

ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด

Training Needs of Human Resources Staff of AIA Company Limited

บัณฑิต คุรุเสถียรกิจ

BUNDIT KURUSTIENKI

สาขาวิชาการจัดการองค์การยุคใหม่ คณะศิลปศาสตร์

Corresponding Author, E-mail: Bundit_ksc@hotmail.com

Received: 17 Jun 2025

Revised: 30 Jun 2025

Accepted: 30 Jun 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ประชากรในครั้งนี่คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่เป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด จำนวน 55 คน เป็นชาย 30 คน หญิง 25 คน

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องต้องการมีที่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เอไอเอ จำกัด ต้องกำหนดให้มีการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัท ให้พนักงานทราบ จัดหลักสูตรการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆให้กับพนักงาน ควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร

คำสำคัญ: ความต้องการ, การฝึกอบรม, พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล

Abstract

This research study entitled "Training Needs of Human Resources Employees at AIA Company Limited" aimed to examine and compare the training needs levels of the Human Resources (HR) staff at AIA Company Limited. The population and sample for this study consisted of 55 HR employees, comprising 30 males and 25 females.

The overall research findings revealed that the average level of training needs among HR employees was high. All aspects of training needs were rated at a high level; however, when examined by category, the participants expressed the highest need for on-the-job training. In particular, they showed a strong preference for having a mentor to provide guidance, advice, and support in solving problems related to learning new tasks.

Hypothesis testing indicated statistically significant differences in training needs at the 0.05 level based on gender. Similarly, age was found to significantly influence training needs in the areas of pre-job training and in-house training. Marital status, however, showed no significant difference in training needs across all dimensions. In terms of educational attainment, significant differences in training needs were found only in the area of pre-job training. Monthly income also influenced training needs significantly at the 0.05 level, specifically in pre-job training and on-the-job training. Work experience was not found to significantly affect training needs in any of the following areas: pre-job training, in-house training, off-site training, or on-the-job training.

It is recommended that HR management at AIA Company Limited improve pre-job training by providing clear introductions to company rules, regulations, benefits, and standard operating procedures. Additionally, computer training programs should be provided. Furthermore, employees should be involved in the selection of training courses to better meet their individual needs and expectations.

Keywords: Needs, Training , Human Resources Staff

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจต่างเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดจากการขยายตัวของธุรกิจ เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง และการเปลี่ยนแปลงของความต้องการในตลาดแรงงาน การบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันจึงมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้าน เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อศักยภาพของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Armstrong & Taylor, 2020) องค์กรที่ต้องการความอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืนจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Noe et al., 2021) ดังนั้นการพัฒนาทักษะ (skill development) จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการทำงาน และส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในตลาดยุคดิจิทัล (Robbins & Coulter, 2022) พนักงานที่มีทักษะสูงและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่ตอบโจทย์เป้าหมายของ

องค์กร และพร้อมที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กรในระยะยาว การส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลายและทันสมัยจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน

ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี บุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศย่อมต้องมีการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมแล้ว นอกจากจะไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ ยังอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในระยะยาวอีกด้วย (สมชาย สายชมพู, 2562) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพพนักงานที่มีศักยภาพ ไม่เพียงแต่ต้องมีเครื่องมือและทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน แต่ยังต้องได้รับการส่งเสริมทั้งในด้านขวัญกำลังใจ ความรู้ในวิชาชีพ และโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (นวลจันทร์ จุฑารัตน์, 2561) นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นก่อนดำเนินการจริง โดยพิจารณาปัจจัยด้านความเหมาะสม เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา และความต้องการของบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าเป้าหมายของการฝึกอบรมสามารถสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและประเทศได้อย่างแท้จริง (บุญทัน ดอกไธสง, 2560) ดังนั้น การจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทักษะที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร จึงเป็นแนวทางที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในระดับประเทศในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติ หากบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ไม่เพียงแต่จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ แต่ยังอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตของประเทศอีกด้วย (Noe et al., 2021) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องมือหรือทรัพยากรที่องค์กรจัดหาให้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ และแรงจูงใจ ซึ่งล้วนเป็นผลมาจากการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง (Armstrong & Taylor, 2020) การฝึกอบรมจึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการสอนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมคนให้สามารถเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านงบประมาณ เวลา และเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดทั้งในเชิงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และประสิทธิผลทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Robbins & Coulter, 2022) ดังนั้น การฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงานจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับความเจริญของประเทศชาติในระยะยาว

บริษัท เอไอเอ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับ ประกันชีวิตและบริการทางการเงิน ได้คำนึงถึงการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานเช่นกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน พนักงานอาจจะต้องพบและพูดคุยกับลูกค้าทั้งชาวต่างชาติและชาวไทย ดังนั้นการการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็น แม้การฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่ดีก็ควรจะต้องนำมาวิเคราะห์และใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ เช่น เวลา บุคคล สถานที่ โดยจะต้องพิจารณาว่าเมื่อไรจึงจะทำการฝึกอบรมให้กับใครและที่ไหน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้เพราะเป็นการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือใช้ในการบริหารงาน และปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น แต่การฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายไม่น้อยฉะนั้นการตัดสินใจที่จะจัดการฝึกอบรมจะต้องวิเคราะห์ให้รอบคอบว่าใครบ้างที่มีความต้องการหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม ถ้าหากไม่จัดฝึกอบรมให้ก็จะต้องหาวิธีอื่นมาแก้ไข เพราะบางครั้งการฝึกอบรมนอกจากจะทำให้สิ้นเปลืองโดยไม่คุ้มค่าแล้ว ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาบางอย่างได้ถ้าบุคลากร เหล่านี้ไม่มีความต้องการ

ที่จะเข้ารับการศึกษาอบรม ดังนั้นการหาความจำเป็น หรือความต้องการในการฝึกอบรม และการพัฒนาจึงนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการฝึกอบรม เพื่อที่จะนำไปสู่การกำหนดจุดประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการฝึกอบรมให้เป็นไปตามความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน ดังที่กล่าวมาความเจริญเติบโตของธุรกิจขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของบุคคลโดยตรง ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นทางหนึ่งที่จะใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความสำเร็จของงาน หากการฝึกอบรมไม่สัมพันธ์โดยตรง กับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ งานนั้นย่อมให้ผลไม่คุ้มค่ากับการลงทุน แม้กระนั้นก็ยังมีการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการเกิดขึ้นเสมอ ผลก็คือการสิ้นเปลืองทรัพยากรเพราะทักษะที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับไม่เพียงพอหรือล้าสมัยบางครั้งทักษะต้องการมาก กลับไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือให้ฝึกอบรมแต่เพียงเล็กน้อย

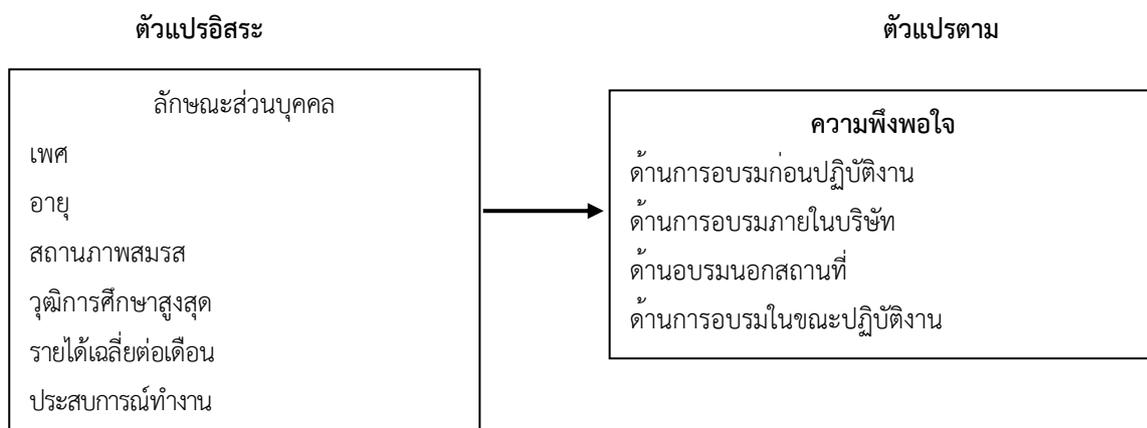
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในส่วนของกรวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร
2. นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารของบริษัท เอไอเอ จำกัด ในการออกแบบหลักสูตรหรือแผนการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทำให้การลงทุนในด้านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
3. พนักงานได้รับการฝึกอบรมในประเด็นที่ตนเองขาดความรู้หรือทักษะ จะสามารถพัฒนาศักยภาพได้ตรงจุด ช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร อันจะส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์กรในระยะยาว

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ของบริษัท เอไอเอ จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เอไอเอ จำกัด ทั้งหมด กลุ่มตัวอย่าง: พนักงาน HR จำนวน 55 คน (ชาย 30 คน, หญิง 25 คน) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง: ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกพนักงาน HR ทุกคนในบริษัทที่ยินดีร่วมตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน: ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล: เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, วุฒิการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสิทธิภาพการทำงาน 2. ความต้องการฝึกอบรม: วัดระดับด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ครอบคลุม 4 ด้าน: การอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Pre-job Training) การอบรมภายในบริษัท (In-house Training) การอบรมนอกสถานที่ (Off-site Training) การอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On-the-job Training) 3. คำถามปลายเปิด: เพื่อรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความเที่ยง (Reliability): ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) กับกลุ่มที่เสมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยมีค่า $\alpha > 0.70$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นเตรียมการ: ขออนุญาตจากบริษัทและผู้เกี่ยวข้อง ออกแบบและทดลองใช้แบบสอบถาม (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่างเล็กก่อน

ขั้นดำเนินการ: แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 55 คน ใช้เวลาตอบประมาณ 15-20 นาที เก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้: สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics): ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่ออธิบายระดับความต้องการฝึกอบรม และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics): การทดสอบที (t-test): เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมระหว่าง เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA): เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมตาม อายุ, สถานภาพสมรส, วุฒิการศึกษา, รายได้, และประสิทธิภาพการทำงาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผล

1. ผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, $S.D.=0.189$) ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=0.309$) รองลงมาคือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.384$) และน้อยที่สุดคือด้านการอบรมภายในบริษัท ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.307$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.384$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม

พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัทมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.817$) รองลงมาคือการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายองค์กรในอนาคต เช่น การขยายโรงงาน หรือแผนการตลาด ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.939$) ส่วนเรื่องการสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม ในการปฐมนิเทศกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.37$, $S.D.=0.627$) สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.307$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.703$) รองลงมาคืออบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.653$) ส่วนเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.02$, $S.D.=0.542$) ส่วนด้านอบรมนอกสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, $S.D.=0.404$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะให้บริษัทสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.693$) รองลงมาคือควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X}=3.58$, $S.D.=0.499$) ส่วนเรื่องการอบรมควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งของบริษัทกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.48$, $S.D.=0.754$) และสำหรับด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=0.309$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=0.641$) รองลงมาคือมีการอบรมซ้ำทุก ๆ 6 เดือน ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.345$) ส่วนเรื่องมีการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่กลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.569$) เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี โดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.155$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ($\bar{X}=3.78$, $S.D.=0.149$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปีโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.208$) โดยเฉพาะด้านการอบรมภายในบริษัท เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.88$, $S.D.=0.295$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายองค์กรในอนาคต เช่น การขยายหน่วย หรือแผนการตลาด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.332$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.42$, $S.D.=0.488$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายองค์กรในอนาคต เช่น การขยายโรงงาน หรือแผนการตลาด เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.171$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.217$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.42$, $S.D.=0.309$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลา เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.466$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.314$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรม

นอกสถานที่น้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.50$, $S.D.=0.471$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=0.314$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.285$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=0.278$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว โดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.186$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.178$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสดโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.254$) โดยเฉพาะด้านการอบรมภายในบริษัท เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.337$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X}=3.63$, $S.D.=0.431$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้างต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.43$, $S.D.=0.573$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักกับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้างต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.67$, $S.D.=0.264$ และ $S.D.=0.118$ ตามลำดับ) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมเทคนิคจัดเอกสารให้ได้มาตรฐานเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน และอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.217$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.558$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=3.73$, $S.D.=0.435$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่น้อยกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.391$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งขององค์กร เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้างต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.224$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.307$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสดต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.306$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.187$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.74$, $S.D.=0.205$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.208$) โดยเฉพาะ

ด้านการอบรมภายในบริษัท เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.337$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.64$, $S.D.=0.366$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.33$, $S.D.=0.609$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักกับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน การสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม ในการปฐมนิเทศ และการแจกคู่มือพนักงาน เพื่อจะได้ทราบถึงสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.67$, $S.D.=0.136$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.318$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทน้อยกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.42$, $S.D.=0.309$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมทักษะการเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.430$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร และควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งใจขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.466$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่น้อยกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.69$, $S.D.=0.397$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.250$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.314$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=0.278$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาทโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.144$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ($\bar{X}=3.76$, $S.D.=0.184$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไปโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.65$, $S.D.=0.282$) โดยเฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.283$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X}=3.70$, $S.D.=0.341$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตน

ภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.583) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักกับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.126) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.199) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ อบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.50$, S.D.= 0.324) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมเทคนิคจัดเอกสารให้ได้มาตรฐานเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.391) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.463) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งใจขององค์กร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่น้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.62$, S.D.= 0.405) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=4.18$, S.D.= 0.238) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหามาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.241) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหามาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไปต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.372) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมคิดเห็นตรงกันมีความต้องการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.197, S.D.=0.193 และ S.D.=0.184 ตามลำดับ) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.342) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.336) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.583) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักกับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.126) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ($\bar{X}=3.56$, S.D.= 0.328) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทน้อยกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.50$, S.D.= 0.307) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรม

ทักษะการเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.82, S.D.=0.376$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ($\bar{X}=3.71, S.D.=0.417$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่น้อยกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.62, S.D.=0.405$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=4.18, S.D.=0.238$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=3.98, S.D.=0.325$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานน้อยกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.311$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่าด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามการอธิบายถึงหน้าที่ที่พนักงานใหม่จะต้องปฏิบัติ และรายละเอียดการทำงานอย่างชัดเจน และการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามอบรมทักษะการเป็นผู้นำ อบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ และอบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็นคำถาม และสำหรับด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมภายในบริษัทการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมี

ความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องต้องการมีที่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท และน้อยที่สุดคือด้านการอบรมภายในบริษัทโดยเฉพาะเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท บริษัท เอไอเอ จำกัด ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัทมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายขององค์กรในอนาคต เช่น การขยายหน่วยงาน หรือแผนการตลาด ส่วนเรื่องการสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม ในการปฐมนิเทศกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคืออบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด สำหรับด้านอบรมนอกสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะให้บริษัทสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ส่วนเรื่องการอบรมควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งใจขององค์กรกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด และสำหรับด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการมีที่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีการอบรมซ้ำทุก ๆ 6 เดือน ส่วนเรื่องมีการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่กลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด สำหรับการเปรียบเทียบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัดต้องกำหนดให้มีการแนะนำกฎระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัท ให้พนักงานทราบ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่บริษัทต้องการ อันจะนำไปสู่การเจริญเติบโตของบริษัทในระยะยาวต่อไป
2. ด้านการอบรมภายในบริษัท ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ต้องจัดหลักสูตรการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่างๆให้กับพนักงานเนื่องจากในปัจจุบันวิทยาการทางด้านไอทีมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงนอกจากนั้นยังเป็นการพัฒนาการทำงานในระยะยาวด้วย
3. ด้านอบรมนอกสถานที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่จะพัฒนาตนเองนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และจะเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต
4. ด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ต้องกำหนดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้งานใหม่ ให้กับพนักงานเพื่อให้การทำงานมีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่บริษัทต้องการและการอบรมวิธีนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้กับพนักงานด้วย

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เอไอเอ จำกัด ควรมีการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด
2. ในการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการแก้ปัญหการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา บิลมาศ. (2538). การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโครงการพัฒนาคน การฝึกอบรมวิทยาลัยข้าราชการพลเรือนสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- จีระ หงส์ลดารมณ. (2532). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ทิศทางการพัฒนาในอนาคต. กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรมธนาคารไทยพาณิชย์.
- ขวฤทธิ ปัญญาไว. (2545). ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม: ศึกษากรณีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษ รม. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2543). กลยุทธ์การพัฒนาคน. สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2520). ปัญหาและการบริหารการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทะนง ทองเต็ม. (2523). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2526). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นวลจันทร์ จุฑารัตน์. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บิสคิด.
- สมชาย สายชมภู. (2562). กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson Education.