

ความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงาน
บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
สุรเชษฐ์ จีวรพรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา
ตุลาคม 2550

ความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงาน
บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
สุรเชษฐ์ จีวรพรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา
ตุลาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงาน
บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
สุรเชษฐ์ จีวรพรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา
ตุลาคม 2550

สุรเชษฐ์ จีวรพรม. (2550) *ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนคร*

ก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด ใน 3 ด้านคือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะ การปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการฝึกอบรม และเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา องค์การ ของพนักงาน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง อายุการ ทำงาน ส่วนงานรับผิดชอบ และสถานที่ตั้งหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทรวมนครแก่พนักงานระดับ ผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการแผนก และพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด รวม 18 ตำแหน่ง จำนวนทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) เพื่อตรวจสอบความ แตกต่างระหว่างรายคู่

ผลการวิจัย มีดังนี้

1. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา องค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความต้องการฝึกอบรมเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ใน

1.1.ด้านเนื้อหาสาระ ทุกข้อ พนักงานมีความต้องการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

1.2.ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อ สร้างประสิทธิภาพ และทักษะการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร พนักงานมีความ ต้องการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3.ด้านกระบวนการฝึกอบรม พบว่า สถานที่จัดฝึกอบรม ควรจัดตามความ เหมาะสมของหลักสูตร รองลงมา คือ ควรจัดที่บ้านพัก รีสอร์ท โรงแรม ในต่างจังหวัด ระยะเวลา การจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร ควรจัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมา ควรจัดฝึกอบรม

แต่ละหลักสูตรจำนวน 3 วัน จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี ควรจัดอบรม 1-2 ครั้ง การจัดเอกสารประกอบการจัดอบรม ควรจัดส่งเอกสารประกอบการอบรมให้กับผู้เข้ารับ การอบรมล่วงหน้า ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า ควรแจ้งการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า 10 วัน การแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ ควรแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งให้จัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมาควรแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งให้จัดแบบแผนกหรือฝ่ายตามสายงาน วิทยาการที่เหมาะสม ควรเป็นวิทยาการภายนอกองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา ลักษณะการประเมินผล ควรมีการติดตามและประเมินผล

2. พนักงานบริหารรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง อายุการทำงาน ส่วนงานที่รับผิดชอบ สถานที่ตั้งหน่วยงาน ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานบริหารรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละด้านว่า

3.1. ด้านเนื้อหาสาระ คือ เนื้อหาสาระในการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ให้สำรวจถึงประโยชน์ที่บุคลากรหรือองค์กร จะได้รับจากการจัดฝึกอบรม และเนื้อหาในการจัดหลักสูตรนั้นต้องเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน เนื้อหาหลักสูตรที่นำมาอบรมต้องง่ายต่อความเข้าใจ กระชับ

3.2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน คือ ควรจะส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานในองค์กร ทั้งสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานก่อสร้างให้มากขึ้น

3.3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม คือ ควรจะมีการจัดฝึกอบรมพนักงานให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่

THE STAFF NEEDS OF TRAINING TO DEVELOP
THE ORGANIZATION AT THE R.N.C. (THAILAND) CO.,LTD

AN ABSTRACT
BY
SURACHET NGEWPORM

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education Degree in Business Education
at Srinakharinwirot University

October 2007

Surachet Ngewprom. (2007). *The Staff needs of training to develop the organization at the r.n.c. (thailand) co.,ltd*

Master's Project, M.Ed (Business Education).

Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University

Project Advisor : Mr.Sithakorn Choosup.

The purpose of this research was to study the The staff needs of training to develop the organization at the r.n.c. (thailand) co.,ltd in three aspect ; content section, technical skill , training process , and compare the staff needs of training to develop the organization according to the following variable : education level , work experience , period of work , work responsibility , work location.

The sample group of this research consisted of 118 persons who is working in r.n.c. (thailand) co.,ltd. In position of senior manager, officer position. The questionnaire was constructed in the form of rating scaled checking. Statistics used to analyze the data were percentage, mean , standard deviation (S.D.) , t-test , One way Analysis of Variance and L.S.D.

The results of research reveled as follow :

1. The staff needs of training to develop the organization at the R.N.C.(thailand) co.,ltd. need to be train for development of the organization generally in overall were appropriate at high level. And each aspect were by following :

1.1. All espects need to Trained in high level.

1.2. Technical skill need to develop of the teamwork and communication skill in English Language generally in overall were appropriate at high level.

1.3. Training Process : The location of the training program should be suitable for curriculum including an accommodation, resort, hotel for the trainees. Training program must have 1-2 time. Training day and should be 3 days in one year. Training program must be informed to all trainees 10 days before the program begin. Training program must be designed suitable for curriculum and seperate for each department. Trainer should be outsource and should be specialist. Evaluation process there should be employee specialist in the evaluation.

2. There was no significant different about staff need of training to develop the R.N.C.(thailand)co.,ltd. when compare by using education level , work experience , period of work , work responsibility and work location.

3. The staff needs of training to develop the organization at the R.N.C. (thailand) co.,ltd. has to suggest in each aspect as follow :

3.1. Content of each training program should benefit for employee and approprial with employee responsibility. The training program should also easy to understand.

3.2. Training program should encourage coperate teamwork both in head office and construction site office.

3.3. Train in program should have allow trainees to study tour in other companies

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ของพนักงานบริษัท
รวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ของ นายสุรเชษฐ์ จีวพรหม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือนตุลาคม พ.ศ.2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจากความช่วยเหลือและความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์สถิตฐากร ชูทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพิร์ ลิมไทย , รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพิร์ ลิมไทย , รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะตรวจแก้ไขเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และคณาจารย์ผู้สอนทุกท่าน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้กรุณาให้การอบรม สั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณท่านประธานบริษัท กรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการฝ่ายงานก่อสร้างและฝ่ายการเงิน รวมทั้งพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ทุกคน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงาน บริษัท เอเชียน เอ็นจิเนียริง คอนซัลแต้นส์ จำกัด ทุกคน และคุณวนิษา เกียบแหลม ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูล(Try out) เครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคุณบิดา มารดาของผู้วิจัย และคุณคุณศรีวัน ชันทอง ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนและเป็นกำลังใจอย่างยิ่งตลอดมา จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณคุณสุธี จัลดะ , คุณพรพรรณสุภา อนกบุญลาภ , คุณชวศรี ชันทอง , คุณวรพล เขียวอุบล , คุณกฤษฎา พิพัฒน์กษิร , คุณตะวัน ทศนาจุริสกุล , คุณศรินรัตน์ ธรรมปรีชาพงศ์ , คุณอรพิน สุวิสิทธิ์ผล และเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกคนที่ให้งานกำลังใจและช่วยให้คำปรึกษาเรื่องการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแก่
บิดามารดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านของผู้วิจัยที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน และให้กำลังใจแก่
ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเสมอมา

สุรเชษฐ์ จีวรพรม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ.....1
	ภูมิหลัง.....1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....3
	ความสำคัญของการวิจัย.....4
	ขอบเขตของการวิจัย.....4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....7
	สมมติฐานในการวิจัย.....8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....9
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม.....9
	แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....11
	ความหมายของความต้องการฝึกอบรม12
	ประวัติของบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด.....17
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....23
3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....25
	การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....25
	เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล.....25
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....26
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....28
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....28
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....29

สารบัญ

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	50
ความสำคัญของการวิจัย.....	50
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย.....	51
สมมติฐานในการวิจัย.....	51
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	60
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	67
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	68
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	70
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	75
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	83

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน.....	33
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาองค์การ โดยรวมและรายด้าน.....	35
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาองค์การ ในด้านเนื้อหาสาระ.....	36
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาองค์การ ในด้านทักษะการปฏิบัติงาน.....	37
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาองค์การ ในด้านกระบวนการฝึกอบรม.....	39
6 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	42
7 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง.....	43
8 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ จำแนกตาม ส่วนงานรับผิดชอบ.....	44
9 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ จำแนกตาม สถานที่ตั้งหน่วยงาน.....	45
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ จำแนกตาม อายุการทำงาน.....	46
11 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ จำแนกตาม อายุการทำงาน.....	47
12 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด.....	48

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันมีการกล่าวถึงคำว่า “การพัฒนา” กันมากจนเป็นที่คุ้นเคยกันทั่วไป เช่น แผนพัฒนาประเทศด้อยพัฒนา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์กร การพัฒนาระบบบริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ ในองค์กรทั่วไปจะมีกิจกรรมที่เรียกว่า การฝึกอบรม กันมากมายเป็นประจำ ทั้งนี้ เพราะมีความเชื่อกันว่าการพัฒนาก็คือการฝึกอบรมที่ดี เป็นวิธีการที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้แก่พนักงาน อันจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี บริษัท มูลนิธิ สมาคม และหน่วยราชการต่างๆ ส่วนแต่เป็นองค์กรทั้งสิ้น โดยเฉพาะองค์กรทางด้านเอกชนมีการแข่งขันกันสูงมาก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือของการพัฒนาองค์กร (รศ. สมคิด บางโม.2544 : 13)

ในทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ Alfred Marshall นักเศรษฐศาสตร์ ที่มีชื่อเสียงของโลกได้กล่าวว่า “ในบรรดาทุนต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งหมดนั้น ทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด” (วรทิพย์ มีมาก. 2529 : 1) และ Jakubauskas and Baumel ได้มีข้อความสนับสนุนในเรื่องความสำคัญของการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ดังนี้ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นองค์กรต้องมีการพัฒนาตั้งแต่โครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นที่จะให้บุคลากรทุกคนมีการเพิ่มปริมาณงาน คุณภาพของความชำนาญและความรู้ ด้วยการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการอบรมเฉพาะสายอาชีพให้มากขึ้น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพิ่มพูนสิ่งแปลกใหม่ทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนกลยุทธ์ทางการตลาดด้วย ซึ่งอาจร่วมอบรมกับหน่วยงานที่จัดขึ้นภายนอกองค์กรหรือภายในองค์กรเองก็ได้ และส่งเสริมให้มีการอบรมตามสายงานในหน้าที่ต่างๆ แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง เกิดความคิดที่ดีต่อองค์กรและหน่วยงาน” ดังนั้นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรนั้นก็คือ พนักงานที่ทำงานในองค์กร การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร และการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในด้านการประสานงานกับฝ่าย หรือแผนกต่างๆ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรยังต้อง

ทำการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นการลงทุนในการศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้(Knowledge) ความชำนาญ(Skill) และประสบการณ์(Experience) ซึ่งจะเป็นตัวเพิ่มทุนมนุษย์(Increase in Human Capital) คือ การเพิ่มพลังในการหารายได้ พลังในการเพิ่มผลผลิตในตัวมนุษย์(บุญจง หันจางสิทธิ์. 2541 : 183) เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถทันสมัย ทันต่อสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไป

บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด(RNC)เป็นบริษัทที่ดำเนินงานเกี่ยวกับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างมาเป็นเวลากว่า 50 ปี ด้วยความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอย่างมีแบบแผนและความชำนาญในการก่อสร้างที่ยาวนาน ทำให้ RNC มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินการก่อสร้างอาคารใหญ่ และอาคารที่มีการออกแบบที่ยากต่อการก่อสร้าง ทำให้บริษัทมีการเติบโตที่รวดเร็วและมั่นคง แต่หลังจากวิกฤตเศรษฐกิจ ปี พ.ศ.2540 ที่ผ่านมามีบริษัทได้เรียนรู้ถึงความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจซึ่งจะมีผลต่อการอยู่รอดของธุรกิจ ทำให้บริษัทต้องมีการปรับเปลี่ยนและแก้ไขโครงสร้างระบบการบริหารใหม่ เพื่อสามารถทำงานและปรับตัวทันกับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง บุคลากรต่างๆ ในแต่ละส่วนงานของบริษัทฯ ล้วนแต่มีความสำคัญที่ทำให้บริษัทฯ มีความมั่นคงและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยึดเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ธุรกิจที่จะนำพาธุรกิจให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ดังจะเห็นได้จากแนวคิดและหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ฯ ซึ่งอยู่ในความเชื่อ และปรัชญาในการดำเนินธุรกิจที่ว่า “เราจะสร้างตึกสูงใหญ่แข็งแรงและมั่นคงที่สุดกว่าคนอื่นไม่ได้ถ้ารากฐานของเรา คือ พนักงานยังไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ” จากคำกล่าวนี้เป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของบริษัททั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งบริษัทฯ ได้ยึดถือและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ระบบ แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของ บริษัทฯ ที่จะลงทุนในระยะยาว พัฒนาพนักงานในทุกสาขาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตรงจุด ทุกระดับ ซึ่งบริษัทฯ ได้มีนโยบายที่จะฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานบนพื้นฐานแนวคิดและหลักการ Competencies Model มาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรเพื่อให้พัฒนาบุคลากรมีความต่อเนื่อง และสนับสนุนกลยุทธ์องค์กร ดังนั้นการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีต่อการทำงานการที่จะจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามความต้องการของพนักงานของบริษัทนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแสวงหาความต้องการในการฝึกอบรม โดยขอความร่วมมือจากทุกฝ่าย ให้ร่วมกันระดมความคิดเห็นค้นหาปัญหาและความต้องการ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานให้บรรลุผลตรงตามความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน และสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

นับตั้งแต่บริษัทได้เปิดดำเนินการธุรกิจมา บริษัทมีหน่วยงานรับผิดชอบที่รับผิดชอบงานทางด้านการฝึกอบรมโดยตรง และได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ แต่ยังไม่เคยมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรม(Training Needs) หรือความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงาน ซึ่งโครงการฝึกอบรมที่ผ่านมาเพียงแต่ใช้การคาดการณ์เอาเองว่าน่าจะจัดอบรมหลักสูตรนั้นหลักสูตรนี้ การจัดฝึกอบรมจึงอาจจะไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง จึงไม่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

(อุทัย หิรัญโต.2523 : 155) ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาขององค์กรด้วยเช่นกัน เพราะการจัดฝึกอบรมจะบรรลุผลสำเร็จเพียงใดนั้นจำเป็นต้องมีวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การจัดดำเนินการฝึกอบรมเพียงบางขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมจะทำให้ผู้บริหารหน่วยงานไม่เห็นประโยชน์ที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะมีผลให้ความรู้สึกต่อคุณค่าของการฝึกอบรมลดลง (เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ 2537 : 47)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมและพัฒนาของบริษัททรมนกรก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ได้เล็งเห็นปัญหาและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการจัดฝึกอบรมจะสามารถพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่เหมาะสมได้นั้น จะต้องจัดอย่างถูกต้อง ครบตามกระบวนการเพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขั้นตอนแรกของการฝึกอบรมคือ การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมหรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เป็นกระบวนการสำคัญ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมที่แท้จริงของพนักงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานของบริษัททรมนกรก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ให้บรรลุผลตรงตามความต้องการ และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นผู้นำทางธุรกิจก่อสร้างต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ของพนักงาน บริษัททรมนกรก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด ใน

- 1.1. ด้านการเนื้อหาสาระ
- 1.2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน
- 1.3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัทรวม นครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด ใน 5 ด้าน โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา , ประสบการณ์งานใน ตำแหน่ง , อายุการทำงาน , ส่วนงานรับผิดชอบ และสถานที่ตั้งหน่วยงาน

3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปจัดหลักสูตร ฝึกอบรม และโครงการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของพนักงานบริษัทรวม นครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวม นครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และ ผู้ที่เกี่ยวข้องในเพื่อกำหนดนโยบายการฝึกอบรมขององค์การ การจัดเตรียมแผนการฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นเป็นแนวทางการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ให้กับพนักงาน ตรงตามความต้องการในการใช้งาน และยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ด้านงานก่อสร้าง ในการนำงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการหาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน เพื่อพัฒนาองค์การของตนต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการแผนก และพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ของบริษัทรวม นครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด รวม 18 ตำแหน่ง จำนวนทั้งสิ้น 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1. วุฒิการศึกษา

1.1.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

1.2. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

1.2.1. ต่ำกว่า 2 ปี

1.2.2. ตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป

1.3. อายุการทำงาน

1.3.1. อายุ 1 – 5 ปี

1.3.2. อายุ 6 – 10 ปี

1.3.3. อายุ 11 ปีขึ้นไป

1.4. ส่วนงานรับผิดชอบ

1.4.1. ส่วนงานสนับสนุน

1.4.2. ส่วนงานก่อสร้าง

1.5. สถานที่ตั้งหน่วยงาน

1.5.1. สำนักงานใหญ่

1.5.2. หน่วยงานก่อสร้าง

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงาน

บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด ใน 3 ด้าน คือ

1.1. ด้านเนื้อหาสาระ

1.2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

1.3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการฝึกอบรม หมายถึง ความประสงค์หรือความต้องการ หรือปัญหา ซึ่งต้องดำเนินการหรือแก้ไขปัญหของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด การฝึกอบรมตามกระบวนการ การถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ มุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรขององค์การ

เนื้อหาสาระ หมายถึง เนื้อหา สาระต่างๆ ที่เป็นความรู้ เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในสายงานที่ปฏิบัติและการพัฒนาองค์กร เป็นสาระที่ต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาบริษัทในแต่ละด้าน เช่น การบริหารจัดการ ระบบการทำงาน การประสานงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง ความประสงค์ที่ต้องการที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานของพนักงานในบริษัท

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง ลักษณะการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม เช่น สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาการจัดฝึกอบรม การบริการที่ต้องการให้มีระหว่างการจัดฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร ลักษณะการประเมินผลการฝึกอบรม

2. พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ทุกฝ่าย ทุกตำแหน่ง ในบริษัท รวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด

3. ส่วนงานรับผิดชอบ หมายถึง ส่วนงานที่มีพนักงานทำงานประจำในแต่ละฝ่ายโดยแยก กลุ่มงานออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ กลุ่มงานที่ทำหน้าที่ในสนับสนุนข้อมูลและงบประมาณต่างๆ และกลุ่มงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานออกแบบ ประเมิน วิเคราะห์ และดำเนินงานก่อสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วย

3.1.ส่วนงานสนับสนุน

- การบัญชี
- การเงิน
- การจัดซื้อ
- เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)
- ทรัพยากรบุคคล / แผนกฝึกอบรมและพัฒนา / ชุมการ
- ประเมินราคาและวิเคราะห์คุณภาพ
- การตลาด
- ประสานงาน
- กฎหมาย

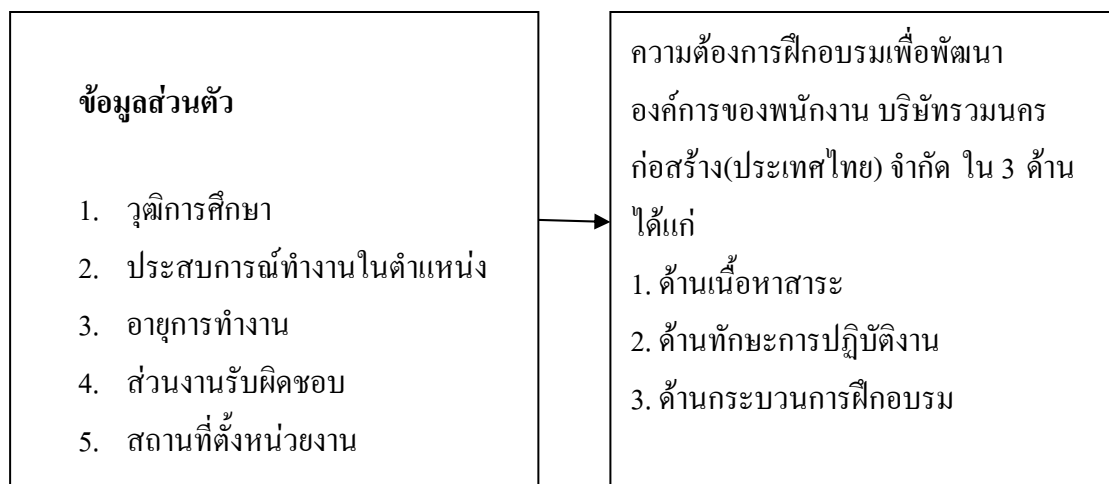
3.2.ส่วนงานก่อสร้าง

- ผู้จัดการโครงการ
- ผู้จัดการส่วนพื้นที่งานก่อสร้าง
- ผู้จัดการส่วนงานวิศวกร
- วิศวกร
- สถาปนิก
- โฟรแมน
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย
- เจ้าหน้าที่คลังพัสดุอุปกรณ์
- เจ้าหน้าที่ประเมินและวิเคราะห์ที่ดิน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่ประสบการทำงานในตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่รับผิดชอบส่วนงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีที่ตั้งหน่วยงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. ความหมายของความต้องการฝึกอบรม
4. ประวัติและหน้าที่ การบริหารงานของบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม

คำว่า “ความต้องการ” (Need) มีผู้ให้ความหมายที่สามารถเข้าใจได้ง่าย คือ เมอร์เรย์(โสภา ชูพิกุลชัย. 2529 : 121 ; อ้างอิงจากจาก Murray.1938 : unpagged) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการไว้ดังนี้ ความต้องการเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและใช้แทนแรงผลักดันทำให้เกิดการกระทำ เกิดการรับรู้ ซึ่งบางครั้งจะถูกกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการบางสิ่งบางอย่างภายในร่างกาย แต่บ่อยครั้งเกิดขึ้นจากแรงดันของสังคมภายนอก ความต้องการนี้บางครั้งก็จะมีพลัง บางครั้งก็จะอ่อนแรงลง

แซนเดอร์(Sander 1966 : 56) ได้ให้ความหมายของความต้องการและแบ่งความต้องการออกตามความรู้สึกของบุคคล โดยกล่าวว่า ความต้องการ คือ ช่องว่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับสถานการณ์ที่ดีกว่าในอนาคตและแบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการที่รู้สึก (Felt need) เช่น ความต้องการออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการที่ไม่รู้สึก(unfelt needs) เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ และความต้องการที่จะช่วยเสริมสร้างบุคคลให้มีสุขภาพอนามัยดี

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2525 : 14) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่า คือ “สภาพที่ปรากฏระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่(What is) กับสิ่งที่จะทำให้เป็นไป (What should be)” ซึ่งหมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังในอนาคต และเราเรียกว่าเป็นความต้องการ

สุชา จันทน์เฒ(2536 : 67) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความจำเป็นของอินทรีย์เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต ซึ่งเกี่ยวกับการเจริญเติบโต การสืบพันธุ์ การมีอนามัยดี และรวมถึงการให้สังคมยอมรับ

โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.2544 : 159-161 ; อ้างอิงจาก Knowles. 1970) นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แยกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่ายส่วนมากมนุษย์เรามีความต้องการทางด้านนี้เพื่อความคงอยู่ร่างกาย ในทางการศึกษาผู้ใหญ่คือ ความต้องการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน หมายความว่าหากตัวหนังสือเล็กเกินไป เสียงเบาเกินไป แก้วน้ำแข็งไป สิ่งเหล่านี้จะทำให้ไม่สะดวกถึงพอใจได้

2. ความต้องการในความเจริญงอกงาม(Growth Need) นักจิตวิทยาส่วนมากเห็นตรงกันว่า ความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่นๆ ของความต้องการ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการการกระทำตามความสามารถ ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง ผู้ใหญ่ที่มองไม่เห็นอนาคตของตัวเองนั้น เป็นบุคคลที่น่าสงสารเพราะว่าการมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตัวเองนั้น เป็นบุคคลที่น่าสงสารเพราะว่าการมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตัวเอง ทำให้คุณค่าอื่นๆ ลดลงอย่างมาก จากการศึกษา พบว่า คนที่เกษียณอายุแล้วสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์ได้ จะมีการปรับตัวได้ดีกว่าคนที่ไม่สามารถหางานทำหรือคนให้เป็นประโยชน์

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย(The Needs for Security Needs) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้ว สัตว์โลกมีสัญชาตญาณสำหรับการป้องกันตัวเอง ความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย ถ้าหากความต้องการความมั่นคงไม่ได้รับการตอบสนอง จะเกิดอาการทางพฤติกรรมตามมาด้วย คือ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงโดยการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ (The Needs for New Experience) เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องผจญภัย และการเสี่ยง คนเราจึงอาจจะเบื่อหน่ายต่องานประจำที่ซ้ำซาก ดังนั้น เมื่อความต้องการทางด้านนี้เกิดสับสนขึ้นบุคคลจะเกิดความว้าวุ่นใจ จนเกิดอาการทางพฤติกรรมเหนื่อยอ่อน ทำให้เขาต้องการได้รับประสบการณ์ๆ รวมทั้งแนวคิดใหม่ๆ

5. ความต้องการทางด้านความรัก (The Needs for Affection) คนทุกคนต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการที่ได้รับผลสำเร็จ ซึ่งในบางครั้งก็เป็นสาเหตุจากความต้องการนี้อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

ประสบการณ์ ความร่ำรวย ความโศกเศร้า ถ้าหากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดอาการ 2 ด้าน คือ การถอนตัวออกจากกลุ่ม และมีลักษณะแสดงอาการเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ(The Needs for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับการตอบสนองเสียก่อน ความต้องการในลำดับต่อไปจึงจะเกิดขึ้น ดังนั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างอันเป็นเงื่อนไขสนองความต้องการขั้นแรก ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอันดับแรกสำหรับข้าราชการครูหรือผู้ปฏิบัติงาน

พรทิพย์ ถวัลย์วิชัยจิต (2540 : 29) กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์ทุกคนอยู่บนพื้นฐานความต้องการของทฤษฎี“Maslow”แต่ความต้องการของมนุษย์มีไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับพื้นฐานองค์ประกอบแห่งจิตและกายที่มีพื้นฐานแตกต่างกันอันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรมเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายท่านดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี(2530 : 195) การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ(2531 : 2) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการ และทัศนคติอันเหมาะสม เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

กิติ ยศคานนท์(2532 : 95) ได้กล่าวไว้ว่าการฝึกอบรมหมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ฐิระ ประवालพฤษย์(2538 : 4) ได้กล่าวไว้เช่นกันว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ธีรพงศ์ศักดิ์ หมั่นจักร และ ศรีสง่า กรรณสูต(2527 : 84) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของคนในหน่วยงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของพนักงานแต่ละคนในหน่วยงานไปในทางที่ดีขึ้น

วิจิตร อาวะกุล(2540 : 14) ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการ การเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการพัฒนาบุคคล

ไมตรีทอง ประวัติ(2529 : 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม และการสัมมนาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลในการใช้ความคิด และการกระทำ ทักษะ ความรู้และทัศนคติที่เหมาะสม หรือกระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนความรู้พัฒนาฝีมือในการทำงานสมรรถนะของบุคคล

ธัญญา ผลอนันต์(2546 : 48) การฝึกอบรม คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากความหมายของการฝึกอบรม คือ เป็นกระบวนการของการฝึกอบรม คือ เป็นขบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร

1. เป็นการเพิ่มพูนความถนัด (Skill) รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้และการเพิ่มพูนความเข้าใจทางด้านอื่นๆ อาทิ เช่น เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ
2. พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง หรือทัศนคติ ความรู้สึกรู้สึกคิดที่ถูกต้อง ที่ดี และความคิดสร้างสรรค์
3. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ทางด้านทักษะ ความชำนาญในงาน
4. เพิ่มพูนระเบียบ และระบบก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

3. ความหมายของความต้องการฝึกอบรม

ความต้องการในการฝึกอบรม ธัญญา ผลอนันต์(2546 : 48) หมายถึง ปัญหาอุปสรรค หรือข้อขัดข้องในการดำเนินการขององค์กรที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ซึ่งมักประกอบไปด้วย

- ความรู้
- ทักษะ
- การฝึกปฏิบัติ
- ทักษะ
- ความสนใจ
- ความเข้าใจในวิธีการ

นอกจากนั้นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความต้องการในการฝึกอบรมอาจมาจาก

- การเปลี่ยนแปลงภายใน เช่น เปลี่ยนผู้นำสูงสุดเปลี่ยนนโยบาย ย้ายตำแหน่งงาน
- การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่
- การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก เช่น กฎหมาย กฎกระทรวงใหม่ รวมทั้งการรับพนักงานใหม่

วิธีการหาข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรมได้จาก

- การสังเกต โดยให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สุ่มเฝ้าสังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เพื่อนำมาพิจารณาว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านใดบ้าง มักใช้ในภาคอุตสาหกรรม
- การสัมภาษณ์ ทั้งลูกค้าภายในและภายนอก บางครั้งการเฝ้าสังเกตเพียงอย่างเดียวอาจจะไม่ได้ผล โดยเฉพาะในธุรกิจภาคบริการ จึงใช้การสัมภาษณ์หาข้อมูลที่เป็นจากรลูกค้าหรือผู้ใช้บริการทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อนำมาวิเคราะห์
- แบบสอบถาม ในกรณีที่การสัมภาษณ์ไม่สะดวก องค์กรใช้การออกแบบสอบถามไปยังผู้เกี่ยวข้องซึ่งอาจเป็นทั้งลูกค้าภายในและภายนอก เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ประเมินความต้องการในการฝึกอบรมต่อไป
- ทดสอบ การฝึกอบรมความรู้และทักษะบางประเภท เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ทางสถิติ ควรใช้วิธีทดสอบเพราะนอกจากจะได้รับความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วยังสามารถระบุขั้นที่พนักงานจะเข้ารับการอบรมได้พร้อมกันไปทีเดียว

วิธีการหาข้อมูล ยังหาได้จากการศึกษาจากเอกสาร ข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ คำดำเนินจากลูกค้าหรือมอบหมายให้ที่ปรึกษาวิเคราะห์

หลังจากได้ข้อมูลเบื้องต้นด้านความต้องการในการฝึกอบรมแล้ว จึงนำมาพิจารณาถึงความน่าเชื่อถือ หากเห็นว่าเชื่อถือได้ก็นำมาทบทวนกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายและแนวโน้มในอนาคตขององค์กร เพื่อสร้างหลักสูตรต่อไป

ในการวิเคราะห์บางครั้งจำเป็นต้องใช้เครื่องมือทางสถิติ หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสร้างหลักสูตรต้องเริ่มจากการมองย้อนกลับไปหา “หลักการและเหตุผล” ในการอบรมจากข้อมูลและการวิเคราะห์ เพื่อสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องให้เป็นที่เข้าใจร่วมกัน ทั้งในระดับผู้บริหารเพื่อขออนุมัติหลักสูตรและงบประมาณ ระดับหัวหน้างานเพื่อคัดสรรผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเพื่อเตรียมการและวิทยากรเพื่อใช้ในการฝึกอบรม จากนั้นต้องกำหนด

- วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- เนื้อหาและหัวข้อวิชา
- เทคนิค วิธีการเอกสารประกอบและสื่อในการฝึกอบรม
- กำหนดรายละเอียดหัวข้อวิชา
- คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม
- เกณฑ์การวัดผลการฝึกอบรม / วุฒิบัตร

หลักสูตรฝึกอบรมโดยทั่วไปแบ่งได้หลายประเภท เช่น

- หลักสูตรวิชาชีพหรือเทคนิค เช่น การผลิต การตลาด การบัญชี
- หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหาร เช่น การบริหารคุณภาพ
- หลักสูตรพื้นฐานทางธุรกิจ
- หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารแบบทุกคนมีส่วนร่วม
- หลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
- หลักสูตรด้านภาษา

ความต้องการในการศึกษา การฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน หมายถึง กระบวนการสำรวจหรือค้นคว้าหาความบกพร่องในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังในอนาคตที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนาด้วยการฝึกอบรม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความบกพร่องในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นและพบได้ในปัจจุบัน
2. ความคาดหวังขององค์กรในอนาคต

กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน แบ่งเป็นขั้นๆ ได้ดังนี้

1. การวางแผน การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน
2. การค้นหาปัญหา หมายถึง การค้นหาว่าองค์กรกำลังเผชิญกับปัญหาอะไรอยู่ เช่น กำไรลดลง ผลผลิตต่ำ คุณภาพสินค้าหรือบริการตกลงมาก ปัญหาด้านการตลาด และค้นหาปัญหาที่พบเรื่องใดจำเป็นรีบด่วนเพียงใด แล้วจาลำดับความสำคัญของปัญหาเหล่านั้น
3. การวิเคราะห์ ความต้องการในการศึกษาการฝึกอบรม ซึ่งแยกย่อยลงไปอีก 3 ขั้นตอนคือ

วิเคราะห์องค์กร

- ประเมินสถานการณ์ปัจจุบันตรวจสอบจุดมุ่งหมาย หน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรใน

การดำเนินธุรกิจ

- ประเมินปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย กฎกระทรวง เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงาน สถานการณ์

การเมือง เศรษฐกิจ ระดับการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เป็นต้น

- ประเมินปัจจัยภายใน เช่น วิสัยทัศน์ ภารกิจ นโยบาย เป้าหมายขององค์กร แผนพัฒนาองค์กร

และแผนกลยุทธ์ หรือ ทรัพยากร งบประมาณ กำลังคน(ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ) อุปกรณ์ เครื่องจักร เป็นต้น

วิเคราะห์งาน

ตรวจสอบดูว่างานหรือตำแหน่งที่ศึกษานั้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่

- วิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์รายบุคคลว่าพนักงานแต่ละคน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามความคาดหวังขององค์กรได้หรือไม่ สามารถระบุได้ว่าพนักงานคนใดต้องการรับการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาเรื่องใดบ้าง

วิเคราะห์ความจำเป็นในการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน

- เปรียบเทียบระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันกับความคาดหวังขององค์กร
- ตรวจสอบผลข้างต้นอีกครั้ง
- กำหนดทักษะหรือความรู้ที่จำเป็นที่จะต้องศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนา
- กำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาคะพร่องในการปฏิบัติงาน

4. การรายงานผล รายงานผลต่อผู้ในระดับสูงเพื่อขออนุมัติโครงการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนา รายงานวิเคราะห์ ซึ่งควรครอบคลุม

- บทสรุปผู้บริหาร
- เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ความต้องการศึกษาการฝึกอบรมและ พัฒนา
- สรุปภาพรวมของวิธีการรวบรวมข้อมูล วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
- ผลการวิเคราะห์
- สรุปข้อเสนอแนะ

ประเภทของการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะความชำนาญสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมพนักงานทั่วไป แบ่งออกได้เป็นประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงานเป็นลักษณะการฝึกอบรมแก่บุคคลที่กำลังจะเริ่มทำงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งขององค์กร เช่น การฝึกอบรมการปฐมนิเทศ คือ การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ ให้รู้ถึงองค์กร นโยบายขององค์กร วัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เรียกว่า การฝึกอบรมบุคลากรประจำตำแหน่ง โดยมุ่งที่เพิ่ม ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชำนาญของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเหล่านั้น ซึ่งแบ่งได้อีก 2 แบบ คือ

2.1. การฝึกอบรมโดยการให้ทำงาน เป็นการฝึกสอนโดยการให้ทำงานจริงๆ ใช้สถานที่จริง เป็นที่ฝึกอบรม การฝึกอบรมประเภทนี้เหมาะกับงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมาก หากงานที่ต้องอาศัยความรู้มากก็ต้องอาศัยพื้นฐานการศึกษา เป็นต้น

2.2. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องโดยอาศัยห้องปฏิบัติการที่มีสภาพเหมือนการทำงานจริงๆ เพื่อให้พนักงานใหม่ฝึกปฏิบัติงาน เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และสามารถฝึกอบรมพนักงานได้เป็นจำนวนมากๆ โดยไม่ต้องหยุดปฏิบัติงานประจำเพื่อใช้สถานที่จริง

3. การฝึกอบรมวิชาชีพ คือ เป็นการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะความชำนาญในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงาน การฝึกอบรมผู้บริหาร วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในครั้งนี้ เป็นการฝึกอบรมให้รู้จักคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมในแต่ละครั้งต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นจะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. การฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
3. ทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ช่วยทำให้งานที่ได้ถูกต้องแม่นยำ มีความผิดพลาดน้อยที่สุด(ทองฟู ชิน โชติ. 2531 : 9-11)

4.ลดเวลาในการเรียนรู้งานให้น้อยลง และการฝึกอบรมแบบนี้เป็นการเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ความชำนาญ ทำให้คนงานมีความรู้พร้อมที่จะทำงานได้ทันที แบ่งเบาภาระหน้าที่เมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มองเห็นการเลื่อนขั้นในตำแหน่งให้สูงขึ้น
6. สามารถลดปัญหาต่าง ๆ ได้
7. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น
8. พัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างดี รวมถึงความรู้เพิ่มทักษะและความชำนาญด้วย
9. แก้ปัญหาบุคลากรที่ขาดแคลนในบางตำแหน่งที่ไม่สามารถจะหาบุคลากรจากภายนอกตามที่หน่วยงานต้องการ ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อยกระดับบุคลากรภายในหน่วยงาน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมจะให้ประโยชน์ในการช่วยเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนนอกจากนี้ถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ผิดพลาดต่างๆ ในการปฏิบัติงานและเป็นบันไดที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอีกด้วย (จุรีพร ศรวงค์. 2544 : 13)

4. ประวัติและหน้าที่ การบริหารงานของบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด

บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัดเป็นบริษัทที่ดำเนินงานเกี่ยวกับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างมาเป็นเวลากว่า 40 ปี ซึ่งก่อนจะเป็นบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ในปัจจุบันนั้นชื่อเดิม คือ บริษัทรุ่งเรืองนครชัยก่อสร้าง จำกัด ตั้งขึ้นเพื่อ พ.ศ. 2501 และดำเนินธุรกิจจากบริษัทขนาดเล็กที่มีการบริหารงานที่เป็นแบบครอบครัว และมีลักษณะการทำงานเป็นแบบเจ้าแก่ ในช่วงแรกนั้น บริษัทจะรับงานประเภท งานก่อสร้างเกี่ยวกับ ถนน เขื่อน หรือสะพาน ซึ่งส่วนใหญ่จะได้งานจากหน่วยงานราชการเป็นหลักจนบริษัทการเติบโตเป็นลำดับ จนกระทั่งในปี พ.ศ.2510 ได้ก่อตั้งเป็นบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด โดยมีทุนจดทะเบียนกว่า 400 ล้านบาท

บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด มีบริษัทในเครือที่สำคัญหลายบริษัท

1. โรงงานผลิตคอนกรีตมวลเบาสินค้าจะเหมือนกับคิวคินและซูปเปอร์บล็อก จ.สิงห์บุรี
2. โรงงานรีดเหล็กจาก ที่ จ.ระยอง
3. บริษัททำสนามกอล์ฟชื่อบริษัท อาร์.เอ็น.ซี.พรีอเพอร์ดี มีพื้นที่ทำสนามกอล์ฟกว่า 500 ไร่ อยู่ย่านรังสิตคลอง 13
4. บริษัทที่บริหารอาคารสุขประพสุติ สร้างเป็นอาคารสำนักงานให้เช่า
5. บริษัทพัฒนาที่ดิน

นอกจากนี้ยังมีโครงการก่อสร้างสร้างสนามกอล์ฟ ก่อสร้างคอนโด และโครงการสร้าง เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์ และคอนโด นอกจากนี้ยังมีบริษัทเล็กๆ ที่ทำธุรกิจอื่นๆ อีกมากมาย รวมพนักงานทั้งหมดในเครือประมาณ 1,000 คน ด้วยการที่บริษัทมีขนาดใหญ่ และมีการบริหารงานหลากหลายมาก บริษัท จึงเรียกว่ากลุ่มบริษัทนี้ว่า RNC GROUP ซึ่งบริษัทมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ มากมาย

บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด มีผลงานที่กำลังก่อสร้างอยู่ในปัจจุบัน คือโครงการก่อสร้างอาคารเรียนรวม คณะสาธารณสุขศาสตร์(อนุสาวรีย์) มหาวิทยาลัยมหิดล มูลค่างาน 240 ล้านบาท และโครงการก่อสร้างธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ (บางเขน) มูลค่างานกว่า 1,250 ล้านบาท และยังมีผลงานเด่นๆ อีกมากมายตลอดระยะเวลากว่า 40 ปี อาทิ เช่น

1.งาน ก่อสร้าง อาคาร ห้องปฏิบัติการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.โครงการก่อสร้างโรงพิมพ์ธนบัตรแห่งชาติแห่งที่ 2 ของธนาคารแห่งประเทศไทย มีมูลค่างาน 2,490 ล้านบาท

3.งานก่อสร้างอาคารที่ทำการกระทรวงพาณิชย์ สนามบินน้ำ รวม 2 เฟส มูลค่ากว่า 2,450 ล้านบาท

4.ห้างสรรพสินค้า สยามจัสโก้ รัตนาธิเบศร์

5.งานก่อสร้างอาคารศูนย์แสดงสินค้า ของกรมส่งเสริมการค้าส่งออก

6.อาคารที่ทำการศาลอาญา 1 ของกระทรวงยุติธรรม

7.เขื่อนคอนกรีตเสริมเหล็ก อ.สตึก จ.บุรีรัมย์

8.งานก่อสร้างอาคารโครงการพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์ ต.คลองซอชย์ที่ 5 อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์

9.งานก่อสร้างอาคารเรียนและปฏิบัติการแพทย์เพิ่ม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ข้าวช่าง(Contractors'TIMES) (2548 ; 29 – 34)

10. งานก่อสร้าง สถานีดับเพลิงและกู้ภัย ของบริษัท ท่าอากาศยานสากล ฯลฯ โครงการต่าง ๆ ที่บริษัทรวมนครก่อสร้าง ฯ ที่ได้ก่อสร้างไปแล้วมีมูลค่ามากกว่า 4,300 ล้านบาท ปัจจุบันบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด เป็นบริษัทหลักในการถือหุ้นใหญ่ และบริษัทได้แบ่งโครงสร้างการทำงานเป็น 2 ส่วน นั่นคือ

1. สำนักงานใหญ่ มีฝ่ายบริหารและพนักงานทำหน้าที่ในการ SUPPORT งานด้านการตลาดเกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้าง , การประเมินราคาและวิเคราะห์คุณภาพ , การบัญชี , การเงิน ,

การจัดซื้อ , ธุรการ , งานเทคโนโลยีสารสนเทศ , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แผนกฝึกอบรมและ
แรงงานสัมพันธ์ และกฎหมาย เป็นต้น

2. **Site งานก่อสร้าง** ต่างๆจะดูแลงานในงานการก่อสร้างอาคารต่างๆ โดยมีฝ่ายบริหารเป็น
ผู้อำนวยการโครงการ , วิศวกรก่อสร้าง , วิศวกรสำรวจปริมาณงาน , โฟร์แมน , Project Site ,
Project Engineer , Engineer , Architect , Forman , Safety , Store เป็นต้น

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรใน บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด

สำนักงานใหญ่ ประกอบไปด้วย

1. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่

- ดูแลรับผิดชอบในการสรรหาบุคลากร
- ค่าแรงคนงาน (งานก่อสร้าง)
- โครงสร้างเงินเดือน
- สวัสดิการของพนักงาน
- KPI , Performance , Job Discription

แผนกฝึกอบรมและพัฒนา มีหน้าที่

- การจัดฝึกอบรมให้พนักงาน
- กิจกรรมงานด้านแรงงานสัมพันธ์
- งานข่าวสารภายในบริษัท

2. ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่

- การรวบรวมข้อมูล และจัดทำรายงานทางการเงิน
- การบันทึกการเงินและการรับวางบิล
- รับเอกสารและตั้งค่าเบิกเงินค่าแรงคนงาน

3. ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่

- ปิดงบการเงิน สำหรับรอบระยะเวลา 1 ปี
- วางระบบบัญชี เพื่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี
- วางแผนและจัดเตรียมเพื่อสร้างให้เกิด Good Corporate Governance
ในองค์กร
- บันทึกเอกสารรายการทางบัญชีให้ถูกต้องและครบถ้วน

4. ฝ่ายจัดซื้อ มีหน้าที่

- การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์งานก่อสร้าง
- การจัดหาบริการเข้าขนส่งสินค้างานก่อสร้าง
- จัดส่งสินค้าและวางบิลของผู้จำหน่าย
- การทำรายงานยอดสะสมของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปทำรายงาน สรุปยอดตอนสิ้นสุดโครงการต่าง ๆ
- การให้ข้อมูลกับฝ่ายประมาณงานก่อสร้าง

5. ฝ่ายกฎหมาย มีหน้าที่

- จัดทำสัญญาของบริษัทรวมถึงสัญญาต่าง ๆ
- ออกหนังสือโต้ตอบกับคู่สัญญาและแก้ปัญหาต่างๆ รวมถึงการออกหนังสือมอบอำนาจของบริษัท
- การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำนิติกรรมต่างๆ ภายในบริษัท

6. ฝ่ายประเมินราคาและวิเคราะห์คุณภาพ มีหน้าที่

- การประมาณงาน
- งานด้าน QC & QA
- งาน QS

7. ฝ่ายการตลาด มีหน้าที่

- การหาข้อมูลข่าวสารการประกวดราคาทางสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานก่อสร้าง
- จัดซื้อแบบงานที่จะเข้าแข่งขันประกวดราคา
- จัดทำตารางปริมาณงาน (B.Q.C.) ตามรายการกำหนด
- จัดทำหนังสือทางราชการเพื่อขอสถานที่และฟังคำชี้แจงของเจ้าของโครงการ
- ขออนุมัติงาน และงบประมาณเพื่อเข้าแข่งขันราคา

8. ฝ่ายธุรการและ IT(เทคโนโลยีสารสนเทศ) มีหน้าที่

งานเลขานุการ

- สนับสนุนงานทางด้านการติดต่อประสานงาน งานเกี่ยวกับเอกสาร

IT

- ควบคุมและดูแลการทำงานในสายงาน IT
- นอกจากนี้ ยังดูแลเรื่องแม่บ้าน และการรักษาความปลอดภัย

หน่วยงานที่ SITE งานก่อสร้าง

งานด้านการก่อสร้างมีฝ่ายงานรับผิดชอบในหลายฝ่าย ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องใช้เทคนิคเกี่ยวกับงานก่อสร้างซึ่งจะมีผู้รับผิดชอบแยกตามหน้าที่แล้วแต่ส่วนงานไป ผู้รับผิดชอบงาน ได้แก่ผู้อำนวยการโครงการ วิศวกรก่อสร้าง วิศวกรสำรวจปริมาณงาน โฟร์แมน Project Site Project Engineer , Engineer , Architect , Forman , Safety , Store , เซ็คเกอร์ , การเงิน-บัญชี, จัดซื้อ และธุรการ เป็นต้น

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัทให้ความสำคัญและยึดเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ธุรกิจที่จะนำพาธุรกิจให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ดังจะเห็นได้จากแนวคิดและหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ และปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ “เราจะสร้างตึกสูงใหญ่แข็งแรง และมั่นคงที่สุดกว่าคนอื่นไม่ได้ ถ้ารากฐานของเรา คือ พนักงานยังไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ”

จากคำกล่าวดังกล่าวนี้ เป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของบริษัทฯ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งบริษัทฯ ได้ยึดถือและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ระบบแนวปฏิบัติในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งคณะทำงานกำกับดูแลนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการเรียนรู้

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของบริษัทที่จะลงทุนในระยะยาว พัฒนาพนักงานในทุกสาขาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตรงจุด ในทุกระดับ ซึ่งบริษัทฯ ได้มีนโยบายที่จะฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานบนพื้นฐานแนวคิดและหลักการ Competencies Model มาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความต่อเนื่องและสนับสนุนกับกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล (In-house Training) และอบรมสถาบันภายนอก (Public Training) เพื่อให้แผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานของบริษัทฯ สอดคล้องกับเจตรมณ์ที่จะพัฒนาความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีหลักสูตรของการเรียนรู้ดังนี้

หลักสูตรปฐมนิเทศและความรู้พื้นฐานในการทำงาน

เป็นหลักสูตรพื้นฐานที่พนักงานใหม่ของบริษัทฯ จะได้รับทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย วัฒนธรรมและค่านิยมโครงสร้างองค์กรระเบียบข้อบังคับการทำงานรู้จักผู้บริหารและพนักงานสภาพแวดล้อมการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้างตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน

หลักสูตรระบบพี่เลี้ยง

พนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานกับบริษัทฯ จะได้รับการดูแลเอาใจใส่และสอนงาน นอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาแล้ว จะมีพี่เลี้ยงเป็นพนักงานในฝ่ายเดียวกัน มีลักษณะงานใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน คอยช่วยเหลือแนะนำและสอนงานเป็นรายบุคคลทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว ตลอดช่วงเวลาทดลองงาน

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

เป็นหลักสูตรพื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน โดยมีการแบ่งระดับของการเรียนรู้และพัฒนาเป็น 5 ระดับ เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งหลักสูตรพัฒนา Core Competencies นั้น ประกอบด้วยไป ด้วย 5 หัวข้อการเรียนรู้หรือสามารถเรียกง่ายๆ คือ “ATHIC” อันได้แก่

A = Achievement Oriented คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงคุณภาพ ระยะเวลา กระบวนการทำงาน การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนด

T = Teamwork คือ การทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมและทำงานร่วมกัน ให้เกียรติผู้นำและสมาชิกทีมงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของบริษัทฯ

H = Honesty & integrity คือ การปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ การไม่นำทรัพยากรและผลประโยชน์ต่างๆที่ได้จากการทำงานได้แก่บริษัทฯ เป็นประโยชน์ส่วนตน มีจริยธรรมในงาน

I = Inovative Thinking คือ นำเสนอความคิดเห็นและวิธีการในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาการทำงาน

C = Continuous Improvement คือ กระตือรือร้นแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อการพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุดิมา นันทะวงษ์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการนอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือ พบว่า อายุ เพศ ลักษณะหน้าที่ต่างกันมีความต้องการในการฝึกอบรมไม่ต่างกัน ในเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ประภาศรี อัมมิณ (2539 : 229-235) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป และด้านวิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการที่มีอายุวุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

กนกกร ชลาชนาวัน ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย พบว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานด้านวิทยาการอื่นๆ โดยจำแนกระดับตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ในระดับการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานในด้านเทคนิควิทยาการต่างๆ พบว่า มีปัญหาเรื่องขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ระบบสารสนเทศ GIS เป็นต้น เรื่องไม่มีหลักการและเทคนิคการวิเคราะห์ที่ชัดเจน และเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ (2539 : 81)

ธนะสินธุ์ ไหมย์โพธิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและความต้องการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 4 เพศชายและหญิง โดยแยกสภาพและความต้องการจำแนกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร/เนื้อหา , กิจกรรมการฝึกอบรม, การวัด-การประเมินผล, วิทยากร, ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ, อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบครบ 8 ด้านพบว่า ความคิดเห็นในด้านหลักสูตร/เนื้อหา ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านอาคารสถานที่และด้านสภาพแวดล้อม และด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวัดและประเมินผล ด้านวิทยากร ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมและด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ความ

ต้องการฝึกอบรมโดยส่วนรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมพบว่า มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกัน

วิชิต สุรพนานนท์ชัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านวิทยากร ด้านการประสานงาน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ประสพการณ์ทั้งสี่ด้าน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสพการณ์ทำงาน ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน(2545 : 76)

วังสิต ยี่ตัน (2546 : 71-75) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีมีระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อ ด้านความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สินเชื่อ และด้านความรู้เกี่ยวกับงานนิติกรรมสัญญา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนางานของพนักงาน
บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด” ผู้วิจัยขอเสนอวิธีการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการ
แผนก และพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยขอใช้ประชากรทั้งหมดเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย
หรือผู้จัดการแผนก และพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด
รวม 18 ตำแหน่ง จำนวนทั้งสิ้น 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม“ความต้องการฝึกอบรมเพื่อ
การพัฒนางานของ พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด” โดยผู้วิจัยได้แบ่ง
แบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น
แบบ (Check List) ซึ่งประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง อายุการทำงาน
ตำแหน่งงาน และสถานที่ตั้งหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ของพนักงานของบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด(CheckList) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามระดับความคิดเห็นใน 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมมาก
คะแนน 3	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้พนักงานแสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ในด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด รวมทั้งสิ้น 120 ฉบับ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อให้ครอบคลุมครอบคลุมความมุ่งหมายทุกระดับความต้องการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน
2. สำรวจความคิดเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมในด้านต่างๆ โดยการสัมภาษณ์พนักงานบริษัทฯ ทุกหน่วยงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถาม ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 15 ข้อ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน จำนวน 26 ข้อ และด้านกระบวนการฝึกอบรม จำนวน 45 ข้อ รวมทั้งสิ้น 86 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ทั้ง 3 ด้าน
4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรีร์ ลิ้มไทย , รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา(Content Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษา โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็นไว้ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

จากนั้นบันทึกผลคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในแต่ละข้อ แล้วนำมาหา ดัชนีความสอดคล้อง(IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่าเท่ากับ 0.66 – 1.00 ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 84 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ 2 ข้อ

1. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไป ทดลองใช้

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท เอเซียเอ็นจิเนียริ่ง คอนซัลแต้นส์ จำกัด ทั้งสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานก่อสร้าง จำนวน 30 คน เหตุผลที่เลือกบริษัท เอเซียเอ็นจิเนียริ่ง คอนซัลแต้นส์ จำกัด เพราะว่าเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ ทั้งด้านงานก่อสร้างต่างๆ และมีโครงสร้างบริหารจัดการองค์กรในลักษณะคล้ายกันกับบริษัทรวม นครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด มีพนักงานตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งฉบับ จำนวน 30 คน ในระหว่างวันที่ 3 กรกฎาคม 2550 และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามวิธีครอนบาค Cronbach 1972 :126) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนน รวมทั้งฉบับโดยใช้เกณฑ์ 0.20 ได้ข้อที่ผ่านดังนี้ ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 14 ข้อ ด้านทักษะการ ปฏิบัติงาน จำนวน 27 ข้อ และด้านกระบวนการฝึกอบรม จำนวน 39 ข้อ รวมทั้งสิ้น 80 ข้อ

3. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องแบบ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach 1972 : 126) และได้ค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.947

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยกับ พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ในวันที่ 26 - 27 กรกฎาคม 2550

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารบริหารทรัพยากรบุคคล(ประเทศไทย)จำกัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

1. ติดต่อผู้บริหารของบริหารทรัพยากรบุคคล(ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอความร่วมมือและอนุญาตให้พนักงานตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 120 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ที่บริหารทรัพยากรบุคคล(ประเทศไทย)จำกัด ในระหว่างวันที่ 26 -27 กรกฎาคม 2550 ได้รับแบบสอบถามคืนมา มีความสมบูรณ์ 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.33

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ข้อมูลของแบบสอบถามแต่ละชุด ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistic Package for Social Science) โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจให้คะแนน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล(ประเทศไทย) จำกัดโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ของคะแนนแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด

1. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงาน โดยจำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ส่วนงานรับผิดชอบ

และสถานที่ตั้งหน่วยงาน โดยการใช้ทดสอบ (t- test)

2. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงาน ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิกการศึกษา และอายุการทำงาน ใช้การทดสอบด้วยค่า เป็นการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

5. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดของพนักงานบริษัท ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม มาหาความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2546 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนสถิติในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ .2546 :65)

$$S.D. = \frac{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2}}{N(N-1)}$$

เมื่อ S.D. คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X^2 คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละระดับยกกำลังสอง

$$\frac{(\sum X)^2}{N}$$

คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1.สถิติสำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม ใช้สูตร
(สำออง งามวิชา.2541 : 62)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน คำนวณความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ .2538 : 200)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
K แทน จำนวนส่วนย่อยหรือจำนวนข้อคำถามของเครื่องมือ
 S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S_x^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับของ
เครื่องมือวัด

3.สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ใช้
t-test independent samples โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์.2546 : 165)

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{\frac{(S_1^2/n_1)^2}{n_1-1} + \frac{(S_2^2/n_2)^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่พิจารณาใน t-distribution
	$\overline{X_1}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง
	$\overline{X_2}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่สอง
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่สอง
	n_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง
	n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่สอง

3.2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป

ไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ใช้สูตร

(ชูศรี วงศ์รัตน์ ๒๕๕๖ : ๒๓๖)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
	MS_B	แทน	ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_W	แทน	ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้ LSD (Least Significant Difference) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างรายคู่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของ พนักงาน บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และการแปรผลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว(Mean of Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ(Degrees of Freedom)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น(Probability)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบ คำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด จำแนกตามด้านการเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่ง อายุการทำงาน ส่วนงานรับผิดชอบ และสถานที่ตั้งหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง อายุการทำงาน ส่วนงานที่รับผิดชอบ สถานที่ตั้งหน่วยงาน มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตาราง 1 แสดงจำนวน ค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	31.36
1.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี	81	68.65
รวม	118	100.00
2. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง		
2.1 ต่ำกว่า 2 ปี	21	17.80
2.2 2 ปีขึ้นไป	97	82.20
รวม	118	100.00
3. อายุการทำงาน		
3.1 อายุ 1-5 ปี	51	43.20
3.2 อายุ 6-10 ปี	31	26.27
3.3 อายุ 11 ปีขึ้นไป	36	30.51
รวม	118	100.00
4. ส่วนงานที่รับผิดชอบ		
4.1 ส่วนงานสนับสนุน	54	45.76
4.2 ส่วนงานก่อสร้าง	64	54.24
รวม	118	100.00
5. สถานที่ตั้งหน่วยงาน		
5.1 สำนักงานใหญ่	73	61.86
5.2 หน่วยงานก่อสร้าง	45	38.14
รวม	118	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับของสถานภาพส่วนตัวของพนักงาน จำนวน 118 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 68.65 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 2 ปีขึ้นไป มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 82.20 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 43.22 มีส่วนงานที่รับผิดชอบที่ทำงานในส่วนงานก่อสร้างจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 54.24 และมีสถานที่ตั้งหน่วยงานที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 61.86

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวม นครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด เป็นรายด้าน ในตอนนี้เป็นกรวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานตามความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย)จำกัด รวม 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ ฝึกอบรม โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง อายุการทำงาน ส่วนงาน รับผิดชอบ และสถานที่ตั้งหน่วยงาน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2 - 5

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้าน

พนักงานมีความต้องการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ การฝึกอบรม
1. ด้านเนื้อหาสาระ	3.74	0.90	มาก
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	3.65	0.97	มาก
3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	3.29	1.15	มาก
รวม	3.56	1.01	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 2 พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรของ
พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเนื้อหาสาระ โดยรวมและรายข้อ

ด้านเนื้อหาสาระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ การฝึกอบรม
1. การพัฒนาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจก่อสร้าง	3.46	0.97	มาก
2. การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	3.73	1.00	มาก
3. การพัฒนาคุณภาพและวินัยของบุคลากร	3.76	0.91	มาก
4. การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและ คนรอบข้างยอมรับ	3.87	0.84	มาก
5. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมทางธุรกิจ	3.71	0.85	มาก
6. การพัฒนาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้าง	3.65	0.93	มาก
7. การพัฒนาระบบความคิดและการตัดสินใจ	3.97	0.78	มาก
8. การพัฒนารูปแบบการวางแผนปฏิบัติงานโครงการ	3.93	0.91	มาก
9. การพัฒนาเป้าหมายขององค์กร	3.87	0.92	มาก
10. การพัฒนางาน พัฒนาคน ด้วย QC Circle	3.74	0.87	มาก
11. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงธุรกิจ คิดนอกกรอบ	3.67	0.95	มาก
12. การพัฒนาด้านการบริหารความขัดแย้งในองค์กรเพื่อลด ความสูญเสีย	3.86	0.85	มาก
13. การพัฒนาเทคนิคทางความคิดด้วย Mind Map	3.47	0.84	มาก
14. การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน	3.64	0.94	มาก
รวม	3.74	0.90	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ในด้านเนื้อหาสาระ
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของ
พนักงานบริษัท รวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย)จำกัด ด้านทักษะการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการการฝึกอบรม
1. การพัฒนาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (windows)	3.81	1.06	มาก
2. การพัฒนาวิธีการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ LAN, WAN, Internet	3.66	1.07	มาก
3. การพัฒนาวิธีการใช้งานการรับ-ส่ง จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)	3.46	1.10	มาก
4. การพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างประสิทธิภาพ	4.03	0.90	มากที่สุด
5. การพัฒนาบุคลิกภาพ	3.66	0.92	มาก
6. การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.00	0.92	มากที่สุด
7. การพัฒนาหลักการบริหารเวลาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.84	0.92	มาก
8. การพัฒนาเทคนิคการจัดระบบการจัดเก็บเอกสาร	3.64	0.98	มาก
9. การพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรอง	3.49	1.04	มาก
10. การพัฒนาการเป็นวิทยากรฝึกอบรมภายในองค์กร	3.11	1.05	มาก
11. การพัฒนาหลักการมีมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.51	0.85	มาก
12. การพัฒนาเทคนิคการสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจในการทำงาน	3.81	0.87	มาก
13. การพัฒนาศิลปะการพูดในที่ชุมชนและการเป็นพิธีกร	3.11	1.11	มาก
14. การพัฒนาศิลปะในการเป็นพิธีกร	2.90	1.08	ปานกลาง
15. การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	3.73	0.90	มาก
16. การพัฒนาหลักจิตวิทยาในการทำงาน	3.80	0.79	มาก
17. การพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	0.91	มาก
18. การพัฒนาด้านทักษะการเป็นหัวหน้างาน	3.80	0.97	มาก
19. การพัฒนาการเขียนการใช้ภาษาเชิงธุรกิจ	3.55	0.95	มาก
20. การพัฒนาวิธีการใช้ระบบ user และการใช้งาน Webboard	3.30	1.05	มาก
21. การพัฒนาเทคนิคการนำเสนองานที่ประสบความสำเร็จ	3.68	0.96	มาก
22. การพัฒนาการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ	3.95	0.93	มาก
23. การพัฒนาการบริหารจัดเก็บงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	0.90	มาก
24. การพัฒนาการบริหารจัดการแบบเป็นทีมงาน	3.93	0.91	มาก
25. การพัฒนา EQ & AQ เพื่อการบริหาร	3.63	0.96	มาก
26. การพัฒนาการบริหารความเครียด	3.74	1.01	มาก
27. การพัฒนาด้าน 5 ส. เพื่อการเพิ่มผลผลิต	3.79	0.95	มาก
รวม	3.65	0.97	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การในด้านทักษะการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรม ข้อการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างประสิทธิภาพ และการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อการพัฒนาศิลปะในการเป็นพิธีกร พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของ
พนักงานบริหารทรมนกรก่อสร้าง (ประเทศไทย)จำกัด ด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

ด้านกระบวนการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการการฝึกอบรม
สถานที่จัดอบรม			
1.สถานที่จัดฝึกอบรม : ภายในองค์กร	3.25	1.05	มาก
2. สถานที่จัดฝึกอบรม : บ้านพัก รีสอร์ท โรงแรมในกรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	3.55	1.17	มาก
3. สถานที่จัดฝึกอบรม : บ้านพัก รีสอร์ท โรงแรมในต่างจังหวัด	3.61	1.08	มาก
4. สถานที่จัดฝึกอบรม : ตามความเหมาะสมของหลักสูตร	3.67	1.07	มาก
ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร			
5.ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร : 1 วัน	3.00	1.25	มาก
6. ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร : 2 วัน	3.31	1.15	มาก
7. ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร : 3 วัน	3.22	1.13	มาก
8. ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร : 4 วัน	2.97	1.17	ปานกลาง
9. ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร : ตามความเหมาะสมของ หลักสูตร	3.61	1.27	มาก
จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี			
10. จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : 1 – 2 ครั้ง	3.45	1.20	มาก
11. จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : 3 – 4 ครั้ง	3.25	1.13	มาก
12. จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : 5 – 6 ครั้ง	2.97	1.24	ปานกลาง
13. จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : 7 – 8 ครั้ง	2.88	1.16	ปานกลาง
14. จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : มากกว่า 8 ครั้งขึ้นไป	2.62	1.28	มาก
การจัดเอกสารประกอบการจัดฝึกอบรม			
15. การจัดเอกสารประกอบการจัดฝึกอบรม : จัดส่งเอกสารให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมล่วงหน้า	3.57	1.14	มาก
16. การจัดเอกสารประกอบการจัดฝึกอบรม : จัดส่งเอกสารแจกไว้ใน ระหว่างการจัดฝึกอบรม	3.42	1.07	มาก
17. การจัดเอกสารประกอบการจัดฝึกอบรม : จัดส่งเอกสารแจกไว้ใน วันลงทะเบียนเข้ารับการอบรม	3.31	1.08	มาก
18. การจัดเอกสารประกอบการจัดฝึกอบรม : จัดส่งเอกสารแนะนำเพื่อ การค้นคว้าเพิ่มเติม	3.32	1.04	มาก

(ตารางที่ 5 ต่อ)	ด้านกระบวนการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการการฝึกอบรม
19.	การจัดเอกสารประกอบการจัดฝึกอบรม : รวบรวมเอกสารทำเป็นเล่มแล้วส่งไปให้ภายหลังการฝึกอบรม	2.84	1.23	มาก
	ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า			
20.	ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า : 3 วัน	2.94	1.27	มาก
21.	ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า : 7 วัน	3.24	1.15	มาก
22.	ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า : 10 วัน	3.34	1.05	มาก
23.	ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า : 14 วัน	3.22	1.02	มาก
24.	ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า : 30 วัน	3.25	1.25	มาก
	การแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ			
25.	การแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ : รายบุคคล	3.03	1.20	มาก
26.	การแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ : แผนก / ฝ่ายตามสายงาน	3.42	1.15	มาก
27.	การแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ : รวมทุกแผนก/ฝ่าย	3.34	0.95	มาก
28.	การแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ : รวมทุกหน่วยงาน	3.26	1.14	มาก
29.	การแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ : ตามความเหมาะสมของหลักสูตร	3.53	1.27	มาก
	วิทยากรที่เหมาะสม			
30.	วิทยากรที่เหมาะสม : ผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง	3.58	1.13	มาก
31.	วิทยากรที่เหมาะสม : วิทยากรภายนอกองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา	3.74	1.14	มาก
32.	วิทยากรที่เหมาะสม : วิทยากรภายในองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา	3.42	1.22	มาก
33.	วิทยากรที่เหมาะสม : วิทยากรภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.54	1.08	มาก
34.	วิทยากรที่เหมาะสม : ตามความเหมาะสมของหลักสูตร	3.48	1.10	มาก
	ลักษณะการประเมินผล			
35.	ลักษณะการประเมินผล : มีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผล	3.47	1.22	มาก
36.	ลักษณะการประเมินผล : การติดตามและประเมินผล	3.58	1.14	มาก
37.	ลักษณะการประเมินผล : ประเมินผลเป็นระยะๆ	3.44	1.07	มาก

(ตารางที่ 5 ต่อ)	ด้านกระบวนการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการการฝึกอบรม
38. ลักษณะการประเมินผล : ประเมินผลหลังการสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมทันที		3.35	1.19	มาก
39. ลักษณะการประเมินผล : ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบ		3.23	1.11	มาก
รวม		3.29	1.15	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ในด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยรวมพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่จัดฝึกอบรม ควรจัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมา คือ ควรจัดที่บ้านพัก รีสอร์ท โรงแรม ในต่างจังหวัด , ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร ควรจัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมา ควรจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรจำนวน 3 วัน , จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี ควรจัดอบรม 1-2 ครั้ง รองลงมา ควรจัดอบรม 3-4 ครั้ง , การจัดเอกสารประกอบการจัดอบรม ควรจัดส่งเอกสารประกอบการอบรมให้กับผู้เข้ารับการอบรมล่วงหน้า รองลงมา ควรจัดแจกเอกสารประกอบการอบรมให้ในระหว่างการจัดฝึกอบรม , ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า ควรแจ้งการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า 10 วัน รองลงมา ควรแจ้งการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า 30 วัน , การแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ ควรแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งให้จัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมาควรแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้ง ให้จัดแบบแผนหรือฝ่ายตามสายงาน , วิทยากรที่เหมาะสม ควรเป็นวิทยากรภายนอกองค์การที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา รองลงมา ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง , ลักษณะการประเมินผล ควรมีการติดตามและประเมินผล รองลงมา ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผล ส่วน ข้อระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร : 4 วัน , จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : 5 – 6 ครั้ง , จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : 7 – 8 ครั้ง พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัท รวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา
องค์กร ของพนักงานบริษัทฯ มาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย จำแนกตามตัวแปรอิสระดังนี้

3.1.การเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัทฯ จำแนก
ตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงาน ส่วนงานรับผิดชอบ และสถานที่ตั้ง
หน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test
ทดสอบ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6-9

**ตาราง 6 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรของพนักงานบริษัทรวมนคร
ก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน**

ความต้องการฝึกอบรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเนื้อหาสาระ	3.62	0.93	3.70	0.97	0.91	0.21
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	3.51	1.00	3.59	1.03	0.90	0.17
3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	3.09	1.13	3.37	1.37	1.10	0.27
รวม	3.40	1.02	3.56	1.13	0.97	0.22

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร โดยรวม และ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 7 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัทรวมนคร
ก่อสร้าง (ประเทศไทย)จำกัด จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง
โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	ต่ำกว่า 2 ปี		2 ปีขึ้นไป		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเนื้อหาสาระ	3.46	0.96	3.41	0.12	1.09	0.59
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	3.78	0.96	3.62	0.73	0.97	0.47
3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	3.32	1.03	3.28	0.17	1.17	0.42
รวม	3.52	0.98	3.44	0.34	1.07	0.50

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ โดยรวม และ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัทรวมนคร
ก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม ส่วนงานรับผิดชอบ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	ส่วนงานสนับสนุน		ส่วนงานก่อสร้าง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเนื้อหาสาระ	3.82	0.91	3.67	0.89	0.92	0.45
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	3.72	0.94	3.58	0.98	0.81	0.39
3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	3.30	1.11	3.29	1.17	0.08	0.47
รวม	3.61	0.99	3.51	1.01	0.61	0.44

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานที่มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ โดยรวม และ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของ พนักงานบริษัท รวมนคร
ก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม สถานที่ตั้งหน่วยงาน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	สำนักงานใหญ่		หน่วยงานก่อสร้าง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเนื้อหาสาระ	3.79	0.88	3.65	0.92	0.75	0.34
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	3.64	0.94	3.66	0.97	0.20	0.33
3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	3.39	1.14	3.13	1.15	1.22	0.29
รวม	3.61	0.99	3.48	1.01	0.59	0.32

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานที่มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.การเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมและแยกรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of Variance) ดังตาราง 10-11

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท รวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	อายุการทำงาน								
	ต่ำกว่า 2 ปี		6 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		รวม		ระดับความต้องการฝึกอบรม
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	มาก
1. ด้านเนื้อหาสาระ	3.83	0.87	3.64	0.97	3.70	0.86	3.73	0.90	มาก
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	3.77	0.93	3.49	1.12	3.61	0.84	3.63	0.97	มาก
3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	3.32	1.08	3.13	1.16	3.39	1.20	3.28	1.15	มาก
รวม	3.64	0.96	3.42	1.09	3.57	0.97	3.55	1.01	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ผลเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัท รวมนคร
ก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการฝึกอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	P
1. ด้านเนื้อหาสาระ	ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.70	0.85	1.03	0.45
	ภายในกลุ่ม	115.00	93.37	0.81		
	รวม	117.00	95.07			
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.50	1.25	1.41	0.34
	ภายในกลุ่ม	115.00	107.40	0.93		
	รวม	117.00	109.90			
3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2.00	4.19	2.10	1.59	0.34
	ภายในกลุ่ม	115.00	150.00	1.30		
	รวม	117.00	154.20			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.80	1.40	1.34	0.38
	ภายในกลุ่ม	115.00	116.93	1.01		
	รวม	117.00	119.72			

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวม
และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด จากแบบสอบถามปลายเปิด ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ใน ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	เนื้อหาสาระในการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ให้สำรวจถึงประโยชน์ที่บุคลากรหรือองค์กร จะได้รับจากการจัดฝึกอบรม	22
2	เนื้อหาในการจัดหลักสูตรนั้นต้องเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน	19
3	เนื้อหาหลักสูตรที่นำมาอบรมต้องง่ายต่อความเข้าใจ กระชับ	4
4	การส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานในองค์กร ทั้งสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานก่อสร้างให้มากขึ้น	59
5	ควรจะมีการจัดฝึกอบรมพนักงานให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่บ้าง เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ ความรู้ใหม่ๆ และเป็นการผ่อนคลายจิตใจของพนักงานได้อีกด้วย	29
6	ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในแต่ละแผนกอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	21
7	ควรให้มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานทุกแผนก ทุกหน่วยงาน เป็นหลักสูตรเดียวกันอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	14

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ คือ

ด้านเนื้อหาสาระ รวม 3 ประเด็น โดยประเด็นที่ได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เนื้อหาสาระในการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ให้สำรวจถึงประโยชน์ที่บุคลากรหรือองค์กรจะได้รับจากการจัดฝึกอบรม รองลงมา คือ เนื้อหาในการจัดหลักสูตรนั้นต้องเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน และเนื้อหาหลักสูตรที่นำมาอบรมต้องง่ายต่อความเข้าใจ กระชับตามลำดับ

ด้านทักษะการปฏิบัติงาน รวม 1 ประเด็น คือ การส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานในองค์กร ทั้งสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานก่อสร้างให้มากขึ้น

ด้านกระบวนการฝึกอบรม รวม 3 ประเด็น โดยประเด็นที่ได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรจะมีการจัดฝึกอบรมพนักงานให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่บ้าง เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ ความรู้ใหม่ๆ และเป็นการผ่อนคลายจิตใจของพนักงานได้อีกด้วย รองลงมา คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในแต่ละแผนกอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และ ควรให้มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานทุกแผนกเป็นหลักสูตรเดียวกันอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้างประเทศไทย)จำกัด จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง อายุการทำงาน ส่วนงานรับผิดชอบ และสถานที่ตั้งหน่วยงาน ซึ่งสรุปสาระสำคัญและผลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงาน บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด ใน

- 1.1. ด้านการเนื้อหาสาระ
- 1.2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน
- 1.3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด ใน 5 ด้าน โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา , ประสบการณ์งานในตำแหน่ง , อายุการทำงาน , ส่วนงานรับผิดชอบ และสถานที่ตั้งหน่วยงาน

3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปจัดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในเพื่อกำหนดนโยบายการฝึกอบรมขององค์การ การจัดเตรียมแผนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นเป็นแนวทางการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ให้กับพนักงาน ตรงตามความต้องการในการใช้งาน และยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ด้านงานก่อสร้าง ในการนำงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการหาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน เพื่อพัฒนาองค์การของตนต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยขอใช้ประชากรทั้งหมดเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย หรือผู้จัดการแผนก และพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด รวม 18 ตำแหน่ง จำนวนทั้งสิ้น 120 คน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัดที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่ที่รับผิดชอบส่วนงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีที่ตั้งหน่วยงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 120 ฉบับ ให้กับพนักงาน และสามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนได้ จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.33

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยสอบถามความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ (Check List) ซึ่งประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานที่ตั้งหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานของบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ พนักงานที่มีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 80 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 14 ข้อ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน จำนวน 27 ข้อ และด้านกระบวนการฝึกอบรม จำนวน 39 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามนี้ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลได้วิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.947

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ในด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้
2. ติดต่อผู้บริหารของบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอความร่วมมือและอนุญาตให้พนักงานตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 120 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ที่บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ในระหว่างวันที่ 26 -27 กรกฎาคม 2550 ได้รับแบบสอบถามคืนมา มีความสมบูรณ์ 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.33
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นนำข้อมูลของแบบสอบถามแต่ละชุดไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Sciences/Personal Computer Plus) โดยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัท รวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ทั้ง 5 ด้าน โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยรวมและรายด้าน ตามเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมมากที่สุด	ให้	คะแนน 5
พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมมาก	ให้	คะแนน 4
พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมปานกลาง	ให้	คะแนน 3
พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมน้อย	ให้	คะแนน 2
พนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมน้อยที่สุด	ให้	คะแนน 1

3. เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัท รวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ (t-test) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

4. รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด ตอนที่ 3 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการนำเสนอในรูปความถี่ประกอบความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัท รวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับของสถานภาพส่วนตัวของพนักงาน จำนวน 118 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 68.65 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 2 ปีขึ้นไป มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 82.20 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 43.22 มีส่วนงานที่รับผิดชอบที่

ทำงานในส่วนงานก่อสร้าง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 54.24 และมีสถานที่ตั้งหน่วยงานที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 61.86

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ของ พนักงานบริษัทรวม นครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรม โดยรวมมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านเนื้อหาสาระ รองลงมา คือ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และ ด้านกระบวนการฝึกอบรม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ตามความต้องการฝึกอบรม ทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

2.1. ด้านเนื้อหาสาระ พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ในด้านเนื้อหาสาระโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ในด้านทักษะการ ปฏิบัติงาน โดยรวมมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรม ข้อการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างประสิทธิภาพ และการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อการพัฒนาศิลปะในการเป็นพิธีกร พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

2.3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ในด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยรวมพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่จัดฝึกอบรม ควรจัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมา คือ ควรจัดที่บ้านพัก รีสอร์ท โรงแรม ในต่างจังหวัด , ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร ควรจัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมา ควรจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรจำนวน 3 วัน , จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี ควรจัดอบรม 1-2 ครั้ง รองลงมา ควรจัดอบรม 3-4 ครั้ง , การจัดเอกสารประกอบการจัดอบรม ควรจัดส่งเอกสารประกอบการอบรมให้กับผู้เข้ารับการอบรมล่วงหน้า รองลงมา ควรจัดแจกเอกสารประกอบการอบรมให้ในระหว่างการจัดฝึกอบรม , ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า ควรแจ้งการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า 10 วัน รองลงมา ควรแจ้งการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า 30 วัน , การแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ ควรแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งให้จัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมาควร

แบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้ง ให้จัดแบบแผนหรือฝ่ายตามสายงาน , วิทยาการที่เหมาะสม ควรเป็นวิทยาการภายนอกองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา รองลงมา ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถ เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง , ลักษณะการประเมินผล ควรมีการติดตามและประเมินผล รองลงมา ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผล ส่วนข้อระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละ หลักสูตร : 4 วัน , จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : 5 – 6 ครั้ง , จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : 7 – 8 ครั้ง พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ พนักงานมีความ ต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

3. ผลเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนคร ก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการ ฝึกอบรม ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังนี้

3.1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานใน ตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมี ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า พนักงานที่รับผิดชอบส่วนงานต่างกันมี ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งหน่วยงานต่างกันมี ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของพนักงานบริษัทรวมนคร ก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ทั้ง 3 ด้าน จากข้อคำถามปลายเปิด ได้ผลดังนี้

4.1. ด้านเนื้อหาสาระ ข้อที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุด คือ เนื้อหาสาระใน

การจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ให้สำรวจถึงประโยชน์ที่บุคลากรหรือองค์กร จะได้รับจากการจัดฝึกอบรม รองลงมา คือ เนื้อหาในการจัดหลักสูตรนั้นต้องเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน และเนื้อหาหลักสูตรที่นำมาอบรมต้องง่ายต่อความเข้าใจ กระชับ

ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ข้อที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุด คือ การส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานในองค์กร ทั้งสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานก่อสร้างให้มากขึ้น

4.3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม ข้อที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุด คือ ควรจะมีการจัดฝึกอบรมพนักงานให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่บ้าง เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ ความรู้ใหม่ๆ และเป็นการผ่อนคลายจิตใจของพนักงานได้อีกด้วย รองลงมา คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในแต่ละแผนกอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และ ควรให้มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานทุกแผนกเป็นหลักสูตรเดียวกันอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ของพนักงาน บริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด ในด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยปรากฏว่าความต้องการฝึกอบรมรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย

1.1. ด้านเนื้อหาสาระ พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรยังไม่ค่อยมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และต้องการให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนให้สูงขึ้น เพราะจะช่วยเสริมทักษะและความรู้ในการทำงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งตัวบุคลากรและองค์กร สอดคล้องกับที่ เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ(2531 : 2) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการ และทัศนคติอันเหมาะสม เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

1.2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างประสิทธิภาพ และทักษะการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ข้อที่มีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ทักษะการพัฒนาศิลปะในการเป็นพิธีกร ส่วนทักษะข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานให้กับพนักงานนั้น ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ มีการยอมรับซึ่งกันและกันอันจะให้งานของพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ และเป็นผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ สอดคล้องกับที่ ชำรงค์ศักดิ์ หมั่นจักร และ ศรีสง่า กรรณสูต(2527 : 84) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของคนในหน่วยงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของพนักงานแต่ละคนในหน่วยงานไปในทางที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับที่ สุวัระ ประवालพุกษ์(2538 : 4) ได้กล่าวไว้เช่นกันว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

1.3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม พบว่า พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การในด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่จัดฝึกอบรม ควรจัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมา คือ ควรจัดที่บ้านพัก รีสอร์ท โรงแรม ในต่างจังหวัด , ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร ควรจัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมา ควรจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรจำนวน 3 วัน , จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี ควรจัดอบรม 1-2 ครั้ง รองลงมา ควรจัดอบรม 3-4 ครั้ง , การจัดเอกสารประกอบการจัดอบรม ควรจัดส่งเอกสารประกอบการอบรมให้กับผู้เข้ารับการอบรมล่วงหน้า รองลงมา ควรจัดแจกเอกสารประกอบการอบรมให้ในระหว่างการจัดฝึกอบรม , ระยะเวลาแจ้งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้า ควรแจ้งการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า 10 วัน รองลงมา ควรแจ้งการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า 30 วัน , การแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งควรจัดแบบ ควรแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งให้จัดตามความเหมาะสมของหลักสูตร รองลงมาควรแบ่งผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งให้จัดแบบแผนหรือฝ่ายตามสายงาน , วิทยากรที่เหมาะสม ควรเป็นวิทยากรภายนอกองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา รองลงมา ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง , ลักษณะการประเมินผล ควรมีการติดตามและประเมินผล รองลงมา ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผล และ ข้อระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร : 4 วัน , จำนวนครั้งที่จัดอบรม

ในหนึ่งปี : 5 – 6 ครั้ง , จำนวนครั้งที่จัดอบรมในหนึ่งปี : 7 – 8 ครั้ง พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ พนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ การจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ต้องมีการเตรียมความพร้อมในทุกๆด้าน ให้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อที่จะทำให้การจัดฝึกอบรมได้ผลตามที่วางไว้ของผู้บริหาร และพนักงานได้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ได้พัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับที่ ไมตรีทอง ประวดี(2529 : 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม และการสัมมนาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลในการใช้ความคิด และการกระทำ ทักษะ ความรู้และทัศนคติที่เหมาะสม หรือกระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนความรู้พัฒนาฝีมือในการทำงานสมรรถนะของบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งอายุการทำงาน ส่วนงานรับผิดชอบ และสถานที่ตั้งหน่วยงาน

2.1. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ที่ต่างกันเพราะมีวุฒิการศึกษาไม่เท่ากัน บางคนจบต่ำกว่าระดับปริญญาตรี บางคนจบปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ดังนั้นความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลจึงต่างกัน ความต้องการหรือความสนใจในการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ จึงมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ กนกกร ชลาชนาวิณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย พบว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานด้านวิทยาการอื่นๆ โดยจำแนกระดับตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ในระดับการศึกษาพบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2539 : 81)

2.2. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัดที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งแตกต่างกัน ทำให้มุมมองและความต้องการฝึกอบรมจึงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย วิจิต สุรพนานนท์ชัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้าน

วิทยากร ด้านการประสานงาน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ประสบการณ์ทั้งสี่ด้าน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน (2545 : 76)

2.3. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันเป็นผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามความต้องการของตนเอง ตามความถนัดของตนเอง ทำให้ความต้องการฝึกอบรมจึงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ประภาศรี อิมวิณช (2539 : 229-235) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป และด้านวิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

2.4. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีส่วนงานที่รับผิดชอบต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานของแต่ละคนมีความแตกต่าง ดังนั้นความต้องการฝึกอบรมเพื่อจะพัฒนาความรู้หรือทักษะการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ประภาศรี อิมวิณช (2539 : 229-235) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป และด้านวิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

2.5. พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีสถานที่ตั้งหน่วยงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บรรยากาศการทำงาน และรูปแบบของหน่วยงานแต่ละแห่งที่มีเนื้องานแตกต่างกันตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ทำให้พนักงานที่ทำงานตามแต่ละหน่วยงาน จะมีความต้องการในด้านความรู้

หรือทักษะการปฏิบัติงาน รวมไปถึงกระบวนการฝึกอบรมด้วย เพราะหน้าที่แต่ละหน่วยงานต่างกัน ดังนั้นระยะเวลาในการฝึกอบรมจึงต้องแตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย ประภาศรี อัมวิณช (2539 : 229-235) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป และด้านวิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการที่มีอายุ วุฒิการศึกษาลักษณะงาน ที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านเนื้อหาสาระ เนื้อหาที่ควรนำมาใช้จัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงาน อันดับแรก คือ การพัฒนาระบบความคิดและการตัดสินใจ รองลงมา คือ เนื้อหาการพัฒนารูปแบบการวางแผน ปฏิบัติงานโครงการ เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามแบบปลายเปิด พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย)จำกัด ให้ข้อเสนอแนะว่า การจัดเนื้อหาในการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ให้มีการสำรวจถึงประโยชน์ที่บุคลากรหรือองค์กรจะได้รับเป็นสำคัญ เนื้อหาต้องกระชับ สรุปรวบรัด เข้าใจง่าย

2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการปฏิบัติงานที่ควรพัฒนาให้กับพนักงานในองค์กร คือ ทักษะการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างประสิทธิภาพ และทักษะการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเสนอแนะเพิ่มว่า ควรจะมีการจัดกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมทักษะต่างๆ ให้กับพนักงานในองค์กร ทั้งในส่วนสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานก่อสร้าง ให้มากขึ้น เนื่องจากพนักงานต่างทำงานกันคนละหน่วยทำให้ไม่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันของพนักงาน น่าจะ มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3. ด้านกระบวนการฝึกอบรม พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจะมีการจัดอบรมศึกษาดูงานนอกสถานที่บ้าง เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ใหม่ และเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศเดิม ซึ่งทำให้พนักงานได้พักผ่อนจิตใจ ไปได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดฝึกอบรมของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด
2. ควรมีการวิจัยปัญหาเพื่อปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงานและเหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

เครือวัลย์ ลีมอภิชชาติ.(2531). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาแนวทางการวางแผนการ

แผนการ

เขียนโครงการ และการบริหารโครงการ.กรุงเทพฯ :

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

จกกลนี ชูติมาเทวินทร์ . (2545).การฝึกอบรมเชิงพัฒนา .กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซีย

มหาวิทยาลัยมหิดล

จรีพร ศร วงศ์.(2544).การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมที่ดิน.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.(เทคโนโลยีการศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

เฉลา ภูวะศรี.(2546). ความต้องการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สารนิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์) .กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ.(2543).ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ .กรุงเทพฯ.

ชุตีมา นันทะวงศ์.(2531).ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคเหนือ.วิทยานิพนธ์ วท.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

ชูชัย สมितिไกร.(2542) การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จิระ ประवालพฤษย์.(2538).การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม , กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาพัฒนาบวรราชภัฏ

เทียนฉาย กิระนันท์. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์กำลังคน.กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทองฟู ศิริวงศ์.(2536). การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร.พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทอดศักดิ์ มังตรีสรรค์.(2527).ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหาร
โรงเรียน

มัธยมขนาดเล็ก สังกัดกรมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.ปริญญาโท
กศม.

(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร

บริษัท รวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย) จำกัด .(2547).ประวัติความเป็นมาของบริษัท.

กรุงเทพฯ .ถ่ายเอกสาร

บุญคง หันจางสิทธิ์.(2540).เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ กำลังคน.กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร

ประภาศรี อิมวณิช.(2539).การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.ปริญญาโท กศ.ม.กรุงเทพฯ :บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พะยอม วงศ์สารศรี.(2530).การบริหารทรัพยากรมนุษย์,คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวน
ดุสิต

พรทิพย์ ถวัลย์วิชิต.(2540).ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานคร
ของ

ธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน).ปริญญาโท กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร

พชรวรรณ เรืองดำรงค์.(2543). ความต้องการความรู้เพื่อปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา
สำนักงาน

ศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาใหญ่). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา

พิชิต เชนอนนต์.(2547).การศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่รับซื้อขายเงินตรา

ต่างประเทศของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในส่วนกลาง เขตนครหลวง 11.

สารนิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ

พิชัย ถีพิพัฒน์ไพบูลย์. (2543). ผู้จัดการฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.

- ธनिया จุโทปะมา.(2547).ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายการเงินและการบัญชี
การรถไฟแห่งประเทศไทย สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ัญญา พลอนันต์.(2546).HUMAN RESOURCE FOCUS การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทาง
สร้าง
ความพึงพอใจแก่พนักงาน . กรุงเทพฯ : ฝ่ายส่งเสริมการเพิ่มผลผลิต สถาบันเพิ่มผลผลิต
แห่งชาติ
- ำรงค์ศักดิ์ หมั่นจักร และ ศรีสง่า กรรณสูต. (2527). จิตวิทยาธุรกิจ.กรุงเทพฯ : โคมทอง
- ำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2545). เศรษฐศาสตร์การจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ
- ้วน สายยศและอังคณา สายยศ.(2536).สถิติเพื่อการวิจัย.คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- ุบดินทร์ พันธุ์สวัสดิ์.(2543).ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- าสนา รัตน์เมือง .(2548). ความต้องการในการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ของพนักงาน
บริษัท กรุงเทพคอมพิวเตอร์เซอร์วิส จำกัด สารนิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์) .
กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- ิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม.พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- (2537).การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพฯ :
ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร
- ังสิต ยี่ตัน.(2546).ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อธนาคารกรุงศรี
อยุธยา จำกัด(มหาชน) สาขาภูมิภาค. สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ไศรดา พาหุวัฒนกร.(2547). การศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงานปฏิบัติการใน
บริษัท
ชัยบ้อะวินเอชั่น สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.(2542).การวิจัยและประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่.พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ :
โอเคียนสโตร

อภิรักษ์ เวชยานุกุล.(2538). วิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิ เจ ปรีณติง.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรีร์ ลิ้มไทย | <p>อาจารย์พิเศษ ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> |
| 2. รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ | <p>อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผล
และวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง | <p>อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/3 8๖ ๗



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

/๕ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด

เนื่องด้วย นายสุรเชษฐ์ จั้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ของพนักงาน บริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมี อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน บริษัทในฝ่ายต่างๆ ทั้ง ส่วนของสำนักงานและหน่วยงานก่อสร้าง ของบริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด ตอบแบบสอบถามเรื่องความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์กร ของพนักงาน บริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2550 – เดือนกรกฎาคม 2550

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรเชษฐ์ จั้วพรหม ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต มือถือ 086-807-1367

ที่ ศร 0519.12/3844



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

15 มิถุนายน 2550

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท เอเชียน เอ็นจิเนียริง คอนสัลแต้นส์ จำกัด

เนื่องด้วย นายสุรเชษฐ์ จีวรพรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงาน บริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมี อาจารย์สัญญากร ชุรินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานบริษัทในฝ่ายต่างๆ ทั้ง ส่วนของสำนักงานและหน่วยงานก่อสร้าง ของบริษัทเอเชียน เอ็นจิเนียริง คอนสัลแต้นส์ จำกัด ตอบแบบสอบถามเรื่องความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์การของพนักงาน บริษัทรวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2550 – เดือนกรกฎาคม 2550

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรเชษฐ์ จีวรพรม ได้ทำการเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต มือถือ 086-807-1367



บริษัท รวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด
R.N.C. (THAILAND) CO.,LTD.

หนังสือรับรองให้ดำเนินการวิจัย

วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2550

เรียน คุณสุรเชษฐ์ จีวรพรม

ตามที่บริษัทฯ ได้รับการร้องขอการทำวิจัยและเก็บข้อมูลวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัท รวมนครก่อสร้าง (ประเทศไทย) จำกัด (THE STAFF NEEDS OF TRAINING TO DEVELOP THE ORGANIZATION AT THE R.N.C.(THAILAND) CO.,LTD.) ของคุณสุรเชษฐ์ จีวรพรม อดีตเคยเป็น(ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม) ของบริษัทฯ ซึ่งปัจจุบันเป็นนิสิตปริญญาโท คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวได้มีการดำเนินการมาตั้งแต่ครั้งยังทำงานในตำแหน่งเดิม

บริษัทฯ พิจารณาเห็นว่า งานวิจัยดังกล่าวเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาบุคลากรขององค์กรได้ ทางบริษัทฯ จึงออกหนังสือรับรองฉบับนี้ไว้เพื่อเป็นหลักฐานอนุญาตให้คุณสุรเชษฐ์ จีวรพรม ดำเนินการทำงานวิจัยต่อจนแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้



(Signature)

(นายบัญญัติ สุขประพาศ)
กรรมการผู้จัดการ

วันที่ 23 พฤษภาคม 2550

เรียน ท่านกรรมการผู้จัดการ

เรื่อง ขอนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย กับพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด

กระหม่อมยสุรเชษฐ จั้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชา
บริหารธุรกิจ เอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการ
ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด
(THE STAFF NEEDS OF TRAINING TO DEVELOP THE ORGANIZATION AT THE
R.N.C.(THAILAND) CO.,LTD.) ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวกระหม่อมได้ทำการค้นคว้าวิจัยมาตั้งแต่ครั้งยัง
ทำงานในตำแหน่ง (ผู้จัดการแผนกฝึกอบรม) ในบริษัทรวมนครฯ ปัจจุบันงานวิจัยดังกล่าวยังอยู่ใน
ระหว่างการเตรียมเก็บข้อมูลตัวอย่าง(TRY OUT) ซึ่งขั้นตอนต่อไปหลังจากนี้จะต้องเก็บข้อมูลจริง
กับพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้างฯ

เนื่องด้วยในปัจจุบันกระผมไม่ได้ทำงานในบริษัทรวมนครก่อสร้างฯ แล้ว ทำให้เกิดปัญหาในการจัดเก็บข้อมูลกับพนักงาน ซึ่งอาจส่งผลทำให้งานวิจัยไม่สำเร็จ ดังนั้นกระผมจึงใคร่ขออนุญาตจากท่านในการเข้ามาเก็บข้อมูลกับพนักงาน เพื่อนำไปทำการวิจัยต่อให้เสร็จ และเมื่องานวิจัยเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว กระผมจะนำผลงานวิจัยดังกล่าวมามอบให้กับทางบริษัทฯ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของท่านต่อไป ทั้งนี้จะมีหนังสือขออนุญาตอย่างเป็นทางการจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งให้ทราบอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณาอนุมัติ

ขอแสดงความนับถือ

King's College

(นายสุรเชษฐ์ จีวรพรม)

တရားရုံးချုပ်၊ ရန်ကုန်မြို့၊

The Research problem
 identified was not in the research ✓
 2/10/21

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของ
พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด
แบบสอบถามฉบับนี้ เป็น 3 ตอน มีดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์การ ของพนักงานบริษัท
รวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ
ของพนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด

โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. วุฒิการศึกษา

1.1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2. () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือสูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

2.1. () ต่ำกว่า 2 ปี

2.2. () 2 ปี ขึ้นไป

3. อายุการทำงาน

3.1. () 1 – 5 ปี

3.2. () 6 – 10 ปี

3.3. () 11 ปีขึ้นไป

4. ส่วนงานรับผิดชอบ

4.1.() ส่วนงานสนับสนุน

4.2.() ส่วนงานก่อสร้าง

5. สถานที่ตั้งหน่วยงาน

5.1.() สำนักงานใหญ่

5.2.() หน่วยงานก่อสร้าง

ตอนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ของพนักงานบริษัทที่ทำธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
 กำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านมากที่สุด
 โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน คือ

5 = มากที่สุด , 4 = มาก , 3 = ปานกลาง , 2 = น้อย , 1 = น้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้เป็นการสรุปหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม ซึ่งท่านจะอยู่ตำแหน่งหรือฝ่ายใดสามารถที่จะเลือกหัวข้อฝึกอบรม
 ท่านต้องการ ได้ ซึ่งเราได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ข้อ	ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1.ด้านเนื้อหาสาระ					
1	การพัฒนาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจก่อสร้าง					
2	การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน					
3	การพัฒนาคุณภาพและวินัยของบุคลากร					
4	การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและคนรอบข้างยอมรับ					
5	การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมทางธุรกิจ					
6	การพัฒนาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้าง					
7	พัฒนาระบบการคิดและการตัดสินใจ					
8	การพัฒนารูปแบบการวางแผนปฏิบัติงานโครงการ					
9	การพัฒนาเป้าหมายขององค์กร					
10	การพัฒนางาน พัฒนาคคน ด้วย QC Circle					
11	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงธุรกิจ คิดนอกกรอบ					
12	การพัฒนาด้านการบริหารความขัดแย้งในองค์กรเพื่อลดความสูญเสีย ในการทำงาน					
13	การพัฒนาเทคนิคทางความคิดด้วย Mind Map					
14	การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน					
	2.ด้านทักษะการปฏิบัติงาน					
1	การพัฒนาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์(Windows)					
2	การพัฒนาวิธีการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ LAN , WAN, Internet					
3	การพัฒนาวิธีการใช้งานการรับ-ส่ง จดหมายอิเล็กทรอนิกส์(Email)					
4	พัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างประสิทธิภาพ					
5	การพัฒนาบุคลิกภาพ					
6	พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
7	พัฒนาหลักการบริหารเวลาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
8	พัฒนาเทคนิคการจัดระบบการจัดเก็บเอกสาร					
9	พัฒนาทักษะการเจรจาต่อรอง					
10	พัฒนาการเป็นวิทยากรฝึกอบรมภายในองค์กร					
11	พัฒนาหลักการมีมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน					

ข้อ	ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	2.ด้านทักษะการปฏิบัติงาน					
12	การพัฒนาเทคนิคการสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจในการทำงาน					
13	การพัฒนาศิลปะการพูดในที่ชุมชน					
14	การพัฒนาศิลปะในการเป็นพิธีกร					
15	การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ					
16	การพัฒนาหลักจิตวิทยาในการทำงาน					
17	การพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ					
18	การพัฒนาด้านทักษะการเป็นหัวหน้างาน					
19	การพัฒนาการเขียนการใช้ภาษาเชิงธุรกิจ					
20	การพัฒนาวิธีการใช้ระบบ User และ การใช้งาน Web board					
21	การพัฒนาเทคนิคการนำเสนอที่ประสบความสำเร็จ					
22	การพัฒนาการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ					
23	การพัฒนาการบริหารจัดการทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
24	การพัฒนาการบริหารจัดการแบบเป็นทีมงาน					
25	การพัฒนา EQ & AQ เพื่อการบริหาร					
26	การพัฒนาการบริหารความเครียด					
27	การพัฒนาด้าน 5 ส เพื่อการเพิ่มผลผลิต					
	3.ด้านกระบวนการฝึกอบรม					
	สถานที่จัดฝึกอบรม ที่ท่านต้องการ					
1	ภายในองค์กร					
2	สถานที่ที่ได้จัดการสำรวจความต้องการ หรือสนใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
3	บ้านพัก รีสอร์ท โรงแรม ในกรุงเทพฯและปริมณฑล					
4	บ้านพัก รีสอร์ท โรงแรม ในต่างจังหวัด					
5	ตามความเหมาะสมของหลักสูตร					
	ระยะเวลาการจัดฝึกอบรม ที่ท่านต้องการ					
	ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร					
6	1 วัน					
7	2 วัน					
8	3 วัน					
9	4 วัน					
10	ตามความเหมาะสมของหลักสูตร					

ข้อ	ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	3.ด้านกระบวนการฝึกอบรม(ต่อ)					
	ใน 1 ปี ควรมีการจัดฝึกอบรมกี่ครั้ง					
11	1 - 2 ครั้ง					
12	3 - 4 ครั้ง					
13	5 - 6 ครั้ง					
14	7 - 8 ครั้ง					
15	มากกว่า 8 ครั้ง ขึ้นไป					
	วิธีการจัดฝึกอบรม ที่ท่านต้องการ					
	เอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ต้องการ					
16	ส่งเอกสารให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมล่วงหน้า					
17	จัดเอกสารแจกไว้ในระหว่างการจัดฝึกอบรมตามความเหมาะสม					
18	จัดเอกสารแจกให้ในวันลงทะเบียนเข้ารับการอบรม					
19	จัดเอกสารแนะนำเพื่อการค้นคว้าเพิ่มเติม					
20	รวบรวมเอกสารทำเป็นเล่มแล้วส่งไปให้ภายหลังการฝึกอบรม					
	ต้องการให้มีการแจ้งหลักสูตรการฝึกอบรมล่วงหน้ากี่วัน					
21	3 วัน					
22	7 วัน					
23	10 วัน					
24	14 วัน					
25	30 วัน					
	การฝึกอบรมในแต่ละครั้งควรจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็น					
26	รายบุคคล					
27	แผนก/ฝ่าย ตามสายงาน					
28	รวมทุกแผนก/ฝ่าย					
29	รวมทุกหน่วยงาน					
30	ตามความเหมาะสมของหลักสูตร					
	คุณสมบัติของวิทยากรที่ท่านต้องการ					
31	ผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงในหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม					
32	วิทยากรภายนอกองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาของหลักสูตรจัดฝึกอบรม					
33	วิทยากรภายในองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาของหลักสูตรจัดฝึกอบรม					
34	วิทยากรภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน					
35	ตามความเหมาะสมของหลักสูตร					

ข้อ	ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	3.ด้านกระบวนการฝึกอบรม(ต่อ)					
	ลักษณะการประเมินผลในการฝึกอบรมที่เหมาะสม					
35	ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลเป็นผู้รับผิดชอบใน					
34	การติดตามและประเมินผล					
36	ประเมินผลเป็นระยะๆ ระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม					
37	ประเมินผลหลังการสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมทันที					
38	ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบหลังจากการที่กลับจากการปฏิบัติงาน					
39	ควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกอบรม					

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ของ
พนักงานบริษัทรวมนครก่อสร้าง(ประเทศไทย)จำกัด**

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมในด้านเนื้อหาสาระ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมในด้านกระบวนการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณมาก

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – สกุล	นายสุรเชษฐ์ จีวรพรม
วันเดือนปีเกิด	26 มีนาคม 2523
สถานที่เกิด	สกลนคร
สถานที่อยู่ตามภูมิลำเนา	1357/1 ถ.เปรมปรีดา ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร 470000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	262 สันติอพาร์ทเมนต์ ซ.อาคารสงเคราะห์ ถ.พิชัย แขวงนครชัยศรี เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร 10300
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ที่ปรึกษาด้านบริหารจัดการธุรกิจและการวางแผน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เอ แอนด์ เอ เอ็นไวรอนเม้นท์ทอล แมนเนจเม้นท์ จำกัด 7 / 129 อาคารเซ็นทรัลทาวเวอร์ปิ่นเกล้า อาคารเอ ชั้น 16 ห้อง 1601 บี. ถ.บรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2540	จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จ.สกลนคร
พ.ศ.2544	ปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2549	ประกาศนียบัตร “หลักสูตรอบรมโครงการเสริมสร้าง ผู้ประกอบการใหม่ NEC รุ่นปี 2549” กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
พ.ศ.2550	การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาเอกธุรกิจศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ