครื่องมือ ล้อมอักษติ (2531 : 122) ได้แบ่งหน้าที่ของผู้บริหาร
โครงการฝึกอบรมไว้ ดังต่อไปนี้

1.1 หน้าที่ในการวางแผน หมายถึง การรวบรวมความคิดและ
ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจัดร่างเป็นโครงการฝึกอบรมขึ้น และใช้ร่างโครงการฝึกอบรม
เป็นกรอบในการปฏิบัติงานในลักษณะแผนการดำเนินงาน

1.2 หน้าที่ในการจัดหน่วยงาน หมายถึง การจัดรูปแบบในการ
บริหารงานฝึกอบรมว่า หน่วยงานใดมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ
ต้องใช้กำลังคนเท่าใด เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม ต้องมีอะไร จะต้อง
จัดการประสานงานอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานฝึกอบรมได้เป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

1.3 หน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หมายถึง การมอบหมายอำนาจ
หน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน

1.4 หน้าที่ในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรม

2. หน้าที่ในฐานะผู้จัดการฝึกอบรมเป็นหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการ
กำหนดปัญหา กำหนดนโยบายการวางแผนการจัดการฝึกอบรมซึ่งวนิดา วงศ์คำจันทร์
(2521 : 61 - 63) ได้จำแนกหน้าที่ออกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

2.1 สำรวจความจำเป็นของหน่วยงาน

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรมและแจ้งผู้ที่
เกี่ยวข้องทราบ

2.3 วางแผนการใช้กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ในการจัด
การฝึกอบรม

- 2.4 ทบทวนประโยชน์จากการใช้วิทยากรภายนอก
- 2.5 จัดโครงการฝึกอบรมให้สัมพันธ์กับโครงการอื่นในหน่วยงาน
- 2.6 วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานแต่ละโครงการ
- 2.7 ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว
- 2.8 ริเริ่มและติดตามผล โดยนำผลจากการฝึกอบรมไปใช้ในการ

บริหารบุคลากร

2.9 เสนอระเบียบ นโยบาย และกระบวนการต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

2.10 ออกแบบโครงการปรับปรุง และพัฒนาโครงการฝึกอบรม

2.11 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโครงการฝึกอบรม กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.12 ช่วยเหลือฝ่ายบริหารในการดำเนินการจัดการฝึกอบรม

3. หน้าที่ในฐานะผู้สอน น้อย ศิริโชติ (2524 : 33) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้สอนไว้ ดังต่อไปนี้

ก่อนฝึกอบรม

1. ช่วยเหลือผู้อำนวยการฝึกอบรมในการประเมินหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

2. ให้คำแนะนำแก่ผู้อำนวยการฝึกอบรมในการวางแผนการจัดฝึกอบรมในหัวข้อรายวิชาต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ

3. ศึกษากลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อกำหนดขอบเขตของเนื้อหาวิชาและตัวอย่างที่เหมาะสม

วิชา

4. เลือกวิชาการอบรม หรือเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมของแต่ละราย

5. จัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ สำหรับแจกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขณะทำการฝึกอบรม

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้

2. สังเกตความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างระมัดระวัง และ

จริงจัง

3. ตรงต่อเวลา

4. ให้เกียรติและยกย่องผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ส่วน ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528 : 276) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหน้าที่ในฐานะผู้สอนของนักฝึกอบรมดังต่อไปนี้

1. มีการเตรียมเนื้อหาที่สอนอย่างชัดเจน และมุ่งตรงต่อวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

2. เตรียมการสอนล่วงหน้าเสมอ

3. กระตุ้นความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น

4. เสนอเนื้อหาและข้อเท็จจริงอย่างมีทักษะพร้อมด้วยการอธิบายอย่าง

เหมาะสม

5. มีวิธีการสอนหลาย ๆ แบบ

6. ปรับปรุงวิธีการสอนให้เข้ากับระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

7. สนใจต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้เรียน

8. ทำการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

9. ให้ความยุติธรรมต่อการทดสอบและประเมินผล

10. แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเฉพาะกรณี

4. หน้าที่ในฐานะผู้ชำนาญการเรียนรู้ เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยออกแบบและพัฒนากระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ซึ่ง วนิดา วงศ์คำจันทร์ (2521 : 62) ได้จำแนกหน้าที่ของนักฝึกอบรมในฐานะผู้ชำนาญการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

- 4.1 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม
- 4.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และวิธีการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้
- 4.3 จัดทำแผนการสอน (Lesson Plan)
- 4.4 พัฒนาแนวความคิด หรือปรัชญาของการฝึกอบรม ตลอดจนนโยบายของการฝึกอบรม
- 4.5 ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรม
- 4.6 ออกแบบและพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 4.7 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 4.8 วิจัย และประเมินผลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในวิชาชีพ การฝึกอบรม

5. หน้าที่ในฐานะผู้ประเมินผลและติดตามโครงการ เป็นหน้าที่ในด้านการประเมินผลและติดตามโครงการ เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการฝึกอบรมในคราวต่อไป ซึ่ง น้อย ศิริโชติ (2524 : 22) ได้ให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้ประเมินผลและติดตามโครงการว่า จะเป็นแนวทางในการหาทางช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการรายงานผลต่อฝ่ายบริหารให้ได้ทราบถึงความสำเร็จ และอุปสรรคของโครงการฝึกอบรม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไป

6. หน้าที่ในฐานะที่ปรึกษาเป็นหน้าที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากความเห็นของ ชิต นิลพานิชย์ และ โสภณ ปภากจน์ (2520 : 279) ได้จำแนกหน้าที่ของนักฝึกอบรม ในฐานะที่ปรึกษาออกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

- 6.1 ให้คำแนะนำและความคิดเห็นในการวางแผนจัดการฝึกอบรมและแผนการสอน
- 6.2 ช่วยเหลือวิเคราะห์และกลั่นกรองระบบต่างๆ ของหน่วยงาน
- 6.3 ช่วยตรวจสอบปัญหาและแก้ไขปัญหาขององค์กร และงานฝึกอบรม
- 6.4 ช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนระยะสั้นและระยะยาว
- 6.5 ช่วยเหลือผู้อำนวยการฝึกอบรมในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 6.6 สืบรวจแหล่งทรัพยากรที่จะสนับสนุนโครงการฝึกอบรม
- 6.7 ให้คำแนะนำในการทบทวนและประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งการติดตามผลจากขั้นตอนเพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง
- 6.8 ช่วยผู้เหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัญหาให้เข้าใจวิธีการเรียนรู้ วิธีการวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเอง และรู้จักปรับปรุงตนเองในการพัฒนาให้ดีขึ้น

ออโตโต และ กลาสเซอร์ (Otto and Glaser, 1970 : 5) ได้เสนอหน้าที่ของนักฝึกอบรมระดับสูง (Training Director) ว่า ควรจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ค้นหาความต้องการฝึกอบรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. พัฒนาปรัชญาการฝึกอบรม นโยบาย และวิธีการฝึกอบรมให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรได้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

3. กำหนดวัตถุประสงค์ และการติดต่อสื่อสารระหว่างการฝึกอบรม กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. กำหนดงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องนี้

5. กำหนดระบบการบริหารและกำกับดูแลงานของหน่วยการฝึกอบรม

6. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีที่จะนำไปสู่ปัญหาการเรียนการสอน ของ

องค์การ

7. กำกับดูแลงานของคณะเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

8. วางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

9. จัดการเกี่ยวกับอุปกรณ์การฝึกอบรม เอกสาร และปัจจัยต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องต่อการฝึกอบรม

10. กำกับดูแล และช่วยเหลือในการผลิตวัสดุทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

11. ตรวจแก้เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานฝึกอบรม

12. วิเคราะห์และกลั่นกรองระบบการบริหารงานขององค์การ

13. การจัดองค์การและบริหารงานการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเป็นกรณีพิเศษ

14. จัดการองค์การและมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาเพื่อบัณฑิตระดับ

สูง

15. พัฒนาและประยุกต์วิธีการเกี่ยวกับการตรวจสอบ และประเมินผล สำเร็จของโครงการทั้งหมด

5. คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นนักฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

เมื่อกล่าวถึงคุณภาพของบุคคลไม่ว่าจะประกอบวิชาชีพสาขาใดก็ตาม โดย ปกติย่อม หมายถึงลักษณะที่ดีต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของบุคคลนั้น ทั้งที่มองเห็นได้ด้วย ตา เช่น รูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ (รูปธรรม) รวมทั้งลักษณะที่ไม่อาจมองเห็น

ด้วยตา (นามธรรม) เช่น เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ตามลักษณะวิชาชีพของบุคคลนั้น จนทำให้เขาสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

สำหรับคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นนักฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง ส่วนใหญ่นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นในด้านวิชาการ การสอน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในแต่ละด้านต่อไป

5.1 คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ การเป็นผู้รอบรู้แขนงวิชาสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ตนสังกัด และรอบรู้ในหลักและทฤษฎีแขนงต่าง ๆ กริช อัมโกชน (2514 : 8 - 10) ให้ความเห็นว่าความรู้ที่นักฝึกอบรมจะต้องมีอันดับแรก คือ ความรู้ในรายละเอียด เนื้อหาวิชาที่ตนรับผิดชอบ โดยต้องเข้าใจถึงหลักการทฤษฎีแหล่งที่จะศึกษาค้นคว้า เหตุผลของความรู้อุดม ทั้งสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของความรู้นั้นด้วย

ไตรรัตน์ โภคพลภรณ์ (2531 - 35) มีความเห็นว่า นักฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีความรู้ในหลักเกณฑ์ และทฤษฎีการเรียนรู้ปรัชญาของการฝึกอบรมเทคนิค และวิธีการฝึกอบรมด้วย

สรุปได้ว่า นักฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงในคุณลักษณะด้านวิชาการ คือ ผู้ที่มีความรู้ในวิชาที่รับผิดชอบหรือวิชาที่เกี่ยวข้องกับตน ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหลักและทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของนักฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของคน และพฤติกรรมกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

5.2 คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงการเป็นนักฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะความคิดสร้างสรรค์นั้น จะสามารถนำไปสู่วิธีการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพของการดำเนินการฝึกอบรมให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม หรือหากเกิดปัญหาอุปสรรคขัดข้อง ความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้เกิดแนวคิดที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้น ๆ ได้ดีอีกด้วย

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สารภูมิ (2529 : 88) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพที่มีความคิดสร้างสรรค์ประกอบไปด้วยความไม่เชื่อในสิ่งที่เป็นไปได้ มีความกระตือรือร้น มีเป้าหมายในชีวิต ยอมรับความคิดใหม่ มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่ยอมจำนนต่ออุปสรรค ความผิดพลาดความล้มเหลว ชอบค้นหาความรู้อยู่เสมอ มีความคิดที่แตกต่างจากบุคคลอื่นและมีความคิดที่จะพัฒนาตนเอง

5.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ แอลพอร์ท (Allport, 1973 : 48) ให้นิยามของคำว่า "บุคลิกภาพ" ว่า หมายถึง องค์ประกอบของระบบจิตและกาย ซึ่งเคลื่อนไหวได้ภายในตัวบุคคลและเป็นสิ่งกำหนดการปรับตัวเขาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

กรองแก้ว อยู่สุข (2523 : 37) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ การแสดงออกที่มีผลกระทบต่อผู้อื่น ความคิดเห็นและความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองและแบบแผนของลักษณะนิสัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อผู้อื่น สามารถวัดได้ คำว่า "การแสดงออกมีผลกระทบต่อผู้อื่น" หมายถึง ท่าทีและพฤติกรรมทางกายที่มองเห็น ส่วนคำว่า "ความเข้าใจตนเอง" หมายถึง การประจักษ์ในค่านิยมและทัศนคติของตน ซึ่งทำให้แต่ละคนมีแนวคิดของตนเองอันเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิดนั้นกับสิ่งแวดล้อมและคำว่า "แบบแผนของลักษณะนิสัยที่วัดได้" คือ ลักษณะนิสัยซึ่งบุคคลแสดงออกให้ประจักษ์แก่สายตาตนเอง

ศิริโสภาคย์ บุรนาเดชะ (2528 : 276) ได้กล่าวถึงลักษณะด้านบุคลิกภาพของนักฝึกอบรม คือ การเป็นผู้อดทน เห็นอกเห็นใจ เป็นมิตรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการสมาคมที่ดี มีอารมณ์ขัน มีไหวพริบดี กระตือรือร้น ให้ความร่วมมือกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพ หมายถึง กิริยาท่าทางและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ นักฝึกอบรมที่มีคุณภาพจึงต้องมีคุณลักษณะด้านนี้อย่างสมบูรณ์จึงจะสร้างการยอมรับนับถือและความศรัทธาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

5.4 คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่ง หากนักฝึกอบรมไม่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นไม่ราบรื่นหรืออาจไม่ตรงตามจุดหมายของโครงการฝึกอบรมแต่ละครั้งก็ได้ ซึ่งความหมายของอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ หลักการอันเกิดจากระบบความเชื่อที่บุคคลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติด้วยความตั้งใจ มีความสำนึกรับผิดชอบ และมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ

เสนีย์ แดงวัง (2526 : 77 - 82) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องมีทัศนคติที่ถูกต้องต่องานฝึกอบรม ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นได้รับรู้ เรียนรู้ และรับการถ่ายทอดโดยวิธีการที่เข้าใจง่ายที่สุด เพื่อให้เกิดการยอมรับ และนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติงานได้ นักฝึกอบรมต้องมีลักษณะที่เรียกว่าพร้อม คือ พร้อมด้วยความเป็นครูโดยแท้จริง นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเป็นทำนองเดียวกันว่าการเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของนักฝึกอบรมนั้น คือ นักฝึกอบรมต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม มีความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้า กระตือรือร้น หาความรู้ทันต่อเหตุการณ์ มีความจริงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 32-33) กล่าวว่า นักฝึกอบรมหรือวิทยากรควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะทำการฝึกอบรมยิ่งถ้าเป็นผู้ที่เขียนตำราหรือทำการวิจัยในเรื่องที่จะสอน หรือทำการวิจัยในเรื่องที่จะสอนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนั้นอยู่ก็ยิ่งดี
2. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้ เข้าใจในระบบระเบียบและวิธีการถ่ายทอดได้ดีพอสมควร และสามารถใช้อุปประกอบการสอนได้
3. เป็นผู้ที่มีบุคลิกดีทั้งท่าทาง กริยา น้ำเสียง พุดจาฉะฉาน เข้าใจง่าย สามารถโน้มน้าวความเชื่อถือและศรัทธาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้
4. เป็นผู้ที่สามารถประสานสัมพันธ์แนวความคิด และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เข้ากับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ อาทิ สามารถนำอภิปรายได้สามารถใช้คำพูดโน้มน้าวให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดพฤติกรรมที่ต้องการ มีไหวพริบในการโต้ตอบและสามารถชี้แนะให้เห็นแนวทางได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เป็นต้น
5. เป็นผู้ที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดการฝึกอบรมได้ เช่น พุดเก่ง มีอารมณ์ขัน ไม่เป็นคนเคร่งเครียดจนเกินไป และมีความเป็นกันเองต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หรือนักฝึกอบรมได้นำมาเสนอโดยสรุป ดังต่อไปนี้

เครือวัลย์ สัมปิยะศรีสกุล และ เกตุณี หงสนันท์ (2525 : 26) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง " การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย " เมื่อปี 2525 ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณสมบัติของนักฝึกอบรมซึ่งรวมถึงผู้บริหารโครงการฝึกอบรมด้วยมีลักษณะคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
2. มีความสามารถในการประสานงาน
3. มีความฉับไวในการแก้ปัญหา
4. ตรงเวลา
5. มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอและใจกว้าง
6. มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรม
7. มีความสามารถในการถามและฟัง
8. มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลง
9. มีความเชี่ยวชาญในการสื่อข้อความ
10. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ
11. มีความรู้เรื่องสื่ออย่างเพียงพอ
12. สามารถวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ในองค์การ
13. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาใดสาขาหนึ่ง
14. มีความสนใจงานด้านการวิจัยและเขียนบทความทางวิชาการ
15. อื่น ๆ คือ มีความสามารถในการสอนหรือบรรยาย และมีวิสัยทัศน์รักงานฝึกอบรมอย่างจริงจัง

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาคณาจารย์เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน" โดยมุ่งศึกษาคณาจารย์ที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ โดยมีวิธีการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือการศึกษาคณาจารย์ที่แสดงถึงการเป็นวิทยากรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การวัดและประเมินคณาจารย์เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า

1. คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. คุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชน ในปัจจุบันมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพด้านคุณธรรมสูงกว่าด้านอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเหล่านี้มีความรู้สูงในเรื่อง พฤติกรรมกลุ่ม และการทำงานเป็นทีม แต่การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมยังมีความอยู่ในระดับต่ำ

3. คุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีคุณภาพสูงกว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต ระดับจังหวัด วิทยาการทั้ง 3 ระดับ มีคุณภาพแตกต่างกันในด้านความรู้ บุคลิกลักษณะ และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. สภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ส่วนสถานภาพส่วนตัวไม่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมแต่อย่างใด

* โดแนลด์สัน และสแกนเนลล์ (Donaldson and Scannell, 1987 : 185 - 188) ได้ค้นหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะพิเศษ (Traits and Characteristics) ของนักฝึกอบรมที่ยอดเยี่ยม หรือที่เรียกว่า "All - Star Trainer" โดยได้ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งปฏิบัติการหลายกลุ่ม และหลายครั้ง ทำการสรรหาคุสมบัติที่พึงประสงค์สูงสุดของนักฝึกอบรม ผลปรากฏว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงสุด 2 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Ability to communicate) และความรู้ในเรื่องที่นำมาสอน หรือฝึกอบรม (Knowledge of subject matter) สำหรับคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนประกอบนั้นพอจะสรุปได้ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัวหรือยืดหยุ่นการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Adaptability)

2. ความจริงใจ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมย่อมมีความพึงพอใจ นักฝึกอบรมหรือวิทยากรที่มีความซื่อตรงและจริงใจ (Sincerity)

3. ความมีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะชอบนักฝึกอบรมที่มีอารมณ์ขันอยู่เสมอ แต่ไม่ถึงกับต้องเป็นตัวตลกหรือกล่าวคำหยาบโหดในทางเพศ

4. ความเอาใจใส่ (Interest) นักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ จะต้องมีความเอาใจใส่ในเรื่องที่นำมาฝึกอบรมเป็นอย่างดีเพราะถ้านักฝึกอบรมไม่ให้ความสนใจหรือเอาใจใส่แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะปฏิบัติอย่างเดียวกัน

5. ความเข้าใจและความตั้งใจที่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Understanding and willingness to involve group) ถ้าหากนักฝึกอบรมสามารถเข้ากับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี ผลการฝึกอบรมก็จะดีไปด้วย

6. คำสอนที่ชัดเจนแจ่มแจ้ง (Clear Instruction) นักฝึกอบรมที่พึงประสงค์จะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้อื่น ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ

7. การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล (Individual Assistance) ทั้งภายในห้องฝึกอบรมและนอกห้อง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล เพราะมีบางคนอาจไม่กล้าซักถามในห้องฝึกอบรม

8. สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติได้ (Practicality of Subject Matter) นักฝึกอบรมที่ดีจะต้องเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

9. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นเรื่องพูดง่ายแต่ทำยากถ้าทำได้บรรยากาศของการฝึกอบรมก็จะดีขึ้นและได้ผล เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตั้งใจอยากเข้ารับการฝึกอบรม

10. คุณสมบัติส่วนตัวอื่น ๆ (Other Personal Qualities) ได้แก่ การตรงต่อเวลา ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นมิตร และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น

จากการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามทัศนะของพนักงานเพื่อประโยชน์ของการพัฒนานักฝึกอบรมของบริษัท ฯ และองค์การอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีอายุงานในตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้วิจัย ได้วางขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ คือ การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และ วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งมีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับที่ 2 - 10 และปฏิบัติงานประจำ ณ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 618 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.2.1 ทำการสำรวจและรวบรวมรายชื่อของพนักงานบริษัทฯ ในปัจจุบันซึ่งมีระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับที่ 2 - 10 โดยแบ่งออกตามต้นสังกัด ฝ่าย/สำนัก และแยกจำนวนคนออกตามระดับตำแหน่งงาน

1.2.2 แบ่งประชากรที่กำหนดไว้ทั้งหมดออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานระดับ 2 - 4 ระดับ 5 - 6 และระดับ 7 - 10

1.2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้แบ่งไว้ในแต่ละกลุ่ม ๆ ละ 50 % โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย คือ การสุ่มจับสลากจากฝ่าย/สำนักต่าง ๆ กลุ่มละ 10 หน่วยงาน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับ 2 - 4 จำนวน 99 คน ระดับ 5 - 6 จำนวน 120 คน และระดับ 7 - 10 จำนวน 90 คน รวมทั้งสิ้น 309 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามทัศนคติ ของพนักงานสังกัดบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยแบ่งแบบสอบถามดังกล่าวออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักฝึกอบรมในสังกัดบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามความเห็นของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดมี 5 ช่วงระดับคะแนน ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) และใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเป็น	5
เห็นด้วยมาก	"	4
เห็นด้วยปานกลาง	"	3
ไม่เห็นด้วย	"	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	"	1

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ในทัศนะของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนเช่นเดียวกับตอนที่ 2

สำหรับการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมวิทยากรฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.2 ประมวลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมในแต่ละด้านที่ได้จากเอกสารและงานวิจัย

2.3 นำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมซึ่ง ได้คัดเลือกแล้วมาจัดทำเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงระดับคะแนนดังกล่าวข้างต้น

2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ได้ตรวจแก้ไข แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญอีกสองท่าน คือ นายสมวงศ์ วงศ์อ่อนแสง (ที่ปรึกษากรมประชาสัมพันธ์ด้าน การพัฒนา) นายเฉลิมชาติ เขียวสกุล (ผู้จัดการศูนย์ฝึกอบรม บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ได้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาในแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง เพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try-out) กับพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด .87

2.7 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้สุ่มจับสลากไว้แล้ว 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานระดับ 2 - 4 จำนวน 99 คนกลุ่มพนักงานระดับ 5 - 6 จำนวน 120 คน และกลุ่มพนักงานระดับ 7 - 10 จำนวน 90 คน รวมทั้งสิ้น 309 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 256 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 82.85

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามที่กรอกข้อความคืนมาแล้วผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เท่านั้นมาวิเคราะห์

4.2 นำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วนำประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package For The Social Science)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติสำหรับการตรวจสอบเครื่องมือ

หาความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ ครอนบาค

5.2 สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 หาค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.2 หาค่าความแปรปรวน

5.2.3 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่คะแนนระหว่างกลุ่ม

5.2.4 ทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามทัศนะของพนักงานครั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนตามลำดับดังนี้ คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ทัศนะที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม จำแนกตามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 4 ทัศนะที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

อนึ่ง เพื่อให้มีการสื่อความหมาย หรือมีความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำสัญลักษณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 256 ฉบับ
สามารถนำมาจำแนกรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามดังแสดงไว้
ในตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	140	54.59
1.2 หญิง	116	45.31
2. ช่วงอายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	134	52.34
2.2 30 - 45 ปี	98	38.28
2.3 มากกว่า 45 ปี	24	9.38
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	138	53.91
3.2 สมรส	114	44.53
3.3 หย่าร้าง	4	1.56

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา		
4.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	41	16.02
4.2 ปริญญาตรี	164	64.06
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	51	19.92
5. ระดับตำแหน่ง		
5.1 ระดับปฏิบัติการ	51	19.92
5.2 ระดับช่วยบริหาร	120	46.88
5.3 ระดับบริหาร	85	33.20
6. อายุงานในตำแหน่ง		
6.1 น้อยกว่า 3 ปี	87	33.98
6.2 3 - 6 ปี	81	31.64
6.3 มากกว่า 6 ปี	88	34.38

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับต่างๆ เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน หรือร้อยละ 54.69 และเป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน หรือร้อยละ 45.31 ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี

มากที่สุด หรือร้อยละ 52.34 รองลงไป คือ ช่วงอายุระหว่าง 30 - 45 ปี หรือร้อยละ 38.28 ส่วนผู้ที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวนน้อยมาก คือ มีเพียงร้อยละ 9.38 เท่านั้น

ในด้านสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 53.91 ยังเป็นโสด รองลงไปร้อยละ 44.53 สมรสแล้ว และอีกร้อยละ 1.56 มีสถานภาพการสมรส หย่าร้าง

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 64.06 มีวุฒิการศึกษาจบปริญญาตรี รองลงไปร้อยละ 19.92 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำสุดหรือร้อยละ 16.02 มีวุฒิการศึกษาจบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น

นอกจากนี้ระดับตำแหน่งพนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 256 คนนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในระดับช่วยบริหาร มีจำนวนถึง 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.88 รองลงไปเป็นผู้ที่อยู่ในระดับบริหาร จำนวน 95 คน หรือร้อยละ 33.20 และเป็นผู้ที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 51 คน หรือร้อยละ 19.92 ตามลำดับ

ในด้านอายุงานในตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันไม่มากนัก กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 87 คน หรือร้อยละ 33.98 มีอายุงานระหว่าง 3 - 6 ปี จำนวน 81 คน หรือร้อยละ 31.64 และมีอายุงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 89 คน หรือร้อยละ 34.38

ตอนที่ 2 ทักษะที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม

ในการศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมผู้วิจัยได้หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนักฝึกอบรมเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพและด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคะแนนความคิดเห็นในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ซึ่งปรากฏผลการศึกษาวิเคราะห์ตามตาราง 4 - 7 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านวิชาการของนักฝึกอบรมเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านวิชาการของนักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
1. มีความรู้ทางวิชาการในเรื่องที่อบรมเป็นอย่างดี	4.42	0.78
2. มีความรอบรู้ทางด้านการบริหารงานเป็นอย่างดี	3.99	0.75
3. มีความสามารถในการบรรยายและนำอภิปราย	4.41	0.68
4. มีการวางแผนการสอน	4.35	0.72
5. มีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	4.10	0.83
6. เข้าใจสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน	3.94	0.66
7. มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์การช่วยสอนต่าง ๆ ได้ดี	4.07	0.76

ตาราง 2 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านวิชาการของนักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
8. สามารถตัดสินใจปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาได้	4.20	0.77
9. มีความสนใจค้นคว้าหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ	4.36	0.59
10. มีความสามารถในการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินผล	3.86	0.76
11. มีความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการหรือเอกสารประกอบการเรียนการสอน	3.84	0.78
12. สามารถตอบคำถามแก่ผู้เรียนได้อย่างฉับไว	4.23	0.76
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.15	0.45

จากตาราง 2 แสดงว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านวิชาการของนักฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นด้านวิชาการเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นในข้อ " มีความรู้ทางวิชาการในเรื่องที่อบรมเป็นอย่างดี " มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.42$) รองลงมา คือความคิดเห็นในข้อ " มีความสามารถในการบรรยายและนำอภิปราย " ($\bar{X}=4.41$) สำหรับความคิดเห็นในข้อ " มีความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการหรือเอกสารประกอบการเรียนการสอน " มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.84$)

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนักฝึกอบรมเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.69
2. ไม่ยึดติดอยู่กับระเบียบหรือกฎเกณฑ์มากนัก	4.14	0.75
3. ไม่เชื่อในสิ่งที่เป็นไปได้	3.72	0.88
4. ยอมรับความคิดใหม่ ๆ	4.37	0.76
5. ไม่ยอมจำนนต่ออุปสรรคความผิดพลาด ความล้มเหลว	4.08	0.86
6. ไม่ประหม่นความคิดของตนเองและของคนอื่นเร็วเกินไป	4.27	0.66
7. มีแนวความคิดว่าวิธีการแก้ปัญหา นั้นย่อมมีมากกว่า 1 ทาง	4.32	0.74
8. มีความยืดหยุ่นในการคิด	4.32	0.64
9. มีความละเอียดละออในการคิด	4.18	0.66
10. เป็นคนช่างสังเกตช่างจดจำ	4.19	0.69
11. มีความสามารถในการคิดได้หลายแง่หลายมุม	4.09	0.71

ตาราง 3 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ของนักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
12. มองอะไรให้ออกนอกกรอบหรือแนวปฏิบัติ กฎเกณฑ์เก่า ๆ	3.93	0.80
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.17	0.47

จากตาราง 3 แสดงว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนักฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นรายข้อแล้ว พบว่าความคิดเห็นในข้อ "ยอมรับความคิดใหม่ ๆ" มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือ ความคิดเห็นในข้อ "มีแนวคิดหาวิธีการแก้ปัญหาที่นั้นย่อมมีมากกว่า 1 ทาง" และข้อ "มีความยืดหยุ่นในการคิด" ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนความคิดเห็นในข้อ "ไม่เชื่อในสิ่งที่เป็นไปได้" ($\bar{X} = 3.72$) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 4 คชแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของนักฝึกอบรมเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของนักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
1. มีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถประสานงานกับบุคคลอื่นได้	4.59	0.57
2. เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	3.87	0.93
3. มีน้ำเสียง การพูดจาชัดถ้อยชัดคำและสุภาพอ่อนโยน	4.32	0.68
4. มีความจริงใจในการช่วยเหลือผู้อื่น	4.29	0.72
5. มีอารมณ์ขันและร่าเริงแจ่มใส	4.19	0.72
6. มีความเป็นกันเอง	4.36	0.67
7. มีลักษณะท่าทางน่าเชื่อถือและไว้วางใจ	4.23	0.71
8. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.31	0.72
9. มีความเห็นอกเห็นใจและยอมรับในเกียรติผู้อื่น	4.26	0.72
10. มีความกระตือรือร้นและสุขุมรอบคอบ	4.22	0.70
11. เป็นนักฟังที่ดี	4.24	0.76
12. การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกาลเทศะ	4.26	0.69
คชแนนเฉลี่ยรวม	4.27	0.50

จากตาราง 4 แสดงว่า คະแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของนักฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นในข้อ "มีมนุษย์สัมพันธ์ดี และสามารถประสานงานกับบุคคลอื่นได้" มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา คือ ความคิดเห็นในข้อ "มีความเป็นกันเอง" ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนความคิดเห็นในข้อ "เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป" มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน
ของนักฝึกอบรมเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการ ปฏิบัติงานของนักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
1. มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพนักฝึกอบรม	4.19	0.74
2. มีความรับผิดชอบและจริงจังในการทำงาน	4.33	0.61
3. เสียสละเวลาให้กับการทำงาน	4.22	0.64
4. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพนักฝึกอบรม	4.22	0.66
5. ยึดมั่นในบทบาทหน้าที่ของนักฝึกอบรม	4.08	0.67
6. มีหลักประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการ ทำงาน	3.96	0.73
7. ยอมรับในความผิดพลาดจากการทำงาน	4.21	0.71
8. มีความเมตตากรุณาและรู้จักให้อภัยผู้อื่น	4.10	0.71
9. เป็นผู้ที่รักษาความลับได้	4.15	0.80
10. เป็นผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติตามวัฒนธรรมสังคม ไทย	3.37	0.79
11. ตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน	4.31	0.63
12. มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.63
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.16	0.48

จากตาราง 5 แสดงว่า คະแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้าน
 อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของนักฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)
 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า
 ความคิดเห็นในข้อ "มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ" มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
 ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ความคิดเห็นในข้อ "มีความรับผิดชอบและจริงจังใน
 การทำงาน" ($\bar{X} = 4.33$) สำหรับความคิดเห็นในข้อ "เป็นผู้ประพฤติและปฏิบัติ
 ตามวัฒนธรรมสังคมไทย" มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.37$)

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม
โดยแยกเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
1. คุณลักษณะด้านวิชาการ	4.15	0.45
2. คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.17	0.47
3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	4.27	0.50
4. คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.48
รวม	4.19	0.48

จากตาราง 6 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่
พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) และเมื่อพิจารณา
ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมเป็นรายด้านพบว่า ความ
คิดเห็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.27$) รองลงมา คือ
ความคิดเห็นคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.17$) สำหรับความ
คิดเห็นคุณลักษณะด้านวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.15$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนกตามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมตามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการเปรียบเทียบหรือความแตกต่างออกเป็น 6 หัวข้อ ดังรายละเอียดตามตาราง

7 - 14

ตาราง 7 เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนกตามเพศ

ทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักฝึกอบรม	ชาย		หญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านวิชาการ	4.18	0.48	4.12	0.40	1.16
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.10	0.51	4.12	0.41	1.31
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.29	0.50	4.25	0.50	0.59
4. ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.50	4.11	0.46	1.46
รวมทุกด้าน	4.22	0.43	4.15	0.37	1.31

จากตาราง 7 แสดงว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ของนักฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนกตามช่วงอายุ

ทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของ นักฝึกอบรม	น้อยกว่า 30 ปี		30 - 45 ปี		มากกว่า 45 ปี		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านวิชาการ	4.19	0.44	4.11	0.46	4.08	0.40	1.21
2. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.19	0.45	4.14	0.51	4.05	0.36	1.16
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.27	0.48	4.24	0.56	4.34	0.44	0.40
4. ด้านอุดมการณ์ใน การปฏิบัติงาน	4.17	0.47	4.14	0.52	4.14	0.39	0.11
รวมทุกด้าน	4.21	0.39	4.16	0.45	4.15	0.31	0.51

จากตาราง 8 แสดงว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของ นักฝึกอบรม	โสด		สมรส		หย่าร้าง		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านวิชาการ	4.20	0.43	4.08	0.46	4.29	0.35	2.41
2. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.21	0.47	4.10	0.47	4.17	0.20	1.63
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.27	0.51	4.25	0.52	4.52	0.41	0.52
4. ด้านอุดมการณ์ใน การปฏิบัติงาน	4.15	0.47	4.15	0.50	4.35	0.32	0.35
รวมทุกด้าน	4.21	0.41	4.15	0.41	4.33	0.23	1.04

จากตาราง 9 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของ นักฝึกอบรม	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านวิชาการ	4.00	0.46	4.16	0.46	4.20	0.36	2.65
2. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.07	0.40	4.18	0.50	4.16	0.41	0.86
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.19	0.54	4.26	0.51	4.31	0.48	0.54
4. ด้านอุดมการณ์ใน การปฏิบัติงาน	4.15	0.50	4.15	0.48	4.15	0.49	0.00
รวมทุกด้าน	4.10	0.40	4.19	0.42	4.20	0.36	0.81

จากตาราง 10 แสดงว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญของสถิติเช่นกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนกตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของ นักฝึกอบรม สอบถาม	ระดับ ปฏิบัติการ		ระดับ ช่วยบริหาร		ระดับ บริหาร		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านวิชาการ	3.99	0.51	4.21	0.46	4.14	0.35	4.49 ^a
2. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.02	0.50	4.20	0.47	4.19	0.44	2.99
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.20	0.55	4.27	0.51	4.28	0.48	0.38
4. ด้านอุดมการณ์ใน การปฏิบัติงาน	4.14	0.55	4.15	0.47	4.16	0.45	0.03
รวมทุกด้าน	4.09	0.47	4.21	0.41	4.19	0.36	1.67

จากตาราง 11 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในด้านวิชาการพนักงานมีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 วิเคราะห์ความแปรปรวนตามทัศนคติของพนักงานที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมด้านวิชาการจำแนกตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.05	2.02	4.49*
ภายในกลุ่ม	253	114.70	0.45	
รวม	255	118.75		

จากตาราง 12 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบเป็นรายคู่สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมด้านวิชาการจำแนกตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ระดับตำแหน่ง	ระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร ระดับช่วยบริหาร			
	X̄	3.99	4.14	4.21
ระดับปฏิบัติการ	3.99	-	0.15	0.22*
ระดับบริหาร	4.14		-	0.07
ระดับช่วยบริหาร	4.21			-

จากตาราง 13 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันที่เป็นระดับช่วยบริหารกับระดับปฏิบัติการมีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมจำแนกตามอายุงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของ นักฝึกอบรม	น้อยกว่า 3 ปี		3 - 6 ปี		มากกว่า 6 ปี		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านวิชาการ	4.19	0.45	4.16	0.45	4.09	0.43	0.85
2. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.23	0.48	4.19	0.47	4.06	0.44	2.06
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.23	0.50	4.32	0.50	4.24	0.51	0.67
4. ด้านอุดมการณ์ใน การปฏิบัติงาน	4.16	0.45	4.21	0.51	4.11	0.49	0.80
รวมทุกด้าน	4.20	0.41	4.22	0.42	4.13	0.39	0.84

จากตาราง 14 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตอนที่ 4 ทักษะที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ความคิดเห็นหรือทักษะที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้วิจัยได้นำเสนอในตาราง 15 ดังต่อไปนี้

ตาราง 15 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านตัวนักฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมเป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมของ นักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างดี	4.46	0.68
2. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้การ เรียนการสอนให้น่าติดตามตลอดจนสร้าง บรรยากาศ	4.51	0.66
3. มีความสามารถในการตอบคำถามได้อย่าง กระชับแจ่ม	4.39	0.64
4. มีการรักษาเวลาและตรงต่อเวลา	4.31	0.69
5. มีการจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม ตามเนื้อหาวิชาอย่างครบถ้วนและเข้าใจง่าย	4.36	0.65
6. มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อ ปรับเนื้อหาสาระให้ตรงกับความต้องการ อย่างแท้จริง	4.33	0.62

ตาราง 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมของ นักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
7. มีความสามารถในการพูดเรื่องยากให้เข้าใจ ง่าย ไม่ใช้ศัพท์เทคนิคและศัพท์ภาษาอังกฤษ มากเกินไป	4.39	0.69
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.39	0.47

จากตาราง 15 แสดงว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านตัวนักฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นด้านปัจจัยส่งเสริมเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความคิดเห็นในข้อ "มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้การเรียนการสอนให้น่าติดตามตลอดจนสร้างบรรยากาศ" มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.51$) รองลงมา คือ ความคิดเห็นในข้อ "มีความรู้ในเนื้อหาวิชาด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างดี" ($\bar{X}=4.45$) สำหรับความคิดเห็นในข้อ "มีการรักษาเวลาและตรงต่อเวลา" มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 16 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานที่ฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านปัจจัยส่งเสริมเป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมของ นักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
1. มีการจัดสถานที่และห้องที่ใช้ฝึกอบรม เหมาะสม	4.27	0.66
2. มีการจัดโต๊ะและที่นั่งฝึกอบรมเหมาะสม	4.15	0.64
3. ห้องฝึกอบรมปราศจากเสียงรบกวน	4.31	0.59
4. มีการจัดระบบแสง เสียง อากาศถ่ายเท ได้สะดวก	4.28	0.60
5. มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม เพียงพอ	4.33	0.61
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.27	0.50

จากตาราง 16 แสดงว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานที่ฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นด้านปัจจัยส่งเสริมเป็นรายชื่อแล้ว พบว่า ความคิดเห็นในข้อ "มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมเพียงพอ" มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.33$) รองลงมา คือ ความคิดเห็นในข้อ "ห้องฝึกอบรมปราศจากเสียงรบกวน" ($\bar{X}=4.31$) สำหรับความคิดเห็นในข้อ "มีการจัดโต๊ะและที่นั่งฝึกอบรมเหมาะสม" มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.15$)

ตาราง 17 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริม
จากองค์กร

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมของ นักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
1. มีการส่งเสริมให้นักฝึกอบรมมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.25	0.56
2. นักฝึกอบรมได้มีโอกาสพัฒนาและเข้ารับการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ	4.12	0.71
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	4.24	0.73
4. จัดให้มีงบประมาณด้านการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ	4.17	0.66
5. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ	4.09	0.66
6. การจัดองค์งานให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม	4.13	0.61
7. นักฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรควรได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ	3.91	0.75

ตาราง 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมของ นักฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
8. มีการบริการด้านอาหารและเครื่องดื่มและสิ่ง อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมอย่างเหมาะสม	4.02	0.70
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.12	0.49

จากตาราง 17 แสดงว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านสิ่ง
จูงใจ หรือการส่งเสริมจากองค์กรเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริมโดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นด้านปัจจัยส่งเสริมเป็นรายข้อ
แล้ว พบว่า ความคิดเห็นในข้อ "มีการส่งเสริมให้นักฝึกอบรมมีความเจริญก้าวหน้า
ในสายอาชีพ" มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ ความคิดเห็นในข้อ
"ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่" ($\bar{X}=4.24$) สำหรับความ
คิดเห็นในข้อ "นักฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรควรได้รับ
การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ" มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.91$)

ตาราง 18 ปัจจัยส่งเสริมการฝึกอบรมที่ผู้แสดงทัศนะ หรือผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวนสูงสุดในแต่ละลำดับความสำคัญ ตั้งแต่ลำดับที่ 1 จนถึงลำดับที่ 10

ลำดับ ความ สำคัญ	คุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริม	ผู้แสดงทัศนะ	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างดี	84	32.81
2.	มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้การเรียนการสอนให้น่าติดตามตลอดจนสร้างบรรยากาศ	71	27.69
3.	มีความสามารถในการตอบคำถามได้อย่างกระชับแจ่ม	34	13.26
4.	มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อปรับเนื้อหาสาระให้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง	31	12.09
5.	มีการบริการด้านอาหารและเครื่องดื่มและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม	29	11.31
6.	มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อปรับเนื้อหาสาระให้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง	25	9.75
7.	มีการจัดสถานที่และห้องที่ใช้ฝึกอบรมเหมาะสม	23	8.97
8.	มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมเพียงพอ	22	8.58
9.	มีการจัดสถานที่และห้องที่ใช้ฝึกอบรมเหมาะสม	21	8.19

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ ความ สำคัญ	คุณลักษณะด้านปัจจัยส่งเสริม	ผู้แสดงทัศนะ	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
10.	นักฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรควรได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ	18	7.02

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้แสดงทัศนะหรือผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญสูงสุดในเรื่องการมีความรู้ในเนื้อหาวิชาด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างดี รองลงมาคือ การมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้การเรียนการสอนให้นำติดตามตลอดสร้างบรรยากาศ ส่วนเรื่องนักฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากร ควรได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษนั้น ได้รับการให้ลำดับความสำคัญจากผู้แสดงทัศนะในระดับต่ำสุด

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการที่ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยไว้ในตอนท้ายของแบบสอบถาม ได้มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตอบกลับมาเป็นจำนวน 110 รายคิดเป็นร้อยละ 42.97 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และครอบคลุมถึงระบบการฝึกอบรมอย่างกว้างขวาง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญพร้อมจำแนกความถี่และร้อยละออกเป็นข้อ ๆ ในแต่ละด้านได้ดังปรากฏในตาราง 19

ตาราง 19 ความถี่และร้อยละข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านตัวนักฝึกอบรม		
1.1 ควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของวิทยากร และผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิทยากร	8	11.25
1.2 ควรจัดโครงการฝึกอบรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	7	9.85
1.3 ควรกำหนดเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับการฝึกอบรมในแต่ละเรื่องหรือหลักสูตร	6	8.45
1.4 ควรจัดการฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะในกรณีที่มีการนำระบบใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	6	8.45

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1.5 ในการจัดการฝึกอบรมควรประสานงานกับศูนย์ฯ หรือหน่วยงานทุกหน่วยงาน	5	8.45
1.6 ควรมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ยังไม่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และการสร้างบรรยากาศ	5	7.04
1.7 ควรมีการสอบถามหรือจัดทำแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบริษัทฯ	5	7.04
1.8 ควรมีการจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	5	7.04
1.9 ควรจัดวิทยากรที่จะบรรยายได้อย่างเหมาะสม	5	7.04
1.10 ควรจัดหาวิทยากรจากภายนอกในบางกรณีอาจมีวิทยากรที่มีคุณภาพดีน้อยกว่าหรือมีความรู้ น้อยกว่าพนักงานบริษัทฯ	4	5.63
1.11 ระยะเวลาการฝึกอบรมน้อยเกินไปควรมีการจัดฝึกอบรมวิทยากรเพิ่มขึ้น	3	4.23
1.12 ควรมีการประเมินผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	3	4.23

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1.13 ควรให้นักงานเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ให้มากขึ้น	2	2.82
1.14 วิทยากรและผู้จัดฝึกอบรมควรมีเกร็ดข้อ่าขัน	2	2.82
1.15 ควรมีการทบทวนแนวการสอนทุกครั้งก่อนฝึกอบรม	2	2.82
1.16 วิทยากรควรมีเทคนิคในการสื่อสารที่ดีกว่านี้	2	2.82
รวม	71	100.00
2. <u>ด้านสถานที่ฝึกอบรม</u>		
2.1 ควรจัดการฝึกอบรมนอกสถานที่เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศและไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหน่วยงานประจำ	8	53.33
2.2 ในขณะที่กำลังฝึกอบรมไม่ควรให้มีการตามผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานประจำ	4	26.67

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
2.3 ควรมีการตรวจตราดูแลอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ ตลอดเวลา	3	20.00
รวม	15	100.00
3. <u>ด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจากองค์การ</u>		
3.1 ควรเปิดโอกาสให้นักงานทุกระดับได้มี โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่า เทียมกัน	12	70.59
3.2 ไม่ควรมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมการฝึก อบรมด้วย	2	11.77
3.3 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้ใช้ความรู้ความสามารถในด้านการ เป็นวิทยากรที่มีคุณภาพ	1	5.88
3.4 ไม่ควรจัดการฝึกอบรมในวันหยุด	1	5.88
3.5 ควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรมมาก กว่าที่เป็นอยู่	1	5.88
รวม	17	100.00

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
4. ด้านอื่น ๆ		
4.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างตรงเวลา	4	57.14
4.2 สมควรเพิ่มขีดความสามารถและบทบาทเพื่อให้ศูนย์ฝึกอบรมสามารถขยายงานจนมีฐานะเป็นฝ่ายหรือสำนักได้	2	28.57
4.3 ผู้บังคับบัญชาควรแจ้งให้ผู้ที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมทราบรายละเอียดการฝึกอบรมก่อนถึงกำหนดการฝึกอบรมในระยะเวลาพอสมควร	1	14.29
รวม	7	100.00

จากตาราง 19 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามสี่ด้าน คือ ด้านตัวนักฝึกอบรม พนักงานมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของวิทยากร และผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิทยากร มีความถี่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.26 และรองลงมา คือ ควรจัดโครงการฝึกอบรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 9.86 ด้านสถานที่ฝึกอบรม พนักงานมีข้อคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดการฝึกอบรมนอกสถานที่เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศและไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหน่วยงานประจำในหน้าที่มีความถี่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือ ในขณะที่กำลังฝึกอบรมไม่ควรให้มีการตามผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 25.67 ด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจากองค์กร พนักงานมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่อง ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน มีความถี่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมาคือ ไม่ควรมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมการฝึกอบรมด้วย คิดเป็นร้อยละ 11.77 นอกจากนั้นด้านอื่น ๆ พนักงานมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างตรงเวลา มีความถี่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.14 และรองลงมาคือ สมควรเพิ่มขีดความสามารถและบทบาทเพื่อให้ศูนย์ฝึกอบรมสามารถขยายงานจนมีฐานะเป็นฝ่ายหรือสำนักฝึกอบรมได้ คิดเป็นร้อยละ 28.57

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาค้นลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามที่คณะของพนักงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบที่คณะของพนักงานจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุงานในตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ในที่คณะของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งมีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับที่ 2 - 10 และปฏิบัติงานประจำ ณ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 618 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้
 - 2.1 ทำการสำรวจและรวบรวมรายชื่อของพนักงานบริษัทฯ ในปัจจุบันซึ่งมีระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับที่ 2 - 10 โดยแบ่งออกตามต้นสังกัด ฝ่าย/สำนัก และแยกจำนวนคนออกตามระดับตำแหน่งงาน
 - 2.2 แบ่งประชากรที่กำหนดไว้ทั้งหมดออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานระดับ 2 - 4 ระดับ 5 - 6 และระดับ 7 - 10
 - 2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้แบ่งไว้ในแต่ละกลุ่ม ๆ ละ 50 % โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย คือ การสุ่มจับสลากจากฝ่าย/สำนักต่าง ๆ

กลุ่มละ 10 หน่วยงาน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับ 2 - 4 จำนวน 99 คน ระดับ 5 - 6 จำนวน 120 คน และระดับ 9 - 10 จำนวน 90 คน รวมทั้งสิ้น 309 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามทัศนคติของพนักงานสังกัดบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยแบ่งแบบสอบถามดังกล่าวออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมในสังกัดบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามความเห็นของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดมี 5 ช่วงระดับคะแนนตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) และใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเป็น	5
เห็นด้วยมาก	"	4
เห็นด้วยปานกลาง	"	3
ไม่เห็นด้วย	"	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	"	1

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรม บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในทัศนคติของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนเช่นเดียวกับตอนที่ 2

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้สุ่มจับสลากไว้แล้ว 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานระดับ 2 - 4 จำนวน 99 คนกลุ่มพนักงานระดับ 5 - 6 จำนวน 120 คน และกลุ่มพนักงานระดับ 7 - 10 จำนวน 90 คน รวมทั้งสิ้น 309 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 256 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 82.85

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามที่กรอกข้อความคืนมาแล้วผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เท่านั้นมาวิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วนำประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package For The Social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติสำหรับการตรวจสอบเครื่องมือ

หาความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ ครอนบาค
2. สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 หาค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.2 หาค่าความแปรปรวน
 - 2.3 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของทีคะแนนโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีคะแนนระหว่างกลุ่ม

2.4 ทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ จากการศึกษาค้นคว้า เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามทัศนะของพนักงานสามารถสรุปผลหรือสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ด้านวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$)

2. เมื่อเปรียบเทียบทัศนะหรือความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมโดยจำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและอายุงาน ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแล้วปรากฏผลดังนี้

2.1 พนักงานของบริษัทฯ ที่มีเพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และอายุงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีทัศนะต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 พนักงานของบริษัทฯ ที่มีระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันมีทัศนะต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ทัศนะหรือความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย สรุปผลได้ดังนี้

3.1 พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านตัวนักฝึกอบรม ด้านสถานที่ฝึกอบรม และด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 พนักงานของบริษัทฯ ให้ลำดับความสำคัญ ซึ่งลำดับที่สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยส่งเสริมด้านตัวนักฝึกอบรมในเรื่อง การมีความรู้ในเนื้อหาวิชา ด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และความสำคัญลำดับต่ำสุด คือ ปัจจัยส่งเสริมในด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจากองค์การในเรื่อง นักฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรควรได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกรณีพิเศษ

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับระบบการฝึกอบรมของบริษัทฯ ซึ่งจำแนกเป็นด้านตัวนักฝึกอบรม ด้านสถานที่ฝึกอบรม ด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจากองค์การ และด้านอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 ด้านตัวนักฝึกอบรมในเรื่อง มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของวิทยากรและผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิทยากรมีความถี่มากที่สุด

4.2 ด้านสถานที่ฝึกอบรมในเรื่อง การจัดการฝึกอบรมนอกสถานที่ เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหน่วยงานประจำมีความถี่มากที่สุด

4.3 ด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจากองค์การในเรื่อง ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกันมีความถี่มากที่สุด

4.4 ด้านอื่น ๆ ในเรื่อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างตรงเวลามีความถี่มากที่สุด

อภิปรายผล

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวแล้วข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านวิชาการของนักฝึกอบรมโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ถือได้ว่า คุณลักษณะด้านวิชาการของนักฝึกอบรมเป็นที่ยอมรับ และเล็งเห็นความสำคัญของพนักงานในสังกัดบริษัท เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะด้านวิชาการของนักฝึกอบรมย่อมเป็นสิ่งที่คาดหวังของผู้ที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมหรือผู้จัดการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย การมีความรู้ด้านวิชาการดี ในเรื่องที่บรรยายหรือฝึกอบรมอย่างละเอียด และลึกซึ้ง การมีความรู้ทั่วไปนอกเหนือไปจากเรื่องที่บรรยาย โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ตนสังกัด (กรีซ อัมโกชน์ 2514 : 8 - 10) นอกจากนี้ยังจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการในการจัดการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นด้านวิชาการในข้อ มีความรู้ทางวิชาการในเรื่องที่ฝึกอบรมเป็นอย่างดี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$) และความคิดเห็นในข้อ มีความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการหรือเอกสารประกอบการเรียนการสอนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.84$) ทั้งนี้คงจะเป็นเพราะการฝึกอบรมโดยปกติต้องอาศัยการบรรยายเป็นหลัก ถ้าหากนักฝึกอบรมมีความรู้ทางวิชาการในเรื่องหรือสาขาวิชาที่ฝึกอบรมเป็นอย่างดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะได้นิเทศาระครบถ้วนและเป็นที่พอใจ จึงทำให้ได้รับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนบทความทางวิชาการหรือเอกสารประกอบการเรียนการสอนนั้น เป็นเพียงส่วนประกอบอย่างหนึ่งของนักฝึกอบรมที่ใช้ในการฝึกอบรมเท่านั้น จึงทำให้ได้รับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

2. พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนักฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ซึ่งพอจะอธิบายได้ว่า พนักงานของบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะด้านนี้ของนักฝึกอบรมในลักษณะที่แสดงถึงการเป็นนักฝึกอบรมที่มีคุณภาพ หรือเป็นที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพราะความคิดสร้างสรรค์ของนักฝึกอบรมนั้น จะสามารถนำไปสู่วิธีการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ถ้าหากมีปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรมนักฝึกอบรมก็สามารถจะนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

ครั้นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในข้อยอมรับความคิดใหม่ ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$) และมีความคิดเห็นในข้อไม่เชื่อในสิ่งที่เป็นไปได้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72$) อาจจะเป็นเพราะการยอมรับความคิดใหม่ ๆ เป็นคุณลักษณะที่ทำให้นักฝึกอบรมมีการพัฒนาตนเองหรือปรับปรุงตนเองด้วย การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องหรือสาขาที่บรรยายอยู่เสมอ แล้วจึงนำความรู้หรือความคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นมาริเริ่ม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนหรือบรรยายให้บังเกิดผลดีและเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงทำให้ได้รับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด สำหรับความคิดเห็นในข้อไม่เชื่อในสิ่งที่เป็นไปได้ ซึ่งได้รับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด อาจเป็นเพราะคุณลักษณะของนักฝึกอบรมในข้อนี้มีความสำคัญค่อนข้างน้อย และไม่มีผลต่อการฝึกอบรมมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของนักฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพในข้อมี

มนุษย์สัมพันธ์ และสามารถประสานงานกับบุคคลอื่นได้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.59$) และมีความคิดเห็นในข้อเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.87$) จึงอภิปรายได้ว่า พนักงานของบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของนักฝึกอบรมในเกณฑ์สูง เพราะในการฝึกอบรมทุกประเภท นักฝึกอบรมที่มีบุคลิกภาพดี เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยอมรับความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นของนักฝึกอบรมเป็นอย่างดี (ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. 2524 : 38) ซึ่งนักฝึกอบรมที่มีบุคลิกภาพดีสามารถสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่วางตัวสง่าผ่าเผย แต่งกายดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีน้ำเสียงน่าฟัง มีจิตใจหนักแน่น ไม่อ่อนไหว ไม่หุนหันุนใจง่าย และมีท่าทางน่าศรัทธา เป็นต้น

สำหรับการพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพในข้อมีมนุษย์สัมพันธ์ และสามารถประสานงานกับบุคคลอื่นได้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุคนั้นอาจเป็นเพราะคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีอยู่ในตัวของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ และจากการศึกษาของเครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และเกศินี หงสนันท์ (2525 : 26) พบว่า คุณสมบัติของนักฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดก็ปรากฏว่า การมีมนุษย์สัมพันธ์และความสามารถในการประสานงานก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน ส่วนความคิดเห็นของพนักงานในข้อเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ก็เพราะคุณสมบัติหรือคุณลักษณะดังกล่าวไม่ใช่อะไรจำเป็นสำหรับนักฝึกอบรมที่มีคุณภาพหรือที่พึงประสงค์

4. พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของนักฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นด้านอุดมการณ์ใน

การปฏิบัติงานในข้อมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) และมีความคิดเห็นในข้อเป็นผู้ประพฤติกและปฏิบัติตามวัฒนธรรมสังคมไทยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.37$) จึงอภิปรายได้ว่า พนักงานของบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของนักฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับคุณลักษณะของนักฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่ง ถ้าหากนักฝึกอบรมไม่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมก็อาจไม่ราบรื่น หรืออาจได้ผลไม่ตรงตามจุดหมายของการฝึกอบรมแต่ละครั้งก็ได้

ในการพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ในข้อมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะการพัฒนาตนเองเป็นการทำตัวนักฝึกอบรมให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกลักษณะการแต่งกาย สุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะ และความตั้งใจจริง ทั้งนี้โดยให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ โอกาส เวลา และบุคคล เป็นต้น เสนีย์ แดงวัง (2526 : 77-82) จึงพบว่า เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของนักฝึกอบรม ส่วนความคิดเห็นของพนักงานในข้อเป็นผู้ประพฤติกและปฏิบัติตามวัฒนธรรมสังคมไทย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอาจเป็นเพราะคุณลักษณะดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมโดยตรง

5. เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน คือ เพศชาย และเพศหญิง ปรากฏว่ามีคะแนนความคิดเห็นหรือทัศนคติโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ การที่เป็นเช่นนี้เพราะโอกาสทางการศึกษา และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงของสังคมไทยในปัจจุบันมีความเท่าเทียมกัน และเมื่อจบการศึกษาแล้วก็ยังมีโอกาสในการ

ทำงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนเท่าเทียมกันอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นพนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และการคัดเลือกประชากรกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ก็ปรากฏว่าเป็นพนักงานของบริษัท ที่เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน หรือร้อยละ 54.59 และเป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน หรือร้อยละ 45.31 ซึ่งไม่แตกต่างกันมากนัก

6. เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านของพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน คือ ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี 30 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปี ปรากฏว่ามีคะแนนความคิดเห็นหรือทัศนคติโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะลักษณะงานของ บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นงานเฉพาะด้าน ด้านเงินทุนเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และการพัฒนาตลาดทุนในประเทศ พนักงานของบริษัทฯ จึงปฏิบัติงานอยู่ในลักษณะของงานที่เหมือน ๆ กันและประสานสัมพันธ์กัน ถึงแม้จะมีช่วงอายุแตกต่างกันก็ไม่มีผลกระทบต่อลักษณะงานแต่ประการใด นอกจากนี้พื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่ศึกษาของพนักงานก็คงจะไม่แตกต่างกันมาก เช่น สาขาการพาณิชย์ การบัญชี การธนาคาร และเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น ดังนั้นจึงทำให้ทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านของพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นหรือทัศนคติโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติดังกล่าวแล้ว

7. เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน คือ โสด สมรส และหย่าร้าง ปรากฏว่ามีคะแนนความคิดเห็นหรือทัศนคติโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้เพราะสภาพการปฏิบัติงานภายในองค์การเดียวกัน คือ บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีความเป็นเอกภาพไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เหมือนกับธุรกิจการบินที่จะต้องเลือกสตรีที่มีสถานภาพโสดเท่านั้น

ให้ปฏิบัติหน้าที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (AIR HOSTESS) ได้ หากมีการเปลี่ยนสถานภาพการสมรสจากโสดมาเป็นสมรสแล้วก็ต้องเปลี่ยนหน้าที่มาปฏิบัติงานภาคพื้นดินแทน นอกจากนี้การที่พนักงานของบริษัท ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน เมื่อได้มาทำงานภายใต้สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างเดียวกันก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปรากฏว่ามีคะแนนความคิดเห็นหรือทัศนคติโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานของบริษัท ส่วนใหญ่จำนวน 79 คน หรือร้อยละ 49.17 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการบัญชี และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพก็จบการศึกษาด้านการบัญชี จำนวน 21 คน หรือร้อยละ 51.22 ส่วนสาขาวิชาอื่นมีจำนวนเล็กน้อยเท่านั้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้มุมมองหรือความคิดเห็นของพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่แตกต่างกัน ทั้งในทัศนคติโดยรวมและเป็นรายด้านนอกจากนี้ยังปรากฏด้วยว่าพนักงานบริษัท ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านอื่นนอกจากสาขาการบัญชีทั้งที่ต่ำกว่าและสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวนน้อยกว่าระดับปริญญาตรี จึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9. เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับช่วยบริหาร และระดับบริหาร ปรากฏว่ามีคะแนนความคิดเห็นหรือทัศนคติโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ปรากฏว่าในด้านวิชาการพนักงานมีทัศนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้สามารถพิจารณาได้ว่า ในกรณีที่พนักงานของบริษัทฯ ซึ่งมีระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม ๓ ด้าน คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพและด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันนั้น มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้านที่กล่าวนี้ เป็นที่ยอมรับกันในระหว่างพนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน จึงมีคะแนนความคิดเห็นหรือทัศนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านวิชาการเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์ของพนักงานแต่ละคน ซึ่งอาจมีการมองต่างมุมในเชิงวิชาการระหว่างผู้น้อยกับผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นเฉพาะด้านวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังกล่าวแล้ว

10. เมื่อเปรียบเทียบทัศนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ของพนักงานที่มีอายุงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน คือ น้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3 - 6 ปี และมากกว่า 6 ปี ปรากฏว่ามีคะแนนความคิดเห็นหรือทัศนโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะอายุงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันไม่มีผลโดยตรงกับความคิดเห็นของพนักงานแต่ประการใดจึงทำให้พนักงานของบริษัทฯ มีคะแนนความคิดเห็นหรือทัศนโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งหากพิจารณาโดยสรุปพนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน และอายุงานในตำแหน่งที่มีความแตกต่างกัน มีความคิด

เห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ด้าน ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุน
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ยกเว้นพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันพบว่ามีความเห็นหรือ
ทัศนะด้านวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงาน
วิจัยของทงศักดิ์ คัมไชน้ำ (2532 : บทคัดย่อ) ที่ว่าสถานภาพการปฏิบัติงานเป็น
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ ส่วนสถานภาพส่วนตัวไม่เป็นปัจจัย
ที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมแต่อย่างใด

11. ทักษะหรือความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วน
ส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย พบว่า พนักงานของ
บริษัทฯ ให้ลำดับความสำคัญสูงสุดแก่ปัจจัยส่งเสริมด้านตัวนักฝึกอบรมในเรื่อง
การมีความรู้ในเนื้อหาวิชาด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างดี การมีความสามารถในการ
การถ่ายทอดความรู้ การเรียนการสอนให้น่าติดตามตลอดจนสร้างบรรยากาศการ
มีความสามารถในการตอบคำถามได้อย่างกระฉับกระฉ่าง และการมีความสามารถ
ในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อปรับเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง ที่
เป็นเช่นนี้คงจะสืบเนื่องมาจากพนักงานได้พิจารณาเห็นว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วน
ส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัว
นักฝึกอบรมที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วนดังกล่าวแล้วข้างต้น และนับว่าเป็น
ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการฝึกอบรม นอกเหนือไปจากการจัดหลักสูตรการ
คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการจัดการฝึกอบรม เพราะนักฝึกอบรมเป็น
เสมือนต้นแบบหรือแบบฉบับที่มีความสำคัญเป็นพิเศษต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม และทำให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายพนักงานของ
บริษัทฯ จึงได้ให้ลำดับความสำคัญสูงสุดดังกล่าวแล้ว

สำหรับปัจจัยส่งเสริมการฝึกอบรมในด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจาก
องค์การในเรื่องการจัดบริการด้านอาหารและเครื่องดื่ม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมนั้นพนักงานของบริษัทฯ

ให้ความสำคัญในลำดับรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว เป็นเพียงบริการทางด้านสวัสดิการจากองค์การที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมเท่านั้น พนักงานของบริษัทฯ จึงให้ความสำคัญในลำดับรองหรือต่ำกว่าปัจจัยส่งเสริมการฝึกอบรมในด้านตัวนักฝึกอบรมที่ดีมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ส่วนปัจจัยส่งเสริมการฝึกอบรมในด้านสิ่งจูงใจ หรือการส่งเสริมจาก องค์การในเรื่องการให้สิ่งจูงใจแก่นักฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นวิทยากรโดยให้ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ พนักงานของบริษัทฯ ให้ความสำคัญในลำดับต่ำสุด คงจะเป็นเพราะเรื่องนี้เป็น เรื่องส่วนบุคคลหรือเป็นเรื่องเฉพาะตัวนักฝึกอบรมบางคนเท่านั้น มิได้ก่อให้เกิด ผลประโยชน์แก่พนักงานของบริษัทฯ หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนรวมโดย ตรง

12. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการฝึกอบรมของบริษัทฯ ซึ่งประมวลมาจากแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานบริษัทฯ ส่วน ใหญ่มีข้อเสนอแนะสรุปได้เป็น 4 ด้าน คือ

ก. ด้านตัวนักฝึกอบรม พนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีข้อคิด เห็นและข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของวิทยากร และ ผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิทยากร ควรจัดโครงการ ฝึกอบรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรกำหนดเวลาที่ใช้ ในการฝึกอบรมให้เหมาะกับการฝึกอบรมในแต่ละเรื่องหรือหลักสูตร ควรจัดการ ฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะในกรณีที่มีการนำระบบใหม่ ๆ เข้ามา ใช้ในการปฏิบัติงาน ในการจัดการฝึกอบรมควรประสานงานกับศูนย์ฝึกอบรมหรือ หน่วยงานทุกหน่วยงาน ควรมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ยังไม่มีความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้และการสร้างบรรยากาศ ควรมีการจัดทำเอกสารประกอบการ เรียนการสอน หรือการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและเพียงพอ การจัดวิทยากร

ที่จะบรรยายได้อย่างเหมาะสม การจัดหาวิทยากรจากภายนอกในบางกรณีอาจมีวิทยากรที่มีคุณภาพด้อยกว่าหรือมีความรู้ต่ำกว่าพนักงานบริษัทฯ ระยะเวลาการฝึกอบรมน้อยเกินไปควรมีการจัดฝึกอบรมวิทยากรเพิ่มขึ้น ควรมีการประเมินผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ควรให้พนักงานเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ให้มากขึ้น วิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมควรมีเกร็ดขำขัน ควรมีการทบทวนแนวการสอนทุกครั้งก่อนฝึกอบรมและวิทยากรควรมีเทคนิคในการสื่อสารที่ดีกว่านี้

การพัฒนาพนักงานของบริษัทฯ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวนักฝึกอบรมและเรื่องที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานฝึกอบรมของบริษัทฯ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับตัวนักฝึกอบรมหรือวิทยากรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อีกทั้งปัญหาการจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากผู้บริหารงานฝึกอบรมหรือนักฝึกอบรมและคณะมีความรู้และประสบการณ์การบริหารงานฝึกอบรมอย่างละเอียดลึกซึ้งแล้วก็จะสามารถวางโครงการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมและไม่มีปัญหาดังที่พนักงานให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการวิทยากรหรือนักฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถสูงจากภายนอกมาช่วยเสริมงานด้านการฝึกอบรมของบริษัทฯ ซึ่งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะยังรวมไปถึงการสร้างและพัฒนาวิทยากรหรือนักฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนอีกด้วย

นอกจากนั้นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวยังรวมถึงระบบการบริหารงานฝึกอบรมของบริษัทฯ ที่ผ่านมายังไม่มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสำหรับการวางโครงการฝึกอบรมพนักงาน บริษัทฯ ยังมีจุดอ่อนบางประการที่ไม่สนองตอบความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานได้แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของบริษัทฯ ยังมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานโดยเฉพาะในกรณีที่มีการนำระบบงานใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้กับการปฏิบัติงาน

ข. ด้านสถานที่ฝึกอบรม พนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่าควรจัดการฝึกอบรมนอกสถานที่ เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ และไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหน่วยงานประจำในหน้าที่ในขณะที่กำลังฝึกอบรม ไม่ควรให้มีการตามตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานประจำและควรมีการตรวจตราดูแลอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ให้อยู่ในสถานที่ใช้การได้ตลอดเวลา

การที่พนักงานของบริษัทฯ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรมและเรื่องที่เกี่ยวข้องดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่าในการจัดการฝึกอบรมบางครั้งควรจัดนอกสถานที่หรือเปลี่ยนบรรยากาศให้เกิดการนำติดตามในเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม ตลอดจนป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นหากพนักงานบริษัทฯ เข้ารับการฝึกอบรมที่สำนักงานใหญ่ พนักงานมักเป็นหน่วยงานประจำหรือถูกผู้บังคับบัญชาตามตัวให้ไปปฏิบัติหน้าที่ประจำทำให้ขาดหรือไม่ครบในหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น ๆ นอกจากนี้ในเนื้อหาการฝึกอบรมบางเรื่อง เช่น การปฏิบัติงานเป็นทีม การสอนงาน วิทยากรฝึกอบรมและอื่น ๆ ยังต้องอาศัยการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ส่วนในเรื่องควรมีการตรวจตราดูแลอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ให้อยู่ในสถานที่ใช้การได้ตลอดเวลา พนักงานของบริษัทฯ ก็ให้ความสำคัญอีกเช่นกัน ทั้งนี้เพราะอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์เป็นสื่อการเรียนการสอนที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ตรงได้มากที่สุด

ค. ด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจากองค์การ พนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ควรมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมการฝึกอบรมด้วย ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ใช้ความรู้ความสามารถในด้านการเป็นวิทยากรที่มีคุณภาพ ไม่ควรจัดการฝึกอบรมในวันหยุด และควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรมมากกว่าที่เป็นอยู่

การที่พนักงานบริษัทฯ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริมจากองค์การดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานฝึก

อบรมของบริษัทฯ ยังมีปัญหาในด้านความไม่เท่าเทียมกันของหลักสูตรการฝึกอบรมระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ซึ่งยังอาจรวมถึงความไม่เท่าเทียมกันของหลักสูตรการฝึกอบรม พนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานหลัก คือ สายสินค้า และสายงานสนับสนุนอีกด้วย นอกจากนั้นสำหรับการที่จะให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมการฝึกอบรมด้วยหรือไม่ควรจัดการฝึกอบรมในวันหยุด และเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรมให้มากกว่าที่เป็นอยู่ น่าจะเป็นปัญหาด้านนโยบาย เพราะในหลายกรณีการให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมการฝึกอบรมด้วยก็จะเป็นประโยชน์ในด้านการประสานงานระหว่างบริษัทฯ กับหน่วยงานที่ส่งบุคคลภายนอกมาเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนการจัดการฝึกอบรมในวันหยุดนั้นจะทำให้ไม่เสียเวลาในวันที่ต้องปฏิบัติงาน แต่มาเข้ารับการฝึกอบรมในวันหยุดแทน นอกจากนั้นการที่หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมหรือศูนย์ฝึกอบรมได้รับงบประมาณการฝึกอบรมไม่เพียงพอจะเป็นสาเหตุต่อเนื่องที่ทำให้การผลิตเอกสารประกอบการเรียนการสอน การจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถสูงและการจัดโครงการฝึกอบรมจะมีน้อยลงและไม่เพียงพอตามไปด้วย

ง. ด้านอื่น ๆ พนักงานของบริษัทฯ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างตรงเวลา สมควรเพิ่มขีดความสามารถและบทบาทเพื่อให้ศูนย์ฝึกอบรมสามารถขยายงานจนมีฐานะเป็นฝ่ายหรือสำนักฝึกอบรมได้ และผู้บังคับบัญชาควรแจ้งให้ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมทราบรายละเอียดการฝึกอบรมก่อนถึงกำหนดการฝึกอบรมในระยะเวลาพอสมควร

การที่พนักงานของบริษัทฯ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอื่น ๆ นั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทฯ เองยังมีปัญหาในด้านการตรงต่อเวลา อาจเป็นเพราะลักษณะนิสัยของคนไทยมักไม่ให้ความสำคัญของการตรงต่อเวลา ทำให้ต้องมีการรอซึ่งกันและกัน และกินเวลาของผู้บรรยายในวิชานั้น ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของพนักงานยังแสดงด้วยว่าในปัจจุบันบริษัทฯ โดยหน่วยงาน

ฝึกอบรมหรือศูนย์ฝึกอบรมยังไม่มี การติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องจากยังเป็นหน่วยงานฝึกอบรมในลักษณะศูนย์ ฝึกอบรมขึ้นตรงต่อฝ่ายการพนักงานและการจัดองค์การ ซึ่งเป็นหน่วยงานย่อย เกินไปจึงไม่สามารถรองรับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ จึงควร มีการเพิ่มขีดความสามารถและบทบาทเพื่อให้ศูนย์ฝึกอบรมสามารถขยายงานจนมี สถานะเป็นฝ่ายหรือสำนักฝึกอบรมได้ นอกจากนั้นพนักงานบริษัทฯ ยังให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นว่าการที่พนักงานไม่ได้รับทราบรายละเอียดของการฝึกอบรม แต่ละหลักสูตรมาก่อนเข้ารับการฝึกอบรมคงจะเป็นปัญหาภายในด้านการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาทัศนคติหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักฝึกอบรมของบริษัท เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามที่คณะของพนักงานผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมพนักงานตามขั้นตอนและอย่าง เป็นระบบ โดยการศึกษารวบรวมข้อเท็จจริงการวิเคราะห์และการกำหนดความต้องการ ในการฝึกอบรม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลหลักในการจัดทำโครงการฝึกอบรมแต่ละ หลักสูตรอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงาน ของบริษัทฯ
2. ควรมีการพัฒนา นักฝึกอบรมของบริษัทฯ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อย่างครบถ้วนทั้งในด้านวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้ และ ประสบการณ์ไปสู่พนักงานของบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ก่อนการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรควรมีการปฐมนิเทศน์แก่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม เพื่อให้เข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตรวิชาที่ฝึกอบรมและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินการระหว่างรับการฝึกอบรม

อยู่ที่ศูนย์ฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

4. ควรมีการเพิ่มงบประมาณในด้านการฝึกอบรมพนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหาอุปกรณ์การฝึกอบรมที่ทันสมัย และจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับแจกจ่ายแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ควรจัดให้มีการฝึกอบรม และศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหน่วยงานประจำหรือถูกตามตัวมาปฏิบัติงานประจำในระหว่างการฝึกอบรม ถึงแม้จะมีห้องฝึกอบรมของตนเอง

5. ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยโดยยกกระดับจากศูนย์ฝึกอบรมให้มีฐานะเป็นฝ่ายหรือสำนักฝึกอบรม เพื่อให้มีขีดความสามารถในการฝึกอบรมพนักงานของบริษัทฯ ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ

6. ควรมีการติดตาม และประเมินผลผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมไปแล้วอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลมาแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

7. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ทราบถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานให้มีความรู้และความสามารถสูงขึ้นจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบริษัทฯ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทฯ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมว่าภายหลังจากได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ไปแล้ว มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด

๒. ควรศึกษาความคิดเห็นของนักฝึกอบรมโดยมีการขยายขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมถึงพนักงานของบริษัทในต่างจังหวัดหรือในส่วนภูมิภาคด้วย

๓. ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสังกัดบริษัทฯ ทุกระดับตำแหน่ง เพื่อหาความต้องการในการฝึกอบรมว่า พนักงานใดต้องการฝึกอบรมบ้าง ใครต้องการเข้ารับการฝึกอบรม และต้องการฝึกอบรมในเรื่องใด เพียงใดและเมื่อใด เพื่อนำผลการศึกษามาจัดทำแผนแม่บทและโครงการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

๔. ควรมีการศึกษาทัศนคติ หรือความคิดเห็นของพนักงานสังกัดบริษัทฯ เกี่ยวกับระบบการฝึกอบรมจากอดีตจนถึงปัจจุบันโดย เฉพาะเพื่อค้นหาปัญหาหรือจุดอ่อน และสาเหตุของปัญหาในการฝึกอบรม จะได้กำหนดมาตรการแก้ไขเพื่อพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

מדען המדע

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- กรีช อัมโกชน. บทบาทของผู้ฝึกอบรม กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514. อัดสำเนา.
- ขจรศักดิ์ หาญรงค์. การใช้เทคนิคฝึกอบรม กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524.
- เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา : แนวทางการวางแผนการเขียนโครงการ การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- เครือวัลย์ ล้อมปิยะศรีสกุล และ เกศินี หงส์นันท์. การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย กรุงเทพฯ : ศูนย์รัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.
- เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, บริษัท. เอกสารรู้จักบริษัท กรุงเทพฯ : บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2535.
- ชิต นิลพานิช และ โสภณ ปภาวจน์. การพัฒนาองค์การ ในปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม หน้า 255 - 306. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520.
- ไตรรัตน์ โกคพลภรณ์. การบริหารการฝึกอบรม. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพคนชั้นในองค์กร หน่วยที่ 9 หน้า 413 - 467. กรุงเทพฯ : สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531.
- น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2524.

บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สารภูมิ. ประสิทธิภาพการใช้มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิศาดา 84 แมเนจเม้นท์, 2529.

พิศมัย จันทวิมล. วิทยากรกับการพัฒนาตนเอง. จดหมายเหตุผลสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 5 (5) : 3-6, 20 สิงหาคม-กันยายน 2531.

พัฒน์ สุจำนง. หลักการฝึกอบรมแผนใหม่. กรุงเทพฯ : คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2528.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ สวิง สุวรรณ. การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531. อัดสำเนา.

ทองศักดิ์ คัมไชน้ำ. การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

เรืองลักษณ์ ไรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

วนิดา วงศ์คำจันทร์. บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วารสารข้าราชการ. 23 (10) : 60-66 : ตุลาคม 2521

เสนีย์ แดงวัง. "นักฝึกอบรม เส้นทางสู่อนาคต", วารสารการบริหารคน. 4 (4) : 77-82 : ตุลาคม - ธันวาคม, 2526.

สุปราณี ศรีฉัตรเกษม. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 3. พ.ศ. 2515-2519. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2515.

สุชาติ ประชากุล. หลักการบริหารแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวพินทยา,
2513.

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชย์ศาสตร์และ
การบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

Civil Service Training. Employee Training in Public Service. Chicago :
Civil Service Assembly of the United States and Canada, 1941.

Cronbach, Lee Joseph. Essential of Phychogical Testing, 3rd ed.
New York : Harper and Row, 1970.

Flippo, Edwin B. Principle of Personel Management. New York :
McGraw-Hill Book Company, 1966.

Gordon W. Allport. Personality : A Psychological Interpretation. New York :
Holt, Rinehart & Winston, 1973.

Lippett, Gordon L. and Leonard Naele. Emerging Roles of the Training
Director, Training and Development Journal. 33 (6) : 26-30;
June, 1979.

Les Donaldson and Edward E. Scannell. Human Resources Development :
The New Trainer's Guide. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley
Publishing Company Inc, 1987.

Otto, Calvin P. and Rollin O. Glaser. The Management of trainging :-
A Handbook For training and Development Personnel. Reading,
Massachusetta : Addison-Westley Publishing Company, 1970.

การพัฒนาก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. นายสมวงศ์ วงศ์วอนแสง ที่ปรึกษากรมประชาสงเคราะห์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
 อนุกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ
 คัดเลือกและเผยแพร่ผลงานดีเด่นของชาติ
 ในคณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ สำนัก
 นายกรัฐมนตรี
2. นายเฉลิมชาติ เชี่ยวสกุล ผู้จัดการศูนย์ฝึกอบรม
 ฝ่ายการพนักงานและการจัดองค์งาน
 บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ที่ ทม 1007/0845

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คุณสมวงศ์ วงศ์วอนแสง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายพิทยาธร อังศุสิงห์ เป็นนิสิตระดับ
ปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า
เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุน
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามทัศนคติของพนักงาน

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลัย ประธาน

ผศ.ดร.นิตร ทองชื่น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/0845

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 28 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้จัดการศูนย์ฝึกอบรมบริษัท เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายพิทยา วุธ อังคสิงห์ เป็นนิสิตระดับ
ปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า
เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุน
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามที่คณะของพนักงาน

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร. เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธาน

ผศ.ดร. พิศร ทองชื่น กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม
ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย เรื่อง " คุณลักษณะที่
พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย " ซึ่งจะ
นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพิจารณาสรรหาบุคคลากรที่เหมาะสมในการทำ
หน้าที่นักฝึกอบรม นอกจากนั้นผลการวิจัยดังกล่าวยังสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์
ในการพัฒนานักฝึกอบรมที่มีอยู่เดิมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อันจะส่งผลโดยตรงต่อ
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรบริษัทต่อไป จึงขอความกรุณาให้ตอบ
คำถามในแบบสอบถามนี้ด้วยความจริงใจทุกข้อ และไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 6 ข้อ
- ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมในสังกัดบริษัทเงินทุน
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามความเห็นของพนักงาน
บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มี 48 ข้อ
- ตอนที่ 3 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์
และเป้าหมายในทัศนะของพนักงานบริษัทเงินทุน
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มี 31 ข้อ

๓. ในแต่ละตอนมีคำชี้แจงวิธีการตอบไว้เรียบร้อยแล้ว และให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนลงมือทำ

๔. การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบให้แล้วเสร็จ ภายในวันพฤหัสบดีที่ 7 เมษายน 2537 โดยผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

ขอขอบคุณ

(พิทยารุช อังคสิงห์)

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า
เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรม
ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
ตามที่คณะของพนักงาน

โปรดตอบคำถามทุกข้อโดยกาเครื่องหมาย ✓ หรือ X หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์และตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | |
|--|--|
| 1. เพศ | ☐ ชาย ☐ หญิง |
| 2. อายุ | ☐ อายุต่ำกว่า 30 ปี
☐ อายุระหว่าง 30 - 45 ปี
☐ อายุมากกว่า 45 ปี |
| 3. สถานภาพสมรส | ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง |
| 4. วุฒิกการศึกษา | ☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชา..
☐ ปริญญาตรี สาขาวิชา..
☐ สูงกว่าปริญญาตรี สาขาวิชา.. |
| 5. ระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน | ☐ ระดับปฏิบัติการ ระดับซี.....
☐ ระดับช่วยบริหาร ระดับซี.....
☐ ระดับบริหาร ระดับซี..... |
| 6. อายุงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน | ☐ อายุงานน้อยกว่า 3 ปี
☐ อายุงานระหว่าง 3-5 ปี
☐ อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป |

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมในสังกัดบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทย ตามความเห็นของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทย

ขอทราบทัศนะของท่านเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมในสังกัดบริษัท
 เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยโดยให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับ
 ความเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>1. ด้านวิชาการ</u> 1.1 มีความรู้ทางวิชาการใน เรื่องที่อบรมเป็นอย่างดี 1.2 มีความรอบรู้ทางด้านการ บริหารงานเป็นอย่างดี 1.3 มีความสามารถในการ บรรยายและนำอภิปราย 1.4 มีการวางแผนการสอน 1.5 มีความรู้ในเรื่องจิตวิทยา การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 1.6 เข้าใจสถานการณ์เศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน					

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.7 มีความสามารถใช้อุปกรณ์การ ช่วยสอน ต่าง ๆ ได้ดี 1.8 สามารถตัดสินใจปัญหาและเสนอ แนวทางในการแก้ปัญหาได้ 1.9 มีความสนใจค้นคว้าหาความรู้ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ 1.10 มีความสามารถในการใช้แบบ ทดสอบและแบบประเมินผล 1.11 มีความสามารถในการ เขียนบทความทางวิชา การหรือเอกสารประกอบ การเรียนการสอน 1.12 สามารถตอบคำถามแก่ผู้ เรียนได้อย่างฉับไว 2. <u>ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</u> 2.1 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใหม่ ๆ ใน การปฏิบัติงาน 2.2 ไม่ยึดติดอยู่กับระเบียบหรือ กฎเกณฑ์มากนัก					

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.3 ไม่เชื่อในสิ่งที่เป็นไปได้					
2.4 ยอมรับความคิดใหม่ ๆ					
2.5 ไม่ยอมจำนนต่ออุปสรรค ความผิดพลาด ความล้ม เหลว					
2.6 ไม่ประหม่นความคิดของตน เองและของคนอื่นเร็วเกินไป					
2.7 มีแนวคิดหาวิธีการแก้ปัญหา นั้นย่อมมีมากกว่า 1 ทาง					
2.8 มีความยืดหยุ่นในการคิด					
2.9 มีความละเอียดละออใน การคิด					
2.10 เป็นคนช่างสังเกตช่างจด จำ					
2.11 มีความสามารถในการคิด ได้หลายแง่ หลายมุม					

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.12 มองอะไรให้ออกนอกกรอบ หรือแนวปฏิบัติกฎเกณฑ์ เก่า ๆ 3. <u>ด้านบุคลิกภาพ</u> 3.1 มีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถ ประสานงานกับบุคคลอื่นได้ 3.2 เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป 3.3 มีน้ำเสียงการพูดจาชัดเจน ชัดคำและสุภาพอ่อนโยน 3.4 มีความจริงใจในการช่วย เหลือผู้อื่น 3.5 มีอารมณ์ขันและร่าเริงแจ่ม ใส 3.6 ความเป็นกันเอง 3.7 มีลักษณะท่าทางน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ 3.8 มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3.9 มีความเห็นอกเห็นใจและ ยอมรับให้เกียรติผู้อื่น					

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.10 มีความกระตือรือร้นและ สุขุมรอบคอบ 3.11 เป็นนักฟังที่ดี 3.12 การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกาลเทศะ 4. <u>ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน</u> 4.1 มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพ นักฝึกอบรม 4.2 มีความรับผิดชอบและจริง ใจในการทำงาน 4.3 เสียสละเวลาให้กับการทำงาน 4.4 มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อ อาชีพนักฝึกอบรม 4.5 ยึดมั่นในบทบาทหน้าที่ของ นักฝึกอบรม 4.6 ยึดหลักประชาธิปไตยและ ความยุติธรรมในการทำ งาน					

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4.7 ยอมรับในความผิดพลาด จากการทำงาน					
4.8 มีความเมตตากรุณาและ รู้จักให้อภัยผู้อื่น					
4.9 เป็นผู้ที่รักษาความลับได้					
4.10 เป็นผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติ ตามวัฒนธรรม สังคมไทย					
4.11 ตั้งใจและเอาใจใส่ในการ ทำงาน					
4.12 มีการพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายในทัศนะของพนักงานบริษัท เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ท่านเห็นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีส่วนทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้โดยให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.1 ด้านตัวนักฝึกอบรม					
3.1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชา ด้านการฝึกอบรมเป็น อย่างดี					
3.1.2 มีความสามารถในการ ถ่ายทอดความรู้การ เรียนการสอนให้น่าติดตามตลอดจนสร้าง บรรยากาศ					
3.1.3 มีความสามารถในการ ตอบคำถามได้อย่าง กระฉับกระฉ่ง					
3.1.4 มีการรักษาเวลาและ ตรงต่อเวลา					

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
✓ 3.1.5 มีการจัดทำเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม ตามเนื้อหาวิชาอย่าง ครบถ้วนและเข้าใจ ง่าย					
✓ 3.1.6 มีความสามารถในการ วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อ ปรับเนื้อหาสาระให้ ตรงกับความต้องการ อย่างแท้จริง					
✓ 3.1.7 มีความสามารถในการ พูดเรื่องยากให้เข้าใจ ง่ายไม่ใช้ศัพท์เทคนิค และศัพท์ภาษาอังกฤษ มากเกินไป					
1.6 ✓ 3.2 <u>ด้านสถานที่ฝึกอบรม</u>					
✓ 3.2.1 มีการจัดสถานที่และ					

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ห้องที่ใช้ฝึกอบรม เหมาะสม ✓ 3.2.2 มีการจัดโต๊ะและที่นั่ง ฝึกอบรมเหมาะสม ✓ 3.2.3 ห้องฝึกอบรมปราศจาก เสียงรบกวน ✓ 3.2.4 มีการจัดระบบแสง เสียงอากาศถ่ายเทได้ สะดวก ✓ 3.2.5 มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เพียงพอ 3.3 <u>ด้านสิ่งจูงใจหรือการส่งเสริม จากองค์กร</u> 3.3.1 มีการส่งเสริมให้นักฝึก อบรมมีความเจริญก้าวหน้า ในสายอาชีพ					

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.3.2 นักฝึกอบรมได้มีโอกาส พัฒนาและเข้ารับการ ฝึกอบรมทั้งในและต่าง ประเทศ					
3.3.3 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส แสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่					
3.3.4 จัดให้มีงบประมาณด้าน การฝึกอบรมอย่าง เพียงพอ					
3.3.5 จัดให้มีเจ้าหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการฝึกอบรม อย่างเพียงพอ					
3.3.6 การจัดองค์งานให้เกิด ความคล่องตัวในการ ดำเนินการด้านการ พัฒนาและฝึกอบรม					

รายการ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.3.7 นักฝึกอบรมที่มีความ สามารถในการปฏิบัติ หน้าที่เป็นวิทยากรควร ได้รับการพิจารณาประ เมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกรณีพิเศษ 3.3.8 มีการบริการด้าน อาหารและเครื่องดื่ม และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ ให้แก่ผู้ เข้ารับการฝึกอบรม อย่างเหมาะสม					

3.4 จากคำถามตามข้อ 3.1-3.3 ท่านเห็นว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสำคัญมาก

โปรดเรียงตามลำดับความสำคัญในทัศนะของท่าน

ความสำคัญลำดับที่ 1 ได้แก่อะไร.....

ความสำคัญลำดับที่ 2 ได้แก่อะไร.....

ความสำคัญลำดับที่ 3 ได้แก่อะไร.....

ความสำคัญลำดับที่ 4 ได้แก่อะไร.....

ความสำคัญลำดับที่ 5 ได้แก่อะไร.....

ความสำคัญลำดับที่ 6 ได้แก่อะไร.....

ความสำคัญลำดับที่ 7 ได้แก่อะไร.....

ความสำคัญลำดับที่ 8 ได้แก่อะไร.....

ความสำคัญลำดับที่ 9 ได้แก่อะไร.....

ความสำคัญลำดับที่ 10 ได้แก่อะไร.....

3.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรมพนักงานของบริษัท

เงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายพิทยา วร อังศุสิงห์

เกิดวันที่ 25 มีนาคม พุทธศักราช 2502

สถานที่เกิด

อำเภอบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 44/89 ก. ซอยพิษณุโลก ถนนติวานนท์

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

หัวหน้าหน่วยงานสัมพันธ์

ส่วนการพนักงาน

ฝ่ายการพนักงานและจัดองค์งาน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522

มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนเทพศิรินทร์

พ.ศ. 2524

มัธยมศึกษาตอนปลาย (สายวิทยาศาสตร์) จากโรงเรียน

อำนวยการศิลป์ พระนคร

พ.ศ. 2528

บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบริหารงานบุคคล) จาก

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2537

การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) จาก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทยตามทัศนะของพนักงาน

บทคัดย่อ

ของ

พิทยา วุธ อังคสิงห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ธันวาคม 2537

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามทัศนะของพนักงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพและด้านอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งและอายุงานในตำแหน่ง นอกจากนั้นยังศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์อีกด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานระดับ 2 - 10 ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 256 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. พนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ด้านวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพและด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. พนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุงานในตำแหน่งที่มีความแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ด้าน ของนักฝึกอบรมของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่ามีคะแนนความคิดเห็น หรือทัศนะด้านวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

๓. พนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายลำดับสูงสุดคือ การมีความรู้ในเนื้อหาวิชาด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างดีและความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การเรียนการสอนและการสร้างบรรยากาศ

DESIRABLE TRAITS OF THE TRAINERS OF THE INDUSTRIAL
FINANCE CORPORATION OF THAILAND AS PERCEIVED
BY THE STAFF MEMBERS

AN ABSTRACT
BY
PITTAYAVUT ANGSUSINGHA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

December 1984

The purposes of this research were to study the employees attitudes towards desirable traits of the trainers of the Industrial Finance Corporation of Thailand (IFCT), in four aspects namely academic ability, creative ideas, personalities and ideology in operation, and to compare the four aspects according to sex, age, marital status, educational background, work position levels, and work experiences, Also study the factors that contributed to the objectives.

The sample were 256 employees at levels 2 - 10 of IFCT Head Office in Bangkok, drawn by using the multistage random sampling the instrument used for gathering data were rating scale questionnaires. The data were then analyzed by using percentage, means, standard deviation, t-test and F-test.

The result of this research were as follows :

1. IFCT employees have overall opinions towards desirable traits of the trainers in the aspects of academic ability, creative ideas, personalities and ideology in operation, which are all at high level.

2. There was no significantly different of IFCT employees classified by sexes, ages, marital status, educational background, work position levels and work experience have overall and individual opinions towards

desirable traits of IFCT trainers in terms of the above four aspects except for those of different work position levels whereby the attitudes towards academic ability was significantly different at .05 level.

3. IFCT employees opinions towards the factors that contributed to objectives with the priority focusing mainly on knowledge in training subject and ability in transfer knowledge and having good surrounding.